



HAL
open science

ORIGINES ET FONCTIONS DE LA HIERARCHIE : TRENTE ANS DE DEBATS, 1968 - 1998

Bruno Tinel

► **To cite this version:**

Bruno Tinel. ORIGINES ET FONCTIONS DE LA HIERARCHIE : TRENTE ANS DE DEBATS, 1968 - 1998. Economies et finances. Université Lumière - Lyon II, 2000. Français. NNT: . tel-00935771

HAL Id: tel-00935771

<https://theses.hal.science/tel-00935771>

Submitted on 24 Jan 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

UNIVERSITE LUMIERE - LYON 2
FACULTE de SCIENCES ÉCONOMIQUES et de GESTION
CENTRE AUGUSTE ET LEON WALRAS (CNRS - UMR 5056)

THESE
pour obtenir le grade de
Docteur de l'Université Lyon 2

Discipline : Analyse et Histoire Économique des Institutions et des Organisations

présentée et soutenue publiquement

par

Bruno TINEL

le 21 décembre 2000

**ORIGINES ET FONCTIONS DE LA HIERARCHIE :
TRENTE ANS DE DEBATS, 1968 - 1998**

Directeur de thèse :

M. Pierre DOCKES

Professeur à l'Université LYON 2

Jury

M. Bernard BAUDRY

Professeur à l'Université LYON 2

M. François EYMARD-DUVERNAY

Professeur à l'Université PARIS X

M. Stephen MARGLIN

Professeur à l'Université de HARVARD
(USA)

M. Claude MENARD

Professeur à l'Université PARIS 1

M. André ZYLBERBERG

Directeur de Recherche au CNRS
(EUREQUA - UMR 8594)

à Claude

Remerciements

Je remercie Pierre Dockès pour la richesse de ses enseignements et de ses conseils, sa rigueur scientifique, sa disponibilité et la confiance qu'il m'a témoignée en acceptant de prendre cette thèse sous sa direction.

Je remercie aussi Bernard Baudry pour ses encouragements, les nombreux conseils qu'il me donna tout au long de ce travail et les lectures qu'il fit de certaines parties de cette thèse.

Que soit remercié Jean-Michel Servet pour l'accueil qu'il me réserva au Centre Walras (UMR 5056) et le soutien apporté à cette recherche.

Que soient également remerciés Richard Arena, Vladimir Borgy, Pierre Crépel, Rodolphe Dos Santos Ferreira, Benjamin Dubrion, Gérard Duménil, Ben Fine, Ludovic Frobert, Claudine Gay, Louis-André Gérard-Varet, Herbert Gintis, Oliver Hart, Thierry Kirat, Gérard Klotz, Dominique Lévy, Steve Marglin, Laurence Moss, Kako Nubukpo, Giulio Palermo, Jean-Pierre Potier, Warren Samuels et Victor Vieira pour leurs conseils, leur soutien ou les lectures qu'ils firent à différents moments de l'avancée de ce travail.

Je n'omettrais pas de remercier particulièrement Jérôme Maucourant dont l'avis m'est précieux.

Enfin, je remercie Sylvie Quiblier pour ses minutieuses lectures et surtout pour son soutien de chaque instant durant ces quatre années de doctorat.

«Les époques qui ont mis en cause l'autorité ou au moins les autorités particulières ont eu tendance à examiner les fondements et la nécessité de l'autorité. La chouette de Minerve ne vole pas dans la nuit mais dans la tempête.»
Arrow [1974], p. 78.

SOMMAIRE

Sommaire.....	9
Introduction générale.....	10
Chapitre Préliminaire : La notion d'autorité en économie avant 1970.....	28
Première partie : Le défi radical dans les années 1970 : la hiérarchie comme moyen de diviser pour régner.....	42
Chapitre 1 : Qu'est-ce que le courant radical?	44
Chapitre 2 : L'organisation du travail : un refus du déterminisme technologique.....	60
Chapitre 3 : La théorie de la segmentation du marché du travail.....	101
Conclusion de la première partie.....	139
Seconde Partie : La réponse du courant dominant et l'évolution de la position radicale.....	141
Chapitre 1 : La réponse du courant dominant au défi radical	144
Chapitre 2 : La transformation du courant radical	184
Conclusion de la seconde partie	223
Troisième Partie : Autorité et pouvoir dans la théorie des contrats incomplets : une convergence avec le courant radical ?	224
Chapitre 1 : L'élaboration des concepts : de l'intégration verticale à l'autorité.....	226
Chapitre 2 : L'étude de l'organisation intra-firme, de l'autorité au pouvoir	266
Conclusion de la troisième partie	299
Annexes	301
Bibliographie.....	312
Table des Matières.....	343

INTRODUCTION GENERALE

1. Méthodologie

- 1.1. Une histoire de la pensée économique contemporaine
- 1.2. Quelques difficultés de définition
 - 1.2.1. Délimiter les courants et les périodes
 - 1.2.2. Une première définition de l'autorité

2. Les débats sur les origines et les fonctions de la hiérarchie dans la firme : un aperçu

- 2.1. La théorie des droits de propriété
- 2.2. Le défi radical
- 2.3. La réponse du courant dominant
- 2.4. Le tournant des radicaux vers la micro-économie
- 2.5. Le pouvoir : une notion clé de la théorie économique des organisations

3. Convergence ou impérialisme ?

4. Plan de la thèse

En 1957, dans sa “dissection moderne” du modèle marxien, Paul Samuelson écrivait cette phrase désormais très connue : “(...) dans un marché parfaitement concurrentiel, peu importe qui embauche qui : disons que c’est le travail qui embauche le “capital”(...)”.¹

Environ quarante ans plus tard, Raghuram Rajan et Luigi Zingales, deux jeunes économistes de l’université de Chicago, écrivent que : “*l’autorité, ou le pouvoir, est différente du mécanisme des prix parce qu’elle implique l’exercice de droits qui ne peuvent pas faire l’objet d’un contrat (...). [L]e pouvoir [dans la firme] provient de la propriété des actifs (...)*”.²

Ces deux citations ont en commun d’exprimer, chacune à leur époque, le point de vue du courant dominant en économie. Paul Samuelson incarne le projet d’une théorie de l’équilibre général, qui arrive alors à maturité³, entrepris quatre-vingt ans plus tôt par Léon Walras. Raghuram Rajan et Luigi Zingales, quant à eux, participent à l’un des courants qui ont le plus renouvelé la théorie économique contemporaine, la théorie des contrats incomplets. Bien qu’appartenant à la même tradition intellectuelle, généralement qualifiée de “néoclassique”, il est clair que les notions de concurrence et de firme, sous-jacentes à ces deux extraits, ont évolué.

En effet, pour Paul Samuelson, la firme se résume à une fonction de production. Les notions d’autorité, de hiérarchie et de pouvoir n’ont pas de place en analyse économique dans la mesure où l’allocation des ressources rares s’effectue de manière optimale par le mécanisme des prix. Tout obstacle au libre jeu des forces de la concurrence est nécessairement considéré comme exogène au marché. Comme chez Léon Walras, la production est ramenée à des échanges.⁴ Pour Raghuram Rajan et Luigi Zingales, au contraire, la concurrence elle-même peut produire de manière endogène des imperfections dans le fonctionnement du marché et surtout, la firme, loin d’être le lieu d’échanges ponctuels que décrit l’analyse néoclassique, est conçue comme une organisation hiérarchique où la propriété des moyens de production joue un rôle crucial pour comprendre les relations d’autorité et de pouvoir entre les individus. Il n’est dès lors plus possible de considérer que “peu importe qui embauche qui dans un marché concurrentiel” précisément parce que la signification des termes “embauche” et “concurrence” a changé.

Comment un tel changement a-t-il pu s’opérer ?

¹ Samuelson [1957] (p. 894), notre traduction. Nous sommes seul responsable des erreurs et lourdeurs de traduction que cette thèse comporte, excepté concernant les ouvrages traduits en français figurant dans notre bibliographie.

² Rajan & Zingales [1998], pp. 387-388.

³ Le modèle Arrow-Debreu date de 1954, *The theory of value* de Debreu date de 1959.

⁴ cf. Dockès [1996], (p. 124 et suiv.).

Répondre entièrement à une telle question nécessiterait de faire l'histoire du courant dominant depuis quarante ans en s'intéressant à la fois à la théorie de la concurrence et à la théorie de la firme. Notre propos est plus modeste : d'une part, nous nous intéresserons principalement à la théorie de la firme et d'autre part, une partie seulement des travaux, essentiellement anglo-saxons, portant sur cette thématique sera examinée. Plus précisément, notre attention se focalisera sur le rôle et la nature de l'autorité et de la hiérarchie dans l'entreprise. En effet, les plus grands travaux sur la théorie de la firme, que sont par exemple ceux de Ronald Coase [1937] ou d'Oliver Williamson [1975], considèrent que la question de l'autorité est au cœur de cette problématique. Notre thèse est, en particulier, que l'introduction de ces notions dans l'agenda de recherche du courant dominant, au cours des années 1970, est le résultat d'un ensemble de défis et de contre-défis. Il s'agit dès lors de mettre en exergue les principaux débats sur les origines et les fonctions de l'autorité et de la hiérarchie dans la firme, qui ont eu lieu entre différents courants théoriques. Avant d'aller plus loin dans la présentation de la thèse défendue, il convient de justifier la méthode que nous avons retenue pour rendre compte de ces débats.

1. Méthodologie

La question de l'emploi de l'histoire de la pensée, comme méthode de recherche et d'analyse économique, est abordée dans la première sous-section. Après avoir discuté des difficultés soulevées par la nécessité de délimiter les courants de pensée et les périodes, la seconde sous-section donne une première définition aux notions d'autorité et de hiérarchie.

1.1. Une histoire de la pensée économique contemporaine

Quel peut être l'intérêt d'appréhender les théories contemporaines, et en particulier les questions soulevées par la micro-économie, sous l'angle de l'histoire de la pensée? Il s'agit tout d'abord d'admettre que les années 1970 et 1980, bien que peu éloignées de nous, font partie de l'histoire. Ensuite, en dépit du fait que ce que l'on désigne par la "nouvelle micro-économie" soit considéré comme un objet nouveau, son épanouissement et sa position aujourd'hui dominante attestent d'une histoire déjà ancienne. Il est par conséquent devenu nécessaire d'écrire l'histoire de la naissance et de la formation de la nouvelle micro-économie. Ce travail a pour vocation d'y contribuer, évidemment très partiellement.

En outre, l'histoire de la pensée est aussi une forme d'analyse économique, enrichie d'une dimension historique. Si la micro-économie moderne représente bien un moment particulier de l'histoire de la pensée économique, cette dernière, en tant que

manière d'aborder le savoir, ne consiste donc pas seulement à (ré)interpréter les textes anciens, elle est une forme particulière de production de la connaissance qui peut s'appliquer aux recherches les plus contemporaines. Tout comme la plaidoirie d'un avocat peut se révéler parfaitement incompréhensible si l'on n'a pas entendu préalablement le réquisitoire du procureur, il est important de mettre en évidence la logique, propre aux idées, selon laquelle il n'est souvent pas possible de comprendre pleinement ce qui est dit si l'on ne connaît pas les idées par rapport auxquelles se développent les idées nouvelles. En d'autres termes, l'histoire de la pensée économique contemporaine est une analyse d'une évolution le long d'une trajectoire qui est fortement dépendante du sentier. C'est là l'hypothèse fondamentale qui fonde le recours à l'histoire de la pensée comme analyse économique : les centres d'intérêts des chercheurs, leurs concepts, leurs théories (etc.) ne sont pas le développement purement rationnel, quasi naturel, d'une science supposée totalement désincarnée. Au contraire, la science d'aujourd'hui n'est telle que par ses origines et par les débats successifs qui l'orientent. Par exemple, si Ronald Coase n'avait pas écrit ses articles de 1937 et de 1960, la théorie contemporaine de la firme serait certainement différente de ce qu'elle est actuellement.

L'évolution des idées suit donc, dans une certaine mesure, une logique endogène à la discipline. L'un des principaux moteurs du changement dans la pensée économique est sans doute celui de l'antagonisme entre les différents courants concurrents, mais il ne faut pas pour autant occulter la place de l'innovation et du déroulement "normal" d'un programme de recherche.

Enfin, les théories économiques n'étant pas formulées en dehors de l'histoire sociale, il convient aussi d'articuler l'histoire des idées à l'histoire de la société. Nous suggérons que, selon les périodes que l'on examine, l'un de ces deux aspects primera sur l'autre dans l'explication de l'évolution des idées. De ce point de vue, nous nous sommes heurtés à deux types principaux de difficultés : 1) cerner les différents courants et 2) cerner les différentes périodes. Ces deux points sont discutés dans la sous-section suivante.

1.2. Quelques difficultés de définition

La première sous-section soulève la problématique de la délimitation des courants et des périodes, tandis que la seconde sous-section propose une première définition de l'autorité.

1.2.1. Délimiter les courants et les périodes

La première difficulté tient essentiellement au fait que ce que l'on appelle le "courant dominant" comprend en son sein plusieurs courants qui eux-mêmes apparaissent, évoluent et disparaissent ou fusionnent avec d'autres au cours du temps. Identifier un courant de pensée consiste donc à identifier un certain nombre de travaux essentiels et cohérents entre eux. Mais en même temps, il s'agit d'admettre que d'autres contributions peuvent être plus difficilement classables, car situées entre plusieurs courants. Ceci conduit à la seconde difficulté : comment dater et délimiter différentes périodes entre elles ? Là encore, sans nier un certain arbitraire et des chevauchements possibles, il s'agit de repérer la récurrence des débats, des thématiques et des pratiques dans l'élaboration du savoir.

Au cours des trente dernières années, la théorie économique de l'entreprise a connu une véritable explosion. Il est en fait plus exact de parler non pas de *la* théorie mais *des* théories de la firme. En effet, il n'existe à ce jour pas d'approche unifiée (y compris au sein du courant dominant) mais plusieurs théories concurrentes qu'il n'est d'ailleurs pas aisé de recenser de manière exhaustive : approche comportementaliste, autrichienne, théories évolutionnistes, théorie radicale, néoinstitutionnaliste, théories des droits de propriété etc. Nous nous intéresserons plus particulièrement, mais pas exclusivement, aux travaux se situant dans le courant dominant.

Que doit-on entendre par "courant dominant" ? Jusqu'à la fin des années 1960, le courant dominant en micro-économie correspond à ce que l'on appelle "la théorie néoclassique", dont le programme de recherche a essentiellement consisté en l'exploration des vertus allocatives du marché dans une perspective à la fois marginaliste et axiomatique. Il s'agit pour l'essentiel d'une théorie des prix. A partir du début des années 1970, la diversité des travaux rend beaucoup plus difficile toute définition rigoureuse de ce qui fait l'unité du *mainstream*, à tel point que l'on peut être tenté de parler d'un nouveau paradigme. Il n'est pas question ici de rentrer dans un débat taxinomique ou méthodologique. C'est pourquoi nous donnons aux termes de "courant dominant" le même contenu que celui donné par Olivier Favereau [1989] (pp. 280-281) à ceux de "théorie standard étendue".

1.2.2. Une première définition de l'autorité

Nous avons dit que l'objectif de cette thèse est de rendre compte des débats autour des notions de hiérarchie, d'autorité et de pouvoir dans la firme depuis trente ans. Ces débats ont notamment consisté à clarifier leur sens. Ainsi, par exemple, les radicaux avaient tendance à privilégier, au début des années 1970, le terme de hiérarchie, lequel a été utilisé de manière relativement interchangeable avec celui d'autorité par les tenants de la théorie des coûts de transaction durant une quinzaine d'années. Le terme de pouvoir a, quant à lui, fait l'objet de plusieurs définitions, dont l'évolution est

étroitement reliée à celle des débats auxquels nous nous intéressons. Il est toutefois utile de donner une première définition à ces termes, en particulier à celui d'autorité puisque que c'est à partir de cette notion qu'a été pensée la question de l'*organisation*.

La définition de l'organisation que nous retenons est celle que Claude Ménard appelle "l'approche complémentariste". L'organisation est "*une unité de coordination ayant des frontières identifiables et fonctionnant de façon relativement continue, en vue d'atteindre un objectif ou un ensemble d'objectifs partagé(s) par les membres participants*" (Ménard [1990], p. 13). Mais surtout, l'auteur précise qu'"une organisation économique est une procédure de coordination spécifique" (*ibid.*, p. 14). Cette approche considère l'organisation comme un mécanisme de coordination différent et complémentaire du marché. Sur le marché, la coordination se fait par les prix alors que dans l'organisation, c'est par l'autorité et la hiérarchie. Dans cette thèse nous nous intéresserons essentiellement un type particulier d'organisation, l'entreprise capitaliste.

Le terme "autorité" est polysémique. Le premier sens de ce terme peut être saisi en référence à son étymologie. Il provient du mot latin *auctoritas* qui vient lui-même de *auctor*, l'auteur. L'auteur signifie en latin "celui qui fonde".⁵ C'est dans ce sens que l'on parle de l'autorité des textes Saints révélés par Dieu, qui est considéré par les croyants comme l'Auteur de toute chose. La notion d'autorité renvoie ainsi à celle de légitimité : lorsque nous parlons de l'autorité d'un médecin, d'un expert ou de l'autorité morale d'un individu, nous parlons de la légitimité de ce qui fonde son autorité, c'est à dire son savoir ou sa sagesse. Nous parlons alors de ce qui "fait autorité", par exemple le crédit d'un texte. Chez les romains, l'autorité est détenue par les sénateurs, qui sont aussi les anciens. Ce sont eux qui donnent des conseils en rappelant des exemples du passé mais ils ne détiennent aucun pouvoir en vertu du principe énoncé par Cicéron : "*Potestas in populo, auctoritas in senatu*".⁶

Le second sens de ce vocable, que nous retiendrons, découle du premier. L'autorité du roi était fondée sur son origine divine. Mais contrairement aux sénateurs romains, le roi était aussi celui qui gouvernait, c'est à dire qui dirigeait l'action des autres, qui commandait et ordonnait. Ainsi, détenir l'autorité signifie détenir le pouvoir d'imposer l'obéissance c'est à dire le droit de décider pour les autres. C'est dans ce sens qu'a été traduit le mot *Herrschaft* (littéralement, "le pouvoir du maître") utilisé par Max Weber dans *Économie et Société*. Pour cet auteur, l'autorité est définie comme la capacité de faire exécuter un commandement.⁷

⁵ Le terme *auctor* est lui aussi polysémique, il signifie aussi l'instigateur, le conseiller, le garant, le vendeur, le possesseur et enfin le responsable d'œuvre.

⁶ cf. Gamel [1996], p. 8.

⁷ Ce second sens du mot autorité dérive parfois vers autoritaire.

De ce point de vue, nous définissons l'autorité comme *le pouvoir de décider pour les autres des actions qu'ils devront entreprendre*. Si l'individu *A* a de l'autorité sur l'individu *B*, selon cette définition, l'individu *B* est subordonné⁸ à *A*. En d'autres termes, elle implique un classement, c'est à dire un principe hiérarchique. Dès lors, la notion d'autorité comprend une dimension hiérarchique.⁹ Les différents niveaux hiérarchiques, que décrit l'organigramme, restituent l'allocation formelle de l'autorité entre les individus. Par conséquent, la hiérarchie ne correspond pas simplement à des niveaux de transmission des ordres mais aussi à des niveaux de responsabilité. Toutefois nous ne nous intéresserons pas à la question de l'organigramme en tant que tel, lorsque nous emploierons le terme de hiérarchie ce sera dans le sens que privilégient les théoriciens anglo-saxons de la firme qui, par métonymie, utilisent ce terme pour désigner l'autorité.

Notre définition est plus restrictive que celle retenue par Claude Ménard, qui conserve une certaine polysémie de l'autorité, laquelle est un "*transfert du pouvoir de décision, de façon explicite ou implicite, d'un agent ou d'une classe d'agents à d'autres agents*" (Ménard [1990], p. 28).¹⁰ Pour cet auteur, qui approfondira son analyse dans un article publié en 1994¹¹, l'autorité peut ne pas impliquer de relation hiérarchique. Il prend notamment l'exemple de délégués syndicaux désignés par leurs collègues pour mener une négociation avec leur employeur. Ces délégués sont investis de l'autorité de négocier mais ne sont pas en position hiérarchique vis-à-vis des autres employés qui les ont élus. Il y aurait deux types d'autorité : 1) l'autorité sans subordination qui consiste en un transfert de pouvoir de décision et 2) l'autorité avec subordination, c'est à dire la hiérarchie, qui est subie par l'employé.

Nous n'avons pas retenu une telle approche précisément parce que, ainsi que le remarque Claude Ménard [1994] (p. 231), la plupart des auteurs que nous étudions ne procèdent pas à une telle distinction. Celle-ci est en outre moins utile si l'on se focalise exclusivement sur l'étude de l'organisation particulière qu'est l'entreprise capitaliste.¹² Les débats auxquels nous nous intéressons, et dont nous donnons un aperçu dans la

⁸ Eymard-Duvernay [1990] (p. 15) nous rappelle qu'en droit, le lien de subordination est le critère qui définit le contrat salarial. Pour une confrontation entre les approches juridique et économique de la relation d'emploi, cf. Bessy & Duvernay [1995].

⁹ Remarquons que cette définition ne donne aucune indication quant au fondement de l'autorité.

¹⁰ Selon notre définition, ce que Ménard appelle l'autorité peut correspondre dans certains cas à une délégation d'autorité.

¹¹ cf. Ménard [1994], pp. 234-235.

¹² Nous n'entrerons pas dans les nombreux débats, tant en économie qu'en droit, portant sur la difficile définition de l'entreprise; cf. Eymard-Duvernay [1990].

section suivante, sont en effet centrés sur l'analyse de la relation d'autorité, qui prend place entre un employé et son employeur.

2. Les débats sur les origines et les fonctions de la hiérarchie dans la firme : un aperçu

Nous résumons ces débats en cinq points qui correspondent, malgré des chevauchements, à cinq périodes spécifiques.

2.1. La théorie des droits de propriété

L'article qu'Armen Alchian et Harold Demsetz ont publié dans l'*American Economic Review* en 1972 est considéré comme le point de départ du renouveau de la théorie économique de la firme. Cette contribution s'inscrit dans un mouvement plus large de renouvellement de la théorie néoclassique qui s'est amorcé à la suite de la publication par Ronald Coase de son texte sur "le coût social", en 1960. Nous verrons¹³ que c'est au cours des dix années suivant cette parution que la "théorie des droits de propriété" a été élaborée par des auteurs comme Armen Alchian et Harold Demsetz mais aussi par Steven Cheung, Louis De Alessi, Eirik Furubotn et Svetozar Pejovich. Ces derniers publieront dans le *Journal of Economic Literature*, en 1972, une première synthèse sur ce courant qui s'incarne aujourd'hui dans les travaux d'un auteur comme Yoram Barzel.

Jusqu'en 1972, la théorie des droits de propriété ne s'est pas vraiment intéressée à l'organisation de l'entreprise. La principale thématique, issue des réflexions de Ronald Coase [1960], concernait essentiellement celle de la délimitation et de l'allocation des droits de propriété. Il s'agissait de comprendre comment valoriser au maximum les ressources rares et éviter les comportements de passager clandestin. C'est notamment sous l'influence de ces travaux que les économistes néoclassiques ont pris conscience de l'importance des moyens de rendre exécutoires (*enforcement*) les contrats. Si les droits de propriété privée jouissent, pour ces auteurs, d'une légitimité quasi naturelle, il n'en demeure pas moins qu'un système de droits doit être organisé et garanti par un ensemble d'institutions. C'est dans cette perspective que travailleront Douglass North et Robert Paul Thomas : l'histoire des sociétés occidentales est vue comme une évolution vers un système de droits de propriété privée garantissant de mieux en mieux l'exécution des contrats, car mettant en relation directe l'effort privé et sa rémunération.

Durant cette période, la théorie des droits de propriété s'est essentiellement attachée à montrer la supériorité d'une société de marché sur une société administrée. Si l'intervention de l'État dans l'économie de marché est envisagée, le résultat ne peut être

¹³ cf. chap. 1, partie 2 de cette thèse.

au mieux qu'un optimum de second rang. Les imperfections dans l'allocation des ressources sont vues comme des insuffisances dans la délimitation des droits de propriété. Ces imperfections sont le résultat de considérations d'ordre technologique, telles que les indivisibilités ou les externalités. À la suite de Ronald Coase, l'idée du caractère coûteux du fonctionnement même des mécanismes d'allocation, quels qu'ils soient, prend place au cœur de l'agenda de recherche du courant dominant.

L'apologie du marché et de la propriété privée à laquelle se livrent les tenants de la théorie des droits de propriété doit être comprise comme, non seulement une volonté de contrer les libéraux (au sens américain), mais aussi comme une défense des sociétés marché contre le système administré de type soviétique. Cette approche est marquée par la guerre des systèmes : durant les années 1960, la guerre froide oppose deux grandes puissances qui incarnent chacune un système économique concurrent. Pour cette raison, la question de l'entreprise, qui semble alors poser des enjeux mineurs, n'est pas au centre des préoccupations de ces théoriciens.

La théorie de la firme d'Armen Alchian et Harold Demsetz¹⁴ peut être considérée comme faisant partie intégrante de la théorie des droits de propriété. D'une part elle en utilise les concepts et d'autre part, la thèse centrale de cette approche est aussi conservée : la firme est vue comme une façon particulière d'organiser le marché en présence d'indivisibilités. L'alternative firme / marché est niée car la firme serait une forme particulière de marché. L'idée coasienne d'une organisation consciente de la firme s'appuyant sur l'autorité et la hiérarchie est contestée : l'employeur n'aurait pas davantage de pouvoir sur son employé que celui dont jouit un client sur son épicier. De ce point de vue, Armen Alchian et Harold Demsetz s'inscrivent pleinement dans l'ancienne conception où "peut importe qui embauche qui". Pour ces auteurs, "le contrôleur" est embauché par les travailleurs pour résoudre un problème d'information.

Si l'on se réfère aux outils théoriques utilisés par ces deux auteurs dans leur article de 1972, ce dernier aurait pu être techniquement écrit dès 1965, moment où l'essentiel de la théorie des droits de propriété était déjà en place. Mais dans les années 1960, le courant dominant n'avait pas particulièrement besoin d'une théorie de la firme. Nous suggérons que cet article sur la firme a été écrit au début des années 1970 car la nécessité d'une théorie susceptible de justifier l'organisation capitaliste de la production s'est alors faite sentir de manière pressante, en raison de l'émergence d'un mouvement anti-hiérarchique au sein même de la société américaine.

2.2. Le défi radical

¹⁴ cf. chap. 1, partie 2 de cette thèse.

La contestation sociale d'inspiration libertaire, qui s'est cristallisée aux États-Unis autour du mouvement des droits civiques et contre la guerre du Viêt-nam, a notamment consisté en une mise en cause de la légitimité de l'organisation hiérarchique de la production. Nous verrons¹⁵ que c'est dans ce contexte qu'a été créée, en 1968, l'*Union for Radical Political Economics*. Cette association de jeunes économistes de la "nouvelle gauche", pour l'essentiel issus des grandes universités du nord-est des États-Unis, est la traduction dans le champ académique de ce mouvement de contestation qui traversait alors la société nord-américaine. Dès le début des années 1970, de nombreux travaux publiés dans tous les domaines de la théorie économique se réclamaient du courant radical. L'objectif était alors de rompre avec le néoclassicisme, lequel était accusé de servir les intérêts de la classe capitaliste, et d'élaborer une approche alternative néomarxienne crédible. C'est ainsi que plusieurs périodiques furent créés, dont la *Review of Radical Political Economics* en 1969, et que des manuels présentant des approches dites "critiques" furent publiés.

La thématique de l'anti-hiérarchie s'est en particulier retrouvée dans l'article, largement diffusé dès 1971 sous la forme d'un document de travail, de Stephen Marglin intitulé "À quoi servent les patrons ? Origines et fonctions de la hiérarchie dans la production capitaliste". Nous montrerons¹⁶ que l'auteur y défend l'idée selon laquelle les capitalistes auraient créé leur propre fonction de manière artificielle en s'interposant entre le producteur et le marché. L'argumentation s'appuie sur une critique de la division du travail et vise à réfuter, par l'histoire, l'argument technologiste selon lequel le "système de fabrique" se serait imposé pour des raisons liées à l'efficacité technique. À l'origine, les capitalistes n'auraient rempli aucune fonction utile, ils se seraient imposés et rendus artificiellement indispensables au moyen des secrets de fabrique et des avances sur salaires. De ce point de vue, l'avènement de l'organisation hiérarchique capitaliste de la production serait moins lié à des considérations d'efficacité technologique qu'à la capacité des capitalistes, en tant que classe, d'imposer leur pouvoir. Le pouvoir serait dès lors une catégorie pertinente en économie dans la mesure où la division hiérarchique du travail serait moins le résultat d'une nécessité technique que la déclinaison du vieux principe machiavelien du "diviser pour régner".

Le refus du déterminisme technologique et l'idée de la mise en œuvre de la stratégie du "diviser pour régner", comme modalité du pouvoir capitaliste, se trouve aussi au cœur de la théorie radicale de la segmentation du marché du travail, laquelle est en partie issue des travaux institutionnalistes de Peter Doeringer et Michael Piore sur la théorie des marchés internes. Nous montrerons¹⁷ que les auteurs segmentationnistes,

¹⁵ cf. chap. 1, partie 1 de cette thèse.

¹⁶ cf. chap. 2, partie 1 de cette thèse.

¹⁷ cf. chap. 3, partie 1 de cette thèse.

comme David M. Gordon, Richard Edwards, Michael Reich ou Katherine Stone ont contribué tout au long des années 1970 à l'élaboration d'une théorie radicale de la firme fondée en partie sur la critique de la théorie du capital humain menée par Samuel Bowles et Herbert Gintis. Selon ces auteurs, les différences de rémunérations entre les individus ne pourraient pas s'expliquer par des différences productives. Au contraire, les capitalistes utiliseraient des différences raciales, sexuelles ou culturelles pour diviser et hiérarchiser artificiellement les travailleurs entre eux en vue de réduire leur propension à agir collectivement. L'organisation capitaliste de la production ne rémunérerait donc pas les talents individuels de manière méritocratique. La théorie du capital humain serait dès lors incapable de rendre compte de l'inefficience de l'entreprise capitaliste. Seule une approche alternative radicale de la firme, reconnaissant l'importance de la stratégie du diviser pour régner, serait à même d'appréhender une telle inefficience.

Les radicaux ont publié dans les plus grandes revues académiques dès le début des années 1970 et leurs travaux ont très tôt fait l'objet de plusieurs évaluations de la part des auteurs du courant dominant dans les colonnes du *Journal of Economic Literature* en 1970 et en 1976, du *Quarterly Journal of Economics* en 1972, des *Brookings Papers on Economic Activity* en 1974 et de l'*American Economic Review* en 1975. D'emblée, le programme de recherche radical fut à la fois très critiqué et considéré comme posant un certain nombre de défis au courant dominant. En matière de théorie de la firme, une approche semblait émerger autour d'une part, du refus du déterminisme technologique et d'autre part, de l'idée selon laquelle la stratégie du "diviser pour régner" jouait un rôle de premier plan dans la compréhension de la hiérarchisation du processus de production. Ces deux notions principales, souvent associées à une analyse historique, impliquaient pour les radicaux une inefficience de l'entreprise capitaliste. Il était alors évident pour ces auteurs qu'une forme organisationnelle démocratique, fondée sur une gestion par les travailleurs, devait permettre d'atteindre un résultat plus efficace. Mais bien que la firme autogérée ait été maintes fois invoquée, quasiment aucun article ne fut consacré par les radicaux à l'élaboration d'une théorie économique de l'entreprise gérée par les travailleurs.

2.3. La réponse du courant dominant

Malgré cette faiblesse, face au défi radical qui semblait proposer une approche alternative, le courant dominant avait besoin de développer une théorie de l'entreprise qui soit plus conforme à sa vision de la firme en terme d'efficience. Autrement dit, il était devenu nécessaire de donner une légitimité scientifique à l'organisation hiérarchique intra-firme. De ce point de vue, l'article d'Armen Alchian et Harold Demsetz peut être interprété comme une réponse au courant radical et notamment à la question posée par Stephen Marglin : "À quoi servent les patrons ?".

Si nous défendons l'idée selon laquelle le défi radical a joué un rôle important dans l'essor rapide des théories dominantes de la firme au cours des années 1970, il n'est pas pour autant question d'affirmer que cet antagonisme de courants, qui provient à l'origine fondamentalement d'un antagonisme idéologique, soit le seul facteur responsable. En effet, le *mainstream* avait lui-même commencé à réformer ses outils depuis le début des années 1960 et les travaux d'auteurs comme Gary Becker, sur le capital humain, ou Kenneth Arrow, sur l'information, avaient aussi largement préparé le terrain. Il est par conséquent plus exact de dire que le défi radical, se conjuguant avec la transformation du courant dominant, a accéléré le mouvement et orienté les débats dans une certaine direction, celle de la légitimité des formes organisationnelles hiérarchisées. Il s'agissait de savoir à quoi sert la hiérarchie et pourquoi certains individus sont amenés à exercer l'autorité, c'est à dire commandent les actions d'autres individus. Symétriquement, il s'agissait donc de savoir pourquoi les individus se subordonnent et sont amenés à obéir aux ordres de leurs supérieurs.

Alors que les radicaux mettaient essentiellement l'accent sur les aspects négatifs de la subordination (l'autorité est subie par les salariés), les auteurs du courant dominant vont au contraire insister sur les avantages, donc le caractère souhaitable et bénéfique, de l'autorité de l'employeur. Celle-ci serait moins subie que librement acceptée par le salarié.

Malgré quelques rares contributions restées isolées, comme celles de Ronald Coase [1937] et de Herbert Simon [1951]¹⁸, jusqu'au début des années 1970, l'autorité n'était pas un objet d'étude pour la théorie économique dominante. C'est sans doute la contribution de Kenneth Arrow [1974] qui marque l'entrée de la thématique de l'autorité dans le cadre issu du néoclassicisme. Nous verrons¹⁹ que l'auteur défend une approche complexe de l'autorité. D'une part, celle-ci est considérée comme servant des principes d'efficacité en ce qu'elle permettrait aux organisations de fonctionner. Elle remplirait essentiellement des fonctions de coordination et de transmission de l'information. L'un de ses principaux avantages résiderait dans le fait qu'elle permettrait d'économiser sur les coûts de négociation liés à l'action collective. Les organisations seraient le moyen de remédier aux défaillances informationnelles du système des prix. L'autorité est donc perçue par cet auteur comme indispensable au fonctionnement d'un tel système. D'autre part, si Kenneth Arrow met au premier plan l'aspect volontaire de la soumission de l'employé, il admet aussi l'existence d'une contrainte et ne rejette pas catégoriquement les arguments des radicaux. Cet auteur cherche au contraire à trouver ce qu'il appelle un "*équilibre raisonnable*" entre l'autorité et la responsabilité.

¹⁸ Nous présentons ces deux contributions dans un chapitre préliminaire.

¹⁹ cf. chap. 1, partie 2 de cette thèse.

D'autres auteurs, comme Joseph Stiglitz [1975], lequel fait explicitement allusion à la contribution de Stephen Marglin, ou James Mirrlees [1976], ont cherché à montrer de manière formalisée, dans le cadre de la théorie principal-agent, que l'autorité et la hiérarchie permettent de faire face aux difficultés posées par les asymétries d'information. Toutefois, c'est la théorie des coûts de transaction qui s'est attachée le plus systématiquement à relever le défi radical sur cette thématique. En effet, la contribution d'Oliver Williamson, Michael Wachter et Jeffrey Harris, publiée en 1975 dans le *Bell Journal of Economics*, se propose d'emblée de rendre compte de la hiérarchie comme moyen de promotion de l'efficacité. Ces auteurs considèrent que les travaux issus de l'analyse de Peter Doeringer et Michael Piore, donc notamment ceux des radicaux, passent sous silence de très nombreux aspects bénéfiques de la hiérarchie. Cette dernière serait en effet un moyen de coordination des actions individuelles et d'économiser sur les coûts de négociation des contrats. En outre, la hiérarchie serait en elle-même à la fois un outil de sélection de la main d'œuvre la plus productive et un outil incitatif minimisant l'opportunisme individuel. Les auteurs néoinstitutionnalistes sont en accord avec les radicaux pour refuser l'idée d'un déterminisme technologique. L'organisation de la production reposerait sur des principes qui lui sont propres. Toutefois, contrairement à ce qu'affirment les radicaux, ces principes seraient tournés vers la promotion de l'efficacité de l'organisation.

Nous verrons que, dans une autre contribution publiée en 1980, Oliver Williamson tente de réfuter, par une analyse comparée de différentes formes organisationnelles alternatives, la thèse radicale de la supériorité d'une entreprise gérée par les travailleurs sur une firme hiérarchique de type capitaliste. Ceci donnera lieu à un court débat dans les colonnes du *Journal of Economic Behavior and Organization*, entre cet auteur et Louis Putterman, tenant de l'autogestion, dont il ressort d'une part, un certain consensus sur la nécessité de la hiérarchie et d'autre part, un nouveau clivage portant sur le contrôle des détenteurs de l'autorité. Autrement dit, une dizaine d'années après les débuts du défi radical, l'échec des tenants de l'anti-hiérarchie semblait de plus en plus évident.

Ayant "pris au sérieux" l'économie politique radicale, le *mainstream* a à son tour lancé un défi à la "nouvelle gauche". Celle-ci était désormais contrainte d'élaborer une théorie de la firme gérée par les travailleurs qui lui permette de procéder à des analyses comparées en vue de prouver, de manière plus convainquante, la supériorité d'une telle forme organisationnelle sur l'entreprise capitaliste. En outre, une fois l'anti-hiérarchie abandonnée, les radicaux se sont alors tournés vers la thématique du contrôle démocratique de l'autorité.

2.4. Le tournant des radicaux vers la micro-économie

Outre l'absence d'une théorie radicale de la firme autogérée, Oliver Williamson avait aussi pointé le fait que les radicaux invoquaient l'importance du pouvoir pour la théorie de la firme sans pour autant que cette notion soit clairement définie. Au début des années 1980, certains auteurs proches du courant néoinstitutionnaliste, comme Victor Goldberg ou James Malcomson, ont estimé que le rôle du pouvoir ne devait pas être négligé et que de nombreux aspects de l'approche radicale n'étaient en fin de compte pas très éloignés de la vision néoinstitutionnaliste de l'entreprise. De leur côté, les radicaux ont développé l'idée que tout pouvoir, dont l'autorité est une forme institutionnalisée, doit être responsable (*accountable*) et contrôlé démocratiquement par les individus sur lesquels il s'exerce. C'est ainsi que, durant les années 1980, la thématique de l'anti-hiérarchie a cédé la place dans l'agenda de recherche du courant radical à celle du contrôle de l'autorité et du pouvoir.

Nous verrons²⁰ que c'est dans ce contexte à la fois de l'échec relatif d'un projet d'une théorie radicale alternative et d'un rapprochement avec certaines préoccupations du courant dominant qu'une partie des auteurs radicaux s'est tournée vers la micro-économie standard au début des années 1980. Ces auteurs ont alors jugé que le *mainstream* avait suffisamment évolué, notamment sous l'impulsion du défi radical, pour leur permettre d'aborder les thématiques de l'autogestion et du pouvoir dans un cadre standard. L'intention affichée était alors de concurrencer le courant dominant sur son propre terrain.

Une telle transformation, qui ne s'est pas effectuée sans débats au sein de la nouvelle gauche, n'a pourtant pas abouti à l'émergence d'une théorie de l'entreprise gérée par les travailleurs qui soit spécifiquement radicale. En effet, ce programme de recherche a en fait rapidement fusionné avec celui des tenants du socialisme de marché. Ces épigones d'Oscar Lange, qui n'avaient jamais abandonné le courant dominant, travaillaient déjà depuis plusieurs décennies, notamment à la suite des travaux de Benjamin Ward et de James Meade, sur l'autogestion. Nous pouvons donc nous demander s'il y a eu au cours des années 1980 un apport radical spécifique.

La lecture des publications des auteurs les plus connus et les plus productifs que sont Samuel Bowles et Herbert Gintis révèle deux éléments importants. Tout d'abord, ils ont montré qu'il était possible de mettre en évidence dans un cadre standard les traits principaux sur lesquels l'analyse radicale avait insisté durant les années 1970. Ainsi, Samuel Bowles et Herbert Gintis ont élaboré un modèle de salaire d'efficacité qui tenait compte de l'importance de la stratégie du diviser pour régner, donc du pouvoir, et qui intégrait l'aspect endogène du choix de la technologie de production. Ensuite, c'est à partir de ce modèle que ces deux auteurs ont tenté de construire une micro-économie du

²⁰ cf. chapitre 2, partie 2 de cette thèse.

pouvoir qu'ils désignent par les termes de théorie de "l'échange contesté" ou théorie du "pouvoir du côté court".

Après avoir réfléchi à la place du pouvoir dans la firme et établi que les salariés se soumettent à l'autorité de l'employeur par la contrainte et non par libre choix, Samuel Bowles et Herbert Gintis tentaient de montrer la présence généralisée des relations de pouvoir dans l'économie et l'aspect hiérarchisé de cette dernière. Du fait de l'incomplétude des contrats, le fonctionnement normal d'un marché concurrentiel ne conduirait pas, à l'équilibre, à l'apurement des quantités offertes ou demandées. Dès lors, les individus situés du côté court jouiraient d'un pouvoir sur les individus non rationnés situés du côté long car ils pourraient les menacer de cesser toute transaction en cas de refus d'obéissance. Un individu non rationné mais situé du côté long serait ainsi contraint de subir le pouvoir de son cocontractant sous peine de rationnement. Les marchés seraient hiérarchisés entre eux car les individus en position de force sur le marché du travail subiraient la position dominante des propriétaires sur le marché des managers. Les propriétaires, qui sont aussi des emprunteurs, subiraient à leur tour le pouvoir de leur crédateurs sur le marché des capitaux.

Bien que la théorie de l'échange contesté ait été élaborée dans un cadre standard, à la charnière des années 1980 et 1990, certains auteurs comme Joseph Stiglitz ou Oliver Williamson continuent de refuser toute référence à la notion de pouvoir, qu'ils jugent trop vague ou trop chargée d'une dimension émotionnelle. Pourtant, le pouvoir doit être désormais considéré comme faisant partie intégrante du cadre standard dans la mesure où la théorie des contrats incomplets en a fait à son tour un objet d'étude de premier plan.

2.5. Le pouvoir : une notion clé de la théorie économique des organisations

Nous verrons²¹ que la théorie des contrats incomplets, élaborée à la fin des années 1980 par Sanford Grossman, Oliver Hart et John Moore (GHM), s'est tournée indépendamment des radicaux vers les mêmes thématiques. A l'origine, cette approche avait pour objectif de restituer dans un cadre formalisé les principales conclusions de la théorie des coûts de transaction en matière d'intégration verticale. Utilisant la notion de *hold-up* élaborée par Benjamin Klein, Robert Crawford et Armen Alchian [1978], le programme de recherche de GHM consiste à explorer les effets de la propriété des actifs sur l'incitation à l'effort productif.

Comme Oliver Williamson, GHM ont suivi un cheminement où l'analyse de l'intégration verticale les a rapidement conduits à s'intéresser à la notion d'autorité. En effet, l'acquisition d'une firme par une autre, c'est à dire un transfert de droits de

²¹ cf. partie 3 de cette thèse.

propriété²², implique notamment un changement dans l'allocation des droits de contrôle des actifs. A son tour, un tel changement modifie le comportement productif des individus. Une idée essentielle à cette approche est que la propriété d'un actif confère au propriétaire le droit d'exclure autrui de l'utilisation de cet actif. Autrement dit, la propriété confère un droit de contrôle. Il découle de ce principe que le contrôle sur les actifs confère indirectement un contrôle, donc de l'autorité, sur les individus.

C'est dans ce cadre d'analyse qu'Oliver Hart montrera en quoi l'autorité d'un employeur sur son employé diffère de celle dont dispose un client sur son épicier. La propriété des moyens de production, à l'instar de ce qu'affirment les approches marxistes et donc notamment les radicaux, est vue comme jouant un rôle crucial pour comprendre l'organisation hiérarchique intra-firme. Il n'est par conséquent plus indifférent pour le courant dominant de savoir "qui embauche qui" dans la mesure où l'une des conclusions importantes de la nouvelle théorie des droits de propriété stipule qu'il est souhaitable que la propriété des actifs échoit aux individus les plus productifs. Si Oliver Hart s'est surtout intéressé à la question de la source de l'autorité, d'autres auteurs comme Philippe Aghion et Jean Tirole ont développé une analyse du fonctionnement des relations de subordination à travers un modèle de délégation de l'autorité.

Enfin, c'est en 1998 que Raghuram Rajan et Luigi Zingales, dont il a été question au début de cette introduction, ont publié un article consacré à analyser le rôle du pouvoir dans la firme. Cette contribution débouche sur une conception complexe de la relation d'emploi dans la mesure où le pouvoir que confère la propriété des actifs à l'employeur peut être contrecarré par l'aptitude des employés à se rendre indispensables en spécialisant leur capital humain. A l'instar des radicaux, ces deux auteurs considèrent que le choix de l'organisation du processus de production peut faire en soi l'objet d'un conflit car il détermine en partie les rapports de pouvoir futurs entre l'employeur et l'employé. Raghuram Rajan et Luigi Zingales considèrent comme valable la thèse de Stephen Marglin selon laquelle la division du travail serait un moyen pour les capitalistes d'accroître leur profits et de limiter le pouvoir des travailleurs.

3. Convergence ou impérialisme ?

L'évolution récente de la théorie micro-économique dominante montre que les thématiques de l'autorité, de la hiérarchie et du pouvoir, qui étaient considérées trente ans plus tôt comme le terrain privilégié de l'hétérodoxie radicale, font désormais partie

²² Cette approche est aussi désignée par les termes de "théorie des droits de propriété". Afin d'éviter toute confusion entre cette approche et la "vieille" théorie des droits de propriété d'Alchian et Demsetz, nous désignerons la théorie des contrats incomplets comme la "nouvelle" théorie des droits de propriété.

intégrante du programme de recherche standard. Compte tenu de l'évolution parallèle qu'a connue l'économie politique radicale en direction du *mainstream*, nous sommes en droit de nous interroger sur l'existence éventuelle d'une convergence de vues entre ces deux courants.

Certains observateurs, comme Ben Fine [1998]²³ et [2000], vont jusqu'à mettre en doute l'existence même d'un défi radical vis-à-vis du courant dominant. "L'impérialisme" néoclassique, revendiqué par un auteur comme Edward Lazear, consistant non seulement à phagocyter les approches économiques concurrentes mais aussi l'ensemble des sciences sociales serait pour Ben Fine une caractéristique naturelle du déroulement de ce programme de recherche. Selon lui, la nouvelle micro-économie du travail aurait été élaborée par les théoriciens libéraux, au sens anglo-saxon, en vue de faire contrepoids à l'avènement de la nouvelle macro-économie classique d'inspiration conservatrice. Cette dernière préconisant un laissez-faire radical au nom de la capacité autorégulatrice du marché, les auteurs libéraux auraient, selon Ben Fine, élaboré de nouveaux outils analytiques en vue de mettre en évidence les défaillances du marché.

Si les arguments mis en avant par cet auteur ne doivent pas être négligés, nous pensons néanmoins que l'effet du défi radical sur le *mainstream*, bien qu'il n'explique certainement pas toute l'évolution de ce dernier depuis trente ans, ne peut pas pour autant être considéré comme nul. En effet, ainsi que nous l'avons indiqué, le mouvement de réforme de l'économie néoclassique commence au début des années 1960, il est par conséquent antérieur à l'avènement de la nouvelle macro-économie, ce qui limite la portée de la thèse de Ben Fine. En outre, compte tenu de l'aspect "sociétal" du défi radical, il ne nous semble pas pertinent de négliger le rôle perturbateur qu'il a pu jouer sur le *mainstream* durant les années 1970. En effet, outre le fait, mis en évidence dans cette thèse, que le courant dominant a réellement pris au sérieux ce défi dès le début des années 1970, nier tout impact d'un mouvement de contestation comme celui qu'ont connu les sociétés occidentales à la fin des années 1960, en particulier la société américaine, reviendrait à considérer que l'histoire de la pensée économique serait déconnectée de l'histoire sociale, ce qui n'est pas le point de vue de Ben Fine. Reconnaître l'échec de la tentative radicale de construction d'une approche alternative ne revient pas pour autant à dire que cette tentative n'a pas eu d'effet sur l'évolution du courant dominant.

Enfin, malgré la convergence de vues entre une partie des auteurs radicaux et le *mainstream* à propos de la hiérarchie, de l'autorité et du pouvoir, il subsiste un clivage essentiel à propos de la question de l'efficacité, qui fut à l'origine du défi radical. Si les tenants de la théorie des contrats incomplets reconnaissent bien l'importance du pouvoir

²³ Dans cet ouvrage, Fine montre comment la théorie radicale de la segmentation a été récupérée par le courant dominant, ce qui est visible à la lecture de Rebitzer [1993].

dans l'analyse du fonctionnement de la firme, ils considèrent *in fine* que l'organisation capitaliste de la production est orientée vers la promotion de l'efficacité. En revanche, pour les radicaux, une telle idée n'est pas acceptable. Ce clivage est la transposition de celui qui existait jadis à propos de l'exploitation. Il oppose ceux qui considèrent l'organisation capitaliste de la production comme légitime à ceux qui la contestent.

4. Plan de la thèse

Cette thèse s'ouvre sur un chapitre préliminaire consacré à l'analyse de l'autorité par la théorie dominante avant 1970. La première partie vise à présenter la teneur du défi radical à propos du rôle de la hiérarchie dans la firme. Elle est divisée en trois chapitres : le premier comporte des éléments factuels et historiques sur la constitution de ce courant, il en résume aussi les principales thématiques et l'orientation méthodologique. Le second chapitre discute un certain nombre de contributions qui ont joué un rôle clé dans l'analyse radicale de l'organisation du processus de production, tandis que le troisième s'intéresse plus particulièrement à la théorie de la segmentation du marché du travail.

La seconde partie comporte deux chapitres. Le premier tente de restituer la teneur des réponses que le courant dominant a formulées à l'encontre du défi radical. Le second rend compte de la manière dont une partie des auteurs radicaux s'est tournée vers la micro-économie, au début des années 1980. Enfin, la troisième partie montre, en deux chapitres, comment le courant dominant, par le truchement de la théorie des contrats incomplets, a non seulement intégré à son programme de recherche les notions d'autorité et de hiérarchie mais aussi la notion de pouvoir.

CHAPITRE PRELIMINAIRE
La notion d'autorité en économie
avant 1970

1. La contribution de Ronald Coase

2. Herbert Simon : un précurseur de la théorie économique moderne de la relation d'emploi

2.1. Quelques remarques sur la conception simonienne de l'autorité

2.2. "Un modèle formel de la relation d'emploi"

Ce court chapitre a pour objet de rendre compte, de manière non exhaustive, de quelques travaux précurseurs en économie sur la question de l'autorité dans l'entreprise. En effet, jusque dans les années 1970, cette thématique a été quasiment ignorée par les économistes, pour qui l'organisation intrafirme relevait du champ de la gestion ou de la science de l'ingénieur.

Nous présentons dans la première section les réflexions de Ronald Coase [1937] sur l'autorité, tandis que la seconde section est consacrée à l'apport de Herbert Simon.

1. La contribution de Ronald Coase

L'article que Ronald Coase a publié en 1937 dans *Economica* étant aujourd'hui très connu, il ne s'agit pas ici de donner une nouvelle présentation de sa théorie de la firme mais de mettre l'accent sur le fait qu'il est peut être le premier à souligner l'importance de la notion d'autorité pour l'économiste.

Remarquons tout d'abord que Coase écrit à la fin d'une période, d'une quinzaine d'années, qui fut notamment marquée par les débats sur la planification.²⁴ Opposant les tenants d'une planification centralisée à ceux d'une coordination par les prix, ces débats ont contribué à faire émerger une problématique fondée sur le clivage allocation marchande par les prix / allocation non marchande. Toutefois, cette dichotomie avait jusqu'alors essentiellement été utilisée pour appréhender des systèmes économiques concurrents, l'économie de marché d'un côté et l'économie soviétique de l'autre. Or, Coase considère que l'alternative marché / planification est aussi pertinente pour comprendre le fonctionnement de l'économie de marché elle-même.²⁵ En effet, citant D. H. Robertson qui remarque que l'on trouve dans l'économie de marché "*des îlots de pouvoir conscient dans un océan de coopération inconsciente, comme des morceaux de beurre flottant dans le babeurre*"²⁶, Coase estime que la différence fondamentale entre la coordination par les prix et la coordination dans l'entreprise réside dans le fait que cette dernière est un lieu où l'allocation des ressources est effectuée par la planification et le commandement.

La firme se singulariserait donc, pour cet auteur, par le fait qu'elle met en œuvre en son sein un mécanisme d'allocation fondé sur des relations d'autorité entre contractants. Ces relations sont vues par Coase comme une forme particulière de contrat où "[l'employé], *pour une certaine rémunération (qui peut être fixe ou fluctuante),*

²⁴ Coase [1937] (cf. notes 4 et 5 p. 387) cite notamment Hayek à ce propos.

²⁵ Il convient donc de noter que, de ce point de vue, la thématique du *make or buy*, qui sera plus tard au centre de la théorie des coûts de transactions, plonge ses racines dans les débats sur la planification.

²⁶ D. H. Robertson, *Control of Industry*, p. 85, cité par Coase [1937], p. 388.

accepte d'obéir aux ordres [directions] d'un entrepreneur dans certaines limites. L'essence du contrat est qu'il ne doit préciser que les limites aux pouvoirs de l'entrepreneur. Dans ces limites, il peut donc diriger les autres facteurs de production" (Coase [1937], p. 391, souligné par l'auteur). Ces limites dans l'acceptation de l'autorité de l'employeur par l'employé différencieraient la relation d'emploi de l'esclavage volontaire. Ainsi que le remarquent Bessy et Eymard-Duvernay ([1995], p. 946), Coase s'inspire ici de l'ouvrage d'un juriste, le professeur Batt, intitulé *The Law of Master and Servant*, qu'il cite d'ailleurs à deux reprises. Coase est donc, dès cette époque, très influencé par le droit dont il s'inspire pour définir la relation d'autorité. On remarque en outre que pour lui, l'autorité est une forme spécifique de pouvoir et la relation d'emploi est fondamentalement une relation de subordination car l'entrepreneur achète le droit de *diriger ses employés*.

L'auteur aborde ensuite les questions du comportement des individus face au risque, de la durée et de la spécification des termes du contrat. Ce qui le conduit à énoncer le principe essentiel de ce que l'on désignera plus tard par l'incomplétude du contrat de travail : *"le service qui est fourni est exprimé dans des termes généraux, les détails exacts étant laissés pour une date ultérieure."* (*ibid.*, p. 392). Enfin, la spécificité de l'échange du travail par rapport à celui d'une marchandise ordinaire est aussi explicitement notée. En effet, l'incomplétude aurait des conséquences plus significatives dans le cas d'un contrat portant sur un échange de travail car *"dans le cas des marchandises, les principaux items peuvent être spécifiés à l'avance et les détails qui seront décidés plus tard auront une portée mineure"* (*ibid.*).

Pour résumer, Coase considère que l'essence de la firme réside dans le fait qu'elle met en œuvre une relation d'autorité. Celle-ci consisterait en l'acceptation volontaire par les subordonnés d'exécuter, dans certaines limites spécifiées par le contrat, les ordres de l'employeur. Le contrat ne serait rédigé qu'en des termes généraux. Cette incomplétude aurait des conséquences particulièrement importantes lorsque le contrat porte sur un échange de travail. Remarquons enfin que l'auteur ne s'interroge ni sur les fondements d'une telle autorité, ni sur les questions d'aléa de moralité liées à l'exécution effective des tâches.

Il faudra attendre plus de trente ans pour que cette problématique de l'autorité intrafirme soit mise au centre des préoccupations en matière de théorie de la firme. Seul Herbet Simon, dont on connaît les positions équivoques vis-à-vis du courant dominant, s'y intéressera et tentera d'en donner un cadre formel.

2. Herbert Simon : un précurseur de la théorie économique moderne de la relation d'emploi

Nous nous intéresserons tout d'abord à la manière dont Simon appréhende l'autorité dans son ouvrage de 1947 puis, dans la sous-section suivante, nous présenterons le modèle formel de la relation d'emploi qu'il a publié en 1951 dans *Econometrica*.

2.1. Quelques remarques sur la conception simonienne de l'autorité

Il est utile tout d'abord de préciser que l'article qui sera exposé dans la section suivante ne rend pas compte de manière fidèle de la conception simonienne initiale de l'autorité. Au contraire, il s'agit d'une version très appauvrie, destinée en fait à montrer aux économistes néoclassiques que leur modèle standard, considéré par Simon comme très peu réaliste, devait et pouvait être amélioré²⁷.

C'est dans *Administrative Behavior* (AB), publié pour la première fois en 1947, que cet auteur présente ses idées sur l'autorité dans les organisations, dans un chapitre entièrement consacré à cette question. Cet ouvrage est issu de sa thèse, soutenue en 1942, laquelle n'était ni une thèse d'économie, ni une thèse en théorie des organisations mais une thèse en science politique. Influencé notamment par l'économiste institutionnaliste J. R. Commons et par la sociologie fonctionnaliste, en particulier celle de T. Parsons, Simon sera d'emblée un auteur pluridisciplinaire. Mais c'est sans doute l'ouvrage en théorie des organisations de Chester Barnard²⁸, publié en 1938 sous le titre *The functions of the executives*, qui aura le plus d'impact sur la pensée du jeune Simon. Ce dernier lui emprunte plusieurs notions que l'on retrouvera dans l'article de 1951, comme la "zone d'acceptation" que Barnard appelle la "zone d'indifférence", mais aussi et surtout dans l'ouvrage de 1947, comme par exemple "l'équilibre de l'organisation".

Il ne s'agit pas ici de commenter en détail les trente pages du chapitre VII, consacré à l'autorité, de AB mais il est utile de se pencher sur les quelques points autour desquels les économistes débattront trois ou quatre décennies plus tard.

Il est frappant de constater que, pour Simon, l'autorité est un élément central dans le fonctionnement des organisations. L'auteur indique tout d'abord que ce qu'il désigne sous le terme générique "d'influence organisationnelle" est un déterminant des prémisses à partir desquelles l'individu fonde ses décisions et donc coordonne son action avec celle des autres membres de l'organisation en vue de réaliser un plan préalablement déterminé. Or, Simon précise que "de tous les modes d'influence,

²⁷ Pour un examen approfondi de l'approche des organisations par Simon, voir Vieira [1998a] et [1998b].

²⁸ Barnard aura aussi une influence très importante sur Williamson, cf. Baudry [1999].

l'autorité est celui qui distingue en premier lieu le comportement des individus en tant que participants à des organisations de leur comportement en dehors de ces organisations. C'est l'autorité qui donne à une organisation sa structure formelle, et les autres modes d'influence ne peuvent être discutés qu'après avoir spécifié cette structure" (p. 124).

Simon définit l'autorité comme *"le pouvoir de prendre des décisions qui guident les actions d'un autre. C'est une relation entre deux individus, l'un "supérieur", l'autre "subordonné". Le supérieur élabore et transmet des décisions avec l'attente qu'elles seront acceptées par le subordonné. Le subordonné attend de telles décisions et sa conduite est déterminée par elles. (...) Le mode de comportement du supérieur implique un ordre [command] -un énoncé impératif concernant le choix d'une alternative de comportement par l'autre- et une attente que l'ordre sera accepté comme un critère de choix par l'autre. Le mode de comportement du subordonné est gouverné par une unique décision indéterminée, ou critère de décision, de «suivre cette alternative de comportement qui est sélectionnée pour moi par le supérieur»"* (pp. 125-126). L'auteur insiste sur le fait, à rapprocher de la notion de convention d'obéissance développée par Dockès [1999], que le subordonné n'est pas toujours en train de délibérer pour savoir s'il va obéir ou non. À propos du comportement dans l'armée, il précise qu'un *"soldat obéissant à un ordre ne réfléchit pas à la philosophie de l'obéissance mais il se donne à lui-même une règle de comportement qui rend ses choix réactifs [responsive] à l'ordre. Au lieu d'être guidé à chaque instant par une décision, «je vais attaquer maintenant», le soldat englobe toutes les décisions de ce type dans la règle générale, «j'attaquerai lorsque l'ordre m'en sera donné»"* (p. 125).

Simon souligne à plusieurs reprises que l'autorité, pour fonctionner effectivement comme guide de l'action du subordonné, doit être *acceptée* par celui-ci.²⁹ Or il faut distinguer deux niveaux différents d'acceptation :

a) acceptation du plan d'action collective pour que la coordination des actions individuelles soit réalisée, c'est notamment l'autorité qui produit cette acceptation. Simon écrit : *"un plan d'action est développé pour le groupe et ce plan est alors communiqué aux membres du groupe. L'étape finale du processus est alors l'acceptation de ce plan par les membres. L'autorité joue un rôle central dans cette acceptation"* (p. 124, souligné par l'auteur). Comment l'autorité permet-elle cette acceptation du plan ? Ainsi que nous l'avons vu, c'est son principe même que de faire

²⁹ Cette idée d'une acceptation volontaire de l'autorité, dans certaines limites, n'a probablement pas été inventée par Barnard car, ainsi que nous l'avons vu, Coase [1937], qui écrit de manière indépendante, la puise pour sa part chez un juriste. Cette représentation de l'autorité, qui avait aussi cours dans la sociologie fonctionnaliste, était donc probablement assez répandue dans les années 1930.

accepter des décisions sans discussion, *“l’obéissance (...) est la renonciation au choix”* (p. 127).

b) l’autorité du supérieur doit être elle-même acceptée par le subordonné, c’est ce qu’écrit Simon à plusieurs reprises, ainsi par exemple page 129 : *“(...) un subordonné accepte les ordres (...)”*. Il va jusqu’à nier l’importance des sanctions que peut infliger le supérieur : *“(...) l’autorité (...) renvoie à l’acceptation par le subordonné des décisions du supérieur et non au pouvoir de ce dernier d’appliquer des sanctions en cas de refus d’obéissance”* (p. 146). Il convient dès lors d’expliquer les raisons et l’étendue de cette acceptation. La principale raison, selon Simon, réside dans la coutume. Chaque individu se conformerait au rôle, à la conduite qui serait socialement attendue de lui. Parmi tous les rôles socialement déterminés existerait celui de “l’employé” dont le contenu serait variable selon la situation sociale³⁰. Dès lors, pour connaître les origines de telle ou telle coutume, il faudrait se plonger dans l’histoire sociale.

Simon suggère donc l’idée d’une institutionnalisation de l’autorité. À propos de la notion d’institution, il écrit : *“Les «institutions» d’une société peuvent être vues comme les règles spécifiant les rôles que des personnes particulières vont assumer en relation avec d’autres sous certaines circonstances”* (p. 130)³¹. Toutefois, l’auteur ne pousse pas plus loin sa réflexion, il évoque cinq autres éléments pouvant expliquer les raisons de l’acceptation de l’autorité, dont certains sont en rapport avec l’idée d’institution : 1) les sanctions sociales; 2) les différences psychologiques : certains types de personnalités correspondent à une attitude de meneur d’autres à celle de suiveur; 3) l’adhésion aux objectifs de l’organisation³²; 4) la peur de perdre divers avantages dont notamment la position sociale et un salaire élevé, en cas de sanction due à un refus d’obéissance; 5) le fait de ne pas vouloir assumer des responsabilités³³.

Simon tente donc de défendre l’idée d’une acceptation volontaire de l’autorité, sans pour autant développer suffisamment ses arguments notamment à propos de la notion d’institution. En outre, il tend à ignorer l’aspect coercitif de la coutume. D’autre part, il minore à plusieurs reprises le rôle de la sanction que peut infliger le supérieur, sans pour autant parvenir à montrer de manière convaincante la non pertinence de son rôle.

³⁰ A propos de l’usage de la notion de rôle, signalons que le jeune Simon a été très influencé par la sociologie fonctionnaliste de T. Parsons.

³¹ On se souvient de l’influence de la pensée institutionnaliste de Commons sur Simon.

³² Ce qui n’est pas sans rapport avec la notion “d’équilibre de l’organisation” de Barnard (cf. Baudry [1999]).

³³ Ce point n’est pas très éloigné de l’argument n°2.

Ces difficultés relatives à l'explication de l'acceptation de l'autorité seront au centre des débats, 30 ans plus tard, entre Williamson, Kreps, Masten et Hart³⁴ sur les sources de l'autorité. Enfin, à propos de la notion de zone d'acceptation³⁵, qui rend compte de l'étendue de l'autorité qu'accepte de subir un subordonné, contrairement au modèle de 1951 dans lequel nous verrons que le nombre d'éléments qu'elle contient est déterminé de manière endogène, dans AB, Simon la présente davantage comme étant définie de manière exogène "*par un grand nombre de circonstances*" (p. 134). Il faut notamment remarquer qu'il est finalement contraint d'admettre que la sanction joue un rôle que l'on peut difficilement ignorer : "*L'acceptation peut (...) prendre place lorsque le subordonné n'attache pas d'importance à l'alternative sélectionnée, ou lorsque les sanctions sont suffisamment fortes pour l'amener à réaliser une alternative non désirée*" (p. 134). Finalement, Simon ne parvient pas vraiment à expliquer pourquoi le subordonné accepte l'autorité et donc à mettre clairement en évidence les fondements, ou les sources, de l'autorité. Nous émettons l'hypothèse que ceci est notamment dû au fait que cet auteur ne se préoccupe qu'incidemment des effets incitatifs. En revanche, il met davantage l'accent sur les *fonctions* de l'autorité -responsabilité, expertise et coordination- ce qui conduit à penser, bien qu'il ne parvienne pas à ignorer le "*droit au dernier mot*" (p. 129) du supérieur sur le subordonné, que l'approche simonienne de l'autorité relève d'une théorie essentiellement fonctionnaliste.

Pour terminer ces quelques pages sur les analyses de Simon, dans AB, à propos de l'autorité, mentionnons le fait qu'il aborde la question de la "hiérarchie de l'autorité". Mais là aussi, et peut être de manière caricaturale, la hiérarchie est exclusivement expliquée par les fonctions qu'elle remplit. Elle permet d'éviter les conflits d'autorité et elle permet de savoir "*qui doit décider*" (p. 142). Elle constitue la voie normale de transmission de l'information, ceci traduit l'orientation cognitiviste des travaux de Simon.

2.2. "Un modèle formel de la relation d'emploi"

Du point de vue de l'histoire des idées économiques, l'article que Herbert Simon a publié en 1951, qui propose la première formalisation connue de la relation d'emploi, peut être comparé à celui de Coase [1937]. En effet, ces contributions ont été toutes deux abondamment citées dès leur parution mais ce n'est que des années plus tard que

³⁴ cf. Baudry & Tinel [1999].

³⁵ Dont il faut à nouveau rappeler que Simon l'emprunte explicitement à Barnard.

leur contenu a été véritablement exploité³⁶. Ces travaux méritent largement d'être qualifiés de "précurseurs" en ce qu'ils ont posé les jalons du développement de la théorie économique des organisations qui ne verra le jour qu'au début des années 70, soit une vingtaine d'années après la publication de l'article de Simon.

Cette contribution est remarquable à plus d'un titre parmi lesquels nous retiendrons ici, outre la première formalisation de la relation d'emploi, une réflexion à la fois sur l'*autorité* et le *contrat*. En effet, le souci qu'avait cet auteur de donner un contenu plus réaliste à la théorie économique de l'entreprise, qui n'était jusqu'alors pour les économistes qu'une "boîte noire", et de construire "*un pont entre l'économiste, avec ses théories de la firme et de l'allocation des facteurs, et l'administrateur, avec ses théories de l'organisation (...)*" (Simon [1951], p. 293), l'a conduit, à l'instar de Coase, à s'interroger sur ce qui distingue un simple contrat d'achat-vente (*sales contract*) d'un contrat de travail (*employment contract*).

Il s'agit dès lors de saisir la spécificité de la relation que nouent un salarié et son employeur. Ainsi, l'auteur suppose "*que W [travailleur, worker] entre dans un contrat d'emploi avec B [patron, boss] lorsque le premier accepte l'autorité du second et celui-ci accepte de payer à l'autre un salaire spécifié (w) [wage]. Ce contrat diffère fondamentalement d'un contrat d'achat-vente -le type de contrat qui est supposé dans les formulations ordinaires de la théorie des prix. Dans le contrat d'achat-vente chaque partie promet une rétribution [consideration] spécifique en retour de la rétribution promise par l'autre. L'acheteur (tout comme B) promet de payer une somme d'argent fixée; mais le vendeur (contrairement à W) promet en retour une quantité spécifiée d'une marchandise complètement spécifiée"* (*ibid.*, p. 294). En termes contemporains, Simon semble définir le contrat d'achat-vente comme un *contrat complet* : tous les éléments nécessaires à la réalisation de la transaction sont précisés en détail de façon à ce qu'aucune difficulté ne survienne lors de son déroulement. Par opposition, la particularité de la relation d'emploi résiderait dans le caractère incomplet du contrat de travail³⁷.

Bien que la théorie micro-économique des contrats, et en premier lieu la théorie des coûts de transactions, n'ait pas maintenu cette stricte opposition entre incomplétude du contrat d'emploi et complétude du contrat dit "classique"³⁸, on doit reconnaître que Simon est l'un des premiers économistes à mettre au premier plan à la fois le rôle des contrats et celui de l'incomplétude (bien qu'il n'emploie pas ce terme) dans la théorie

³⁶ Si Arrow [1974] et Williamson [1975] reprennent la définition que Simon donne de l'autorité sans utiliser son modèle, Hess [1981] donne les caractéristiques formelles d'un marché où un tel type de contrat est utilisé.

³⁷ Nous verrons ci-dessous qu'en fait le contrat d'emploi est lui aussi un contrat complet.

³⁸ Autrement dit, il peut exister des contrats incomplets d'achat-vente.

économique de la firme. Toutefois, contrairement à ce qu'a pu avancer cet auteur, l'incomplétude peut être présente dans des contrats autres que des contrats d'emploi ainsi que les travaux sur l'intégration verticale l'ont montré. Par conséquent, la spécificité de la relation d'emploi, qui ne réside pas dans l'incomplétude du contrat de travail, doit être recherchée ailleurs et Simon en a d'ailleurs l'intuition car il précise, pour compléter l'opposition entre contrat d'achat-vente et contrat de travail, que *"le vendeur n'est pas intéressé par la façon dont sa marchandise, une fois vendue, est utilisée, alors que le travailleur est [souligné par l'auteur] intéressé par ce que l'entrepreneur voudra qu'il fasse (...)"* (ibid. p. 294). Ce dernier point renvoie à l'élément central de cet article de Simon : l'autorité de l'employeur sur l'employé. La spécificité de la relation d'emploi résiderait donc, du fait de la particularité de la marchandise échangée que représente le travail, dans l'existence d'une relation d'autorité.

En suivant Simon, si l'on définit x comme un élément de l'ensemble de tous les comportements possibles effectués par un salarié dans le cadre de son emploi, *"nous dirons que B exerce une autorité sur W si W autorise B à sélectionner x. Par conséquent, W accepte l'autorité lorsque son comportement est déterminé par la décision de B. En général, W acceptera l'autorité seulement si x_0 , le x choisi par B, est restreint à un sous ensemble donné ("l'aire d'acceptation" de W) de toutes les valeurs possibles"* (p. 294). La relation d'emploi se caractériserait donc par l'autorité. Celle-ci se définirait, comme chez Barnard ou Coase, par le fait que l'employé accepte dans certaines limites, d'être commandé par l'employeur.

C'est à cette définition que se référeront la quasi totalité des théoriciens modernes de la firme et des organisations lorsqu'ils aborderont la question de l'autorité. On peut toutefois d'ores et déjà préciser que la principale limite du modèle de Simon, au regard des préoccupations de la théorie des contrats, réside dans le fait que cet auteur ignore totalement la dimension incitative de la relation d'emploi. En effet, il n'y a pas de différence entre le x désiré par B et le x effectivement réalisé par W : il n'y a pas d'aléa moral, c'est à dire pas de problème d'agence. Ainsi que nous le verrons, les théoriciens des contrats s'attacheront notamment à "comblers cette lacune", mais ils ne pourront le faire que parce que Simon aura auparavant "cadre" avec rigueur la problématique. En outre, cette approche laisse en suspens des questions qui ne seront abordées que dans les années 1980 et 1990 : quel est le (ou les) fondement de l'autorité? Pourquoi l'employé accepte-t-il l'autorité de l'employeur?³⁹

³⁹ Bien que Simon pose explicitement cette question : *"Pourquoi W signe-t-il, pour ainsi dire, un chèque en blanc en donnant à B son autorité sur son comportement?"* (p. 295). Sa théorie formelle ne permet pas d'y répondre car l'employé n'a jamais intérêt à s'y soustraire, notamment en raison de l'absence d'asymétrie d'information.

Simon fait l'hypothèse que les arguments des fonctions de satisfaction sont additives, on écrit S_1 et S_2 , les fonctions de satisfaction de B et W de la façon suivante : $S_1 = F_1(x) - a_1w$ et $S_2 = F_2(x) + a_2w$, avec $F_1(x) \geq 0$, $F_2(x) \leq 0$, $a_1 > 0$ et $a_2 > 0$. On suppose que si W et B n'effectuent pas de contrat ensemble, alors $S_1 = S_2 = 0$. De même, si un accord est trouvé, alors $S_1 \geq 0$, $S_2 \geq 0$, ce qui signifie que la relation d'autorité est d'emblée considérée comme ne pouvant pas diminuer l'utilité d'un protagoniste : ce postulat conduit à ignorer toute question relative à l'aléa de moralité de la part de l'employé mais aussi à l'abus d'autorité de la part de l'employeur. Pour que le système soit viable, x et w doivent satisfaire les conditions suivantes : $F_1 \geq a_1w$ et $-F_2 \leq a_2w$, ce qui donne la condition nécessaire et suffisante $a_2F_1 \geq a_1a_2w \geq -a_1F_2$. L'auteur démontre à partir de la fonction de satisfaction jointe $T(x, w) = a_2S_1(x, w) + a_1S_2(x, w) \Leftrightarrow a_2F_1(x) + a_1F_2(x) = T(x)$, que l'ensemble de solutions préférées $\{x, w\}$ est celui qui permet à $T(x)$ d'atteindre sa valeur la plus élevée.

Simon compare ensuite les caractéristiques des deux types de contrats que sont 1) le contrat d'achat-vente et 2) le contrat d'emploi. Le choix de l'une ou l'autre forme contractuelle dépendra de l'incertitude portant sur les satisfactions $F_1(x)$ et $F_2(x)$ associées à un x donné, au moment où B et W devront choisir et signer un contrat.

1) le contrat d'achat-vente : il consiste dans un premier temps à estimer le x optimal qui permet de maximiser la valeur espérée $T(x)$. Dans un second temps, les parties trouvent un accord pour préciser le w pour lequel W réalisera la tâche spécifiée x . La fonction jointe espérée s'écrit : $E[T(x)] = a_2E[F_1(x)] + a_1E[F_2(x)]$. La procédure de maximisation correspondant au contrat d'achat-vente consistera donc à $\max_x E[T(x)]$ puis à s'arranger sur la valeur de w .

2) le contrat de travail : il consiste à inverser l'ordre des deux séquences de résolution. Dans un premier temps, les parties décident du niveau de salaire w et dans un second temps, une fois que les valeurs exactes de F_1 et F_2 sont connues, un x particulier est sélectionné selon une procédure spécifiée à l'avance. Ainsi que le remarque Simon, il est possible d'imaginer un grand nombre de procédures différentes pour sélectionner x , l'une⁴⁰ d'entre elles consiste en ce que W permette à B de sélectionner x dans un ensemble spécifié X , c'est à dire que W accepte l'autorité de B . La caractéristique de ce mécanisme est que B va très probablement choisir la valeur de x dans X qui sera optimale pour lui, comme w est déjà fixé, il maximise $F_1(x)$. Le contrat de travail tel que Simon le définit, grâce à l'autorité qu'il institue, permet de faire face à l'incertitude en donnant le droit à l'un des protagonistes de différer la sélection de l'action que doit effectuer l'autre partie, sans pour autant que survienne une nouvelle négociation et un nouveau contrat. Cette propriété caractéristique de la relation d'autorité à faire face aux

⁴⁰ L'auteur précise qu'il la considère comme l'une des plus simples.

contingences non prévues sera au premier plan, trente ans plus tard, dans toutes les analyses théoriques relatives à cette question.⁴¹

Une fois w spécifié, B choisit x dans X pour maximiser $F_1(x)$. Si l'on écrit x_m le x dans X solution de $\max_{x \in X} F_1(x)$, le résultat en terme de satisfaction jointe s'écrit : $T_x = E[a_2 F_1(x_m) + a_1 F_2(x_m)]$. La notion de solution préférée permet de définir l'ensemble préféré X comme celui permettant à T_x d'atteindre sa valeur maximale. Dès lors, Simon remarque que le contrat d'achat-vente, où X ne contient qu'un seul élément, se présente comme un cas limite du contrat d'emploi. C'est donc l'étendue de l'aire d'acceptation qui différencie l'un et l'autre contrat. L'auteur écrit : "*notre notion d'ensemble préféré nous fournit une théorie rationnelle pour déterminer l'étendue de l'autorité de B sur W*" (p. 299). Remarquons que si cette étendue de l'aire d'acceptation est connue avant la signature du contrat alors, il n'y a pas d'incomplétude mais seulement de l'incertitude : Simon n'envisage donc pas vraiment la question de l'incomplétude, contrairement à ce qu'il semble laisser croire au début de son article⁴².

L'avantage du contrat de travail sur le contrat d'achat-vente sera donc mesuré par la différence entre $\max T_x$ et $\max E[T(x)]$. En d'autres termes, le choix du bon contrat n'est autre que la détermination de la taille de X . Pour simplifier l'analyse, Simon considère alors le cas où le nombre des actions possibles pour W se limite à deux, x_a et x_b . En outre, il fait aussi l'hypothèse que l'utilité de W pour x_a et x_b est connue et fixe : $F_2(x_a) = \alpha$, $F_2(x_b) = \beta$. En revanche, l'incertitude affecte toujours l'utilité de B associée à chaque action. On simplifie l'écriture comme suit : $F_a = F_1(x_a)$ et $F_b = F_1(x_b)$. La fonction de densité de probabilité jointe est donnée par $p(F_a, F_b) dF_a dF_b$.⁴³

D'un point de vue méthodologique, il est extrêmement intéressant de constater que cette idée à la Knight (selon laquelle dans la relation d'emploi le salarié serait relativement protégé de l'incertitude, grâce notamment à la fixité du salaire nominal,

⁴¹ cf. notamment Williamson [1975], Kreps [1984], Hart [1995], Tirole [1994].

⁴² Mais cette frontière entre incertitude et incomplétude est si ténue que les travaux des années 1990 autour de la théorie des contrats incomplets à la Grossman, Hart et Moore, cf. partie 3 de cette thèse, auront les plus grandes difficultés à clarifier cette question (cf. Tirole [1994]). Remarquons simplement qu'il s'agit ni plus ni moins de la résurgence de la problématique de Knight et Keynes autour de la distinction entre risque et incertitude : de même que la micro-économie d'après guerre a cherché à "rabattre" la question de l'incertitude sur celle du risque, la micro-économie d'aujourd'hui s'interroge sur la possibilité de "rabattre" l'incomplétude sur la complétude (cf. n° spécial de la *Review of Economic Studies*, de janvier 1999, sur la théorie des contrats).

⁴³ Ainsi que le notent Gabrié & Jacquier [1994] (p. 95) : "*Cette simplification traduit l'idée que les préférences de l'employé sont stables dans le temps et que sa satisfaction n'est pas affectée, contrairement à celle de l'employeur par la réalisation d'événements futurs*".

alors que l'employeur y serait quant à lui davantage exposé) est à l'origine des premières recherches en théorie des incitations, laquelle insistera sur le nécessaire arbitrage entre incitation et assurance⁴⁴. Toutefois, le modèle principal-agent retiendra un formalisme totalement opposé à celui de Simon pour qui, on l'a vu, l'employeur se prémunit contre le risque grâce à l'exercice de l'autorité. Au contraire, le principal est généralement considéré comme neutre vis-à-vis du risque et l'agent éprouve de l'aversion au risque.

D'un point de vue historique, la manière dont se pose la question de la répartition du risque entre employeur et salarié a évolué depuis vingt ans. En effet, durant les premières années de développement de la théorie des contrats, à travers notamment la théorie des contrats implicites, un argument fréquemment avancé par l'approche dominante pour justifier la non concordance entre productivité marginale et rémunération consistait à mettre en avant le rôle "d'assureur" joué par l'employeur vis-à-vis de l'employé. En contrepartie d'une rémunération stable et relativement prévisible dans le temps, le salarié accepte que son salaire ne soit pas exactement égal à sa productivité marginale. Une idée sous-jacente à ce raisonnement provient de la théorie financière où l'espérance de gain est une fonction croissante du risque, mesuré par exemple par la variance du niveau des gains. Ainsi, les salariés seraient payés en dessous de leur productivité marginale parce qu'ils bénéficieraient de rémunérations peu risquées. A l'inverse, l'appropriation du surplus par l'entrepreneur serait justifiée par le fait qu'il assume le risque. Cette représentation de la relation d'emploi où le salarié bénéficie d'une "protection" vis-à-vis du risque est à rapprocher de la période historique pendant laquelle elle a été élaborée. En effet, durant les années 1970, le taux de chômage des pays capitalistes était encore relativement bas et les salariés bénéficiaient alors encore collectivement d'emploi stables et protégés⁴⁵. Il est intéressant de noter que, depuis cette période, l'évolution du marché du travail vers plus de "flexibilité", c'est à dire précisément vers un effondrement du compromis fordiste, se caractérise notamment par un accroissement de la charge relative de risque supportée par les salariés⁴⁶ sans pour autant qu'une compensation en terme de rémunération n'ait vraiment eu lieu⁴⁷, ce qui contredit cette théorie. Autrement dit, les salariés supportent aujourd'hui une part plus importante du risque qu'il y a vingt ans sans pour autant que

⁴⁴ Sur l'arbitrage incitation-assurance, cf. Stiglitz [1974], Mirrlees [1976] et [1999], Holmström [1979] et Shavell [1979]; pour un dépassement de cette problématique, cf. Gibbons [1998].

⁴⁵ cf. le "compromis fordiste" des régulationnistes (cf. par exemple Boyer [1986], p. 50).

⁴⁶ Dont on peut apprécier l'importance à travers à la fois l'accroissement du taux de chômage et de sa durée moyenne.

⁴⁷ Ainsi qu'en témoigne la forte diminution de la part des salaires dans la valeur ajoutée amorcée en 1982, cf. Artus & Cohen [1998] (p. 10-11) et Duménil & Lévy [1999] (p. 213).

leur rémunération relative n'ait augmenté : il y a donc eu, de ce point de vue, une dégradation nette de la situation des salariés dans leur ensemble depuis une vingtaine d'années. La théorie des incitations ne semble d'ailleurs plus mettre au centre de son analyse ces questions de partage optimal du risque.⁴⁸

Les individus B et W choisiront un contrat d'achat-vente portant sur x_a si $E[T(x_a)] \geq E[T(x_b)]$. Mais n'est-il pas préférable pour eux de signer un contrat de travail où B pourrait choisir x dans $X = \{x_a, x_b\}$? Pour répondre à cette question, il faut comparer $E[T(x_a)]$ avec T_x . Simon démontre que la relation d'autorité est préférable à un contrat portant sur x_a si W préfère x_b à x_a mais aussi s'il préfère "légèrement" x_a à x_b . Il montre aussi que l'avantage du contrat d'emploi sur le contrat d'achat-vente est une fonction croissante de l'incertitude portant sur F_a ou F_b et une fonction décroissante du désavantage⁴⁹ moyen relatif de x_b .

La supériorité de la relation d'autorité résiderait donc, selon ce modèle, dans sa faculté à faire face à l'incertitude à laquelle l'employeur peut être confronté. Toutefois ce résultat ignore l'effet de l'incertitude sur le choix de x_a ou x_b pour W et ignore aussi l'incertitude liée à la réalisation effective de x par W car il n'y a pas d'aléa moral. Enfin, de manière intéressante, quoique peut être équivoque, Simon remarque que si B choisissait non pas la valeur la plus élevée entre F_a et F_b mais entre $(a_2 F_a + a_1 \alpha)$ et $(a_2 F_b + a_1 \beta)$, c'est à dire s'il choisissait de maximiser la fonction de satisfaction jointe, le contrat d'emploi serait toujours préféré au contrat d'achat-vente et il n'y aurait pas besoin de limiter la taille de l'aire d'acceptation X . Mais une fois qu'un accord a été trouvé sur w , W n'a aucun moyen de pousser B à tenir compte de son propre intérêt, à court terme, B a donc intérêt à utiliser seulement F_1 comme critère de choix de x . Simon écrit : *"le travailleur n'a aucune assurance que l'employeur ne considère autre chose que son propre profit pour décider de ce qu'il lui ordonnera de faire"* (p. 302). Et il ajoute (*ibid.*) : *"Si le travailleur avait confiance dans le fait que l'employeur prenne en compte ses satisfactions, il accepterait sans doute de travailler pour un salaire plus bas que s'il pensait que ses goûts seraient ignorés lors de l'exercice de l'autorité par l'employeur et que seul l'intérêt de ce dernier serait pris en compte. D'autre part, à moins que l'employé ne soit incité à travailler pour un salaire plus bas, l'employeur n'a aucune incitation à utiliser son autorité d'une autre façon que pour maximiser F_1 . Par conséquent, il faut s'attendre à ce que l'employeur ne maximise $(a_2 F_1 + a_1 F_2)$ que s'il pense qu'en faisant cela il pourrait persuader l'employé, lors des renouvellements suivants du contrat d'emploi, d'accepter un salaire suffisamment en compensation. Sinon, l'employeur maximise rationnellement F_1 . Nous pouvons dire que ce dernier comportement représente la rationalité à "court terme", alors que le précédent*

⁴⁸ cf. Gibbons [1998].

⁴⁹ incertitude mesurée par la variance de la distribution des variables F_a et F_b .

représente la rationalité de “long terme” lorsqu’une relation de confiance entre l’employeur et le travailleur peut être atteinte”. On trouve ici l’idée qui sera développée par Kreps [1984] que l’absence d’abus d’autorité ne peut reposer que sur la confiance et que celle-ci résulte de l’interaction répétée des agents. Toutefois, contrairement à Kreps qui voulait en faire une règle générale à partir de la notion de réputation, ce modèle de Simon montre qu’un individu peut accepter de se soumettre à l’autorité d’un autre agent sans pour autant faire référence, même implicitement, à une quelconque relation de confiance⁵⁰. En ce sens, on peut dire que le modèle de Kreps est un cas limite de celui de Simon⁵¹.

⁵⁰ Contrairement à ce qu’écrivent Gabrié et Jacquier [1994] (p. 97) (“*Ce n’est pas le moindre mérite du modèle de Simon que de démontrer que la rationalité à long terme, conduisant à prendre en considération les aspirations des travailleurs, permet d’obtenir des solutions préférables à celles qui résultent de la rationalité à courte vue de l’employeur*”), la rationalité à long terme aboutit en fait à une solution de court terme qui lui est équivalente en terme de bien être. En effet, il y a un arbitrage entre niveau de rémunération et prise en compte de l’utilité de l’employé.

⁵¹ Et ceci d’autant plus que le modèle de réputation, pour fonctionner, nécessite une interaction répétée sur un horizon infini, ce qui est un cas particulier de ce que l’on appelle communément le “long terme”.

PREMIERE PARTIE

Le défi radical dans les années 1970 : la hiérarchie comme moyen de diviser pour régner

Introduction de la première partie

CHAPITRE 1 : Qu'est-ce que le courant radical?

CHAPITRE 2 : L'organisation du travail : un refus du déterminisme technologique

CHAPITRE 3 : La théorie de la segmentation du marché du travail

Conclusion de la première partie

Introduction de la première partie

Cette partie vise à rendre compte de la manière dont le courant radical a posé, durant les années 1970, un “défi” au courant dominant en matière de théorie de la firme. Nous verrons en particulier que ces auteurs fondent leur argumentation sur une critique du déterminisme technologique contenu dans la théorie néoclassique de l’entreprise, telle qu’elle se présentait à la fin des années 1960. En particulier, les radicaux entendent montrer que les origines et la fonction de la hiérarchisation interne des organisations productives de type capitaliste ne sont pas compréhensibles en termes d’efficience. Les luttes sociales et les rapports de pouvoir joueraient un rôle essentiel dans la détermination des formes concrètes du procès de travail. Les différences de rémunérations et de statuts, qui provoquent une segmentation du marché du travail, seraient moins le résultat de différences de productivités entre les individus que le résultat de la mise en œuvre par les capitalistes de la stratégie du “diviser pour régner”, de ce point de vue, la profitabilité d’une entreprise ne serait pas la marque de son efficience.

Le premier chapitre présente le courant radical et ses principales thématiques de recherches. Le second chapitre est plus particulièrement consacré aux travaux sur l’analyse de l’organisation de la production. Enfin, le troisième chapitre rend compte de la théorie de la segmentation du marché du travail.

CHAPITRE 1

Qu'est-ce que le courant radical?

Introduction

1. L'enjeu de l'enseignement

2. La méthode : un syncrétisme

3. Les premières réceptions par le courant dominant

4. Les principales thématiques fondatrices du courant

Introduction

Plus que tout autre, l'apparition et l'évolution de ce courant de pensée est en lien avec l'histoire de la société américaine. L'économie politique radicale⁵² (*Radical Political Economics*, RPE) est la traduction, dans la sphère académique, des mouvements sociaux, culturels et politiques qui ont traversé la jeune gauche nord américaine au milieu des années soixante.⁵³ Si ce courant de pensée, qui à l'origine était une sensibilité politique⁵⁴, a pu passer du circonstanciel à l'institutionnel, dans le domaine de l'enseignement et de la recherche en économie, c'est partiellement grâce à la création durant l'été 1968 de l'*Union for Radical Political Economics* (URPE). Cette association a été fondée à l'initiative d'étudiants en économie de diverses universités du nord-est des États-Unis telles que celles du Michigan (Ann Arbor), Harvard University, MIT ou Radcliffe College. Parmi les membres fondateurs, on nommera Samuel Bowles, Barry Bluestone, Gene Coyle, Herbert Gintis, Arthur MacEwan, John Pool, Richard Edwards, Michael Reich, Thomas Weisskopf, Howard Wachtel et Howard Sherman (Fleck [1999]).

Contrairement à sa "cousine" institutionnaliste également dissidente vis-à-vis du courant dominant, l'AFEE (*Association For Evolutionary Economics*) créée en 1965, l'URPE se veut également ouverte à des personnes non économistes et non universitaires.⁵⁵ Elle se proclame avant tout anti-hiérarchique⁵⁶ et ce jusque dans son organisation, ce qui est symbolisé par l'absence de président et, contrairement à l'AFEE qui décerne chaque année son prix Veblen-Commons, par l'absence de toute distinction honorifique formelle⁵⁷.

Très vite, l'association radicale se dote des moyens de diffuser ses idées : un bulletin de liaison bimestriel intitulé *Newsletter of the URPE*, un magazine appelé *Dollars and Sense* et surtout la publication du premier numéro de la *Review of Radical*

⁵² Ses représentants se désignaient aussi eux-mêmes par les termes de "nouvelle gauche", afin de mieux se démarquer des "vieux" marxistes américains tels que par exemple Baran et Sweezy.

⁵³ Gintis [1970] a consacré un article entier à la question de la place de la jeunesse dans le mouvement révolutionnaire.

⁵⁴ Dont il est permis de supposer qu'elle était, à l'origine au moins, en partie confondue avec ce que J.P. Le Goff [1998], qui pour sa part s'est intéressé au cas de la France, appelle le "gauchisme culturel".

⁵⁵ Ce qui est une manière de renouer avec la tradition des mouvements d'éducation populaire.

⁵⁶ Plus encore que l'anti-hiérarchie, c'est peut être le thème de l'autonomie de l'individu, notamment au travail, qui fut l'un des plus grands thèmes mis en avant dans les années qui ont suivi 1968, cf. Le Goff [1998] et Boltanski & Chiapello [1999].

⁵⁷ Pour une évaluation à la fois historique et prospective des convergences et divergences entre l'AFEE et l'URPE, cf. O'Hara [1995].

Political Economics (RRPE) en mai 1969. Celui-ci avait été précédé, en décembre 1968, par les *1968 Conference Papers of the URPE*⁵⁸. C'est probablement par la rigueur et la qualité de ses articles que ce périodique a permis de donner un minimum de crédibilité à ce qui, sans cela, serait probablement resté un simple mouvement de révolte de jeunesse aussi utopique que désordonné.

Le courant de l'économie politique radicale est né d'une double insatisfaction qu'éprouvaient ses fondateurs, pour la plupart encore étudiants en doctorat⁵⁹, vis-à-vis 1) de ce qu'ils considéraient alors comme l'incapacité de l'économie néoclassique, qui leur était enseignée ou qu'ils enseignaient déjà⁶⁰, à appréhender des questions, qu'ils jugeaient essentielles, telles que "*l'exploitation fondée sur l'appartenance à une classe, une race, un genre, une ethnie, une orientation sexuelle ou toute autre construction sociale / économique / culturelle (sic)*" (Fleck [1999]); et 2) l'opposition aussi vis-à-vis de la vieille génération des marxistes américains. Il faut aussi mentionner le rôle unificateur qu'a pu jouer l'opposition à la guerre du Viêt-nam. Les protagonistes les plus éminents de l'URPE, dans ses premières années, soulignent tous l'influence qu'ont exercé les événements historiques et politiques des années 1960 sur leurs choix de carrière. Ainsi par exemple H. Gintis, qui relie l'abandon de ses études de mathématiques pour l'économie à l'assassinat de J.F. Kennedy, considère que sa carrière en tant qu'étudiant et jeune enseignant "*coïncide avec quatre mouvements politiques très importants au vingtième siècle aux États-Unis : le mouvement anti-guerre, celui de la contre-culture, celui des Droits Civiques et le mouvement féministe*" (Gintis [1992], p. 188). Il ajoute (*ibid.*) : "*Ces événements politiques ont profondément affecté ma carrière et le contenu de mon travail. (...) Lorsque j'étais étudiant en troisième cycle, j'en suis venu à penser qu'il y avait trois grands thèmes en économie politique qui ne pouvaient pas être traités correctement par l'économie traditionnelle : inégalité et discrimination,*

⁵⁸ Il faut aussi noter que le courant était déjà fortement influencé par la *Monthly Review*, créée en 1949 par P. Sweezy et l'historien Leo Huberman (cf. Sweezy [1992]), dans laquelle Sweezy a signé un article éditorial, parfois fort long, quasiment tous les mois durant près de 50 ans! La RRPE n'était toutefois pas la seule publication à émerger et il faut notamment citer *Socialist Review*, *Newleft Review*, *Capital and Class*, et surtout *Politics & Society* (cf. Flaherty [1987]), publiée en Californie à partir de 1970, qui finira par absorber d'autres périodiques dès la fin des années 1970.

⁵⁹ S. Bowles comme H. Gintis sont nés en 1939, T. Weisskopf en 1940, R. Edwards et D. Gordon en 1944 (ce dernier est décédé en 1996, cf. Bowles [1996]), M. Reich en 1945 et D. Levine en 1948, cf. Arestis & Sawyer [1992].

⁶⁰ Ainsi par exemple S. Bowles a-t-il publié, en collaboration avec P. Dixon, un manuel de micro-économie chez Oxford U.P. en 1970 intitulé *Notes and problems in microeconomic theory*, plusieurs fois réédité par la suite.

*aliénation*⁶¹ et valeurs culturelles trop matérielles, et l'irresponsabilité (unaccountability) du pouvoir économique. J'ai finalement identifié deux problèmes majeurs propres à l'économie néoclassique qui l'empêchaient de traiter de ces questions : l'hypothèse que les préférences sont exogènes et celle selon laquelle les contrats pourraient être rendus exécutoires sans coût par l'État".

Steve Marglin⁶², qui n'a jamais fait partie de l'URPE mais dont l'influence sur les jeunes radicaux sera très importante, raconte son cheminement en ces termes : "J'ai appris l'économie fondamentalement en recherche opérationnelle, maximisation sous contrainte etc. Je me suis fait les dents (sic) sur un projet interdisciplinaire portant sur le développement des ressources en eau (barrages monumentaux etc.). J'étais stupéfait de m'apercevoir, lorsque j'ai commencé à enseigner, que certains prenaient la théorie de l'équilibre général sérieusement comme une description du monde".⁶³ Il ajoute : "Durant les années 1960, j'étais impliqué dans les marches pour les droits civils et contre la guerre, comme soldat et non comme officier (sic), et je pensais qu'il n'y avait pas d'incompatibilité entre faire de l'économie du mainstream cinq jours par semaine et manifester pendant les week-ends. La fin des années 1960, avec la montée sur les campus universitaires du mouvement s'opposant à la guerre, m'a poussé, ainsi que beaucoup d'autres, à reconsidérer cela. Mai 1968 et "l'automne chaud" en Italie ont été pour nous des moments importants".⁶⁴

De même, T. Weisskopf, qui a tout d'abord étudié les mathématiques et la physique, s'est tourné vers l'économie en vue d'appliquer ses outils quantitatifs au monde en développement. Ce n'est qu'au cours d'un séjour de deux ans à l'*Indian Statistical Institute* à New Delhi, entre 1966 et 1968, qu'il a "commencé à nourrir de sérieux doutes sur la pertinence de l'économie dominante sur les questions qui l'intéressaient le plus. (...) Weisskopf est devenu de plus en plus désillusionné par la façon dont les meilleures idées et les meilleurs conseils en matière d'économie pouvaient être déçus et rendus non pertinents par la structure du pouvoir réel et de l'influence au sein de la société. Ceci l'a amené à rechercher une approche économique et politique plus large, pour comprendre les problèmes de développement économique, qui soit une alternative à la formation relativement étroite qu'il avait reçue du courant dominant" (Weisskopf⁶⁵ [1992], p. 616).

⁶¹ Le vocable "d'aliénation", tiré des écrits du jeune Marx, a été très employé par ce courant à partir de la fin des années soixante et durant les années soixante-dix, cf. Gintis [1972b] et Bowles & Gintis [1975b].

⁶² S'il a bien assisté à quelques unes des premières réunions de l'URPE, Marglin n'a pas eu un rôle de militant actif (discussion avec l'auteur).

⁶³ correspondance avec l'auteur, mars 2000.

⁶⁴ *ibid.*

⁶⁵ L'auteur a rédigé sa propre notice biographique à la troisième personne.

Enfin, S. Bowles⁶⁶ explique que, très souvent, sa formation en économie néoclassique le laissait démuni face aux questions de ses étudiants sur les inégalités entre nations ou entre individus riches et pauvres. Il ajoute : *"Avec le mouvement des Droits Civiques en plein essor, l'escalade de la guerre du Viêt-nam, et les luttes étudiantes qui éclataient dans les écoles et les universités du monde entier, l'abîme entre les questions importantes du moment et ce qu'enseignaient les économistes était tout simplement trop béant pour beaucoup de personnes de ma génération pour être toléré. Je décidais que je ne pourrais pas faire face à mes étudiants à moins de me rééduquer moi-même"* (Bowles [1992], p. 54).

1. L'enjeu de l'enseignement

L'un des principaux objectifs des économistes radicaux de cette époque consistait donc à mettre sur pied un enseignement dont le contenu serait destiné à concurrencer l'approche néoclassique *standard* : *"Comme beaucoup d'autres à travers le pays qui se sont joints pour fonder l'URPE en 1968, nous cherchions à développer dans des séminaires et des discussions sans fin, une approche de l'économie qui, contrairement au paradigme néoclassique dominant, pourrait éclairer plutôt qu'ignorer ou obscurcir notre intérêt politique pour le racisme, le sexisme, l'impérialisme, l'injustice et l'aliénation au travail"* (*ibid.*, p. 56). C'est avec d'autres collègues que S. Bowles mit en place à Amherst (Massachusetts) un programme doctoral comprenant non seulement l'économie néoclassique mais aussi les approches post-keynésiennes, marxistes et institutionnalistes. Cet effort d'éducation s'est aussi orienté vers l'éducation populaire avec la création par D.M. Gordon⁶⁷ en 1975 de l'*Institute for Labor Education and Research*, qui devint en 1981 le *Center for Democratic Alternatives*.

Mais c'est à travers l'édition de manuels et d'ouvrages destinés à un plus large public que l'enjeu de l'enseignement se fit surtout sentir. R. Franklin et W. Tabb, dans un article publié en 1974 dans le but de présenter de manière synthétique le courant radical, écrivent à ce sujet qu'un *"élément d'une grande importance consiste dans le fait que le cours élémentaire en économie n'est plus monopolisé par les manuels d'économie orthodoxe. Ceci est dû, pour une large part, à la quantité raisonnablement*

⁶⁶ Cet auteur n'a pas toujours été radical. Sa thèse, publiée en 1969 chez Harvard U.P., intitulée *Planning Educational Systems* et le manuel, publié pour la première fois en 1970 sous le titre *Notes and Problems in Microeconomic Theory*, coécrit avec D. Kendrick et P. Dixon sont considérés par Blaug [1985] comme des *"ouvrages parfaitement orthodoxes en économie de l'éducation et en micro-économie avancée"*.

⁶⁷ David M. Gordon est le fils de Robert Aaron Gordon qui fut président de l'*American Economic Association*, et le frère de Robert J. Gordon connu pour ses travaux en macro-économie.

importante de nouveaux matériaux et articles radicaux qui ont été publiés récemment” (p. 127-128). On peut mentionner les ouvrages⁶⁸ de D. Levine : *Economic Studies* (1977), *Economic Theory I* (1978) et *II* (1981), mais il faut surtout citer celui édité par David M. Gordon en 1971 sous le titre *Problems in political economy: an urban perspective*, et *The capitalist system* publié par R. Edwards, M. Reich et T. Weisskopf en 1972 et qui sera réédité en 1978 puis en 1986. Enfin, l'ouvrage d'H. Sherman, publié aussi en 1972 sous le titre *Radical political economy, capitalism and socialism from a marxist-humanist perspective*, se décrit comme "la première tentative systématique (...) de présenter de manière unifiée une économie politique radicale du capitalisme et du socialisme" (quatrième de couverture). On peut remarquer ici que le sous-titre de l'ouvrage, ainsi que les très nombreuses références par l'auteur dans le corps de son livre à une "perspective humaniste-marxiste", rend non seulement compte de l'atmosphère outrancièrement militante et de la gangue idéologique dans laquelle sont pris les radicaux, qui impliquait d'innombrables "étiquetages" et "excommunications"⁶⁹ mais surtout, il rend compte du fait que si les radicaux s'opposaient avec véhémence au néoclassicisme, ils se détachaient aussi de la "vieille" approche marxienne.

Cette distance vis-à-vis de leurs aînés est visible en particulier à propos de la théorie de la valeur chez Marx, bien que quelques articles y soient encore consacrés⁷⁰.

⁶⁸ De même, le "manuel avancé" de macro-économie publié par S. Marglin en 1984 (Marglin [1984b]) est né d'une collaboration avec M. Aoki, une douzaine d'années plus tôt, en vue de trouver un cadre formel capable de permettre d'enseigner à la fois les théories néoclassique, keynésienne et marxienne de la croissance (discussion avec l'auteur).

⁶⁹ voir par exemple la bibliographie sélective de l'ouvrage où les références sont classées systématiquement en fonction de leur positionnement vis-à-vis de l'idéologie marxiste : "marxistes", "marxistes non dogmatiques" (parmi lesquels on trouve J.P. Sartre...), "critiques keynésiennes de gauche en sympathie avec le marxisme", "critique conservatrice du marxisme" etc. Certaines références sont accompagnées d'un commentaire, par exemple on s'amusera en lisant que l'article de Samuelson publié dans l'AER en 1957 est qualifié "*d'attaque vicieuse (sic) contre le marxisme*" (p. 405)...

⁷⁰ Cependant, Bowles & Gintis [1977], dont l'article fera l'objet d'un court débat (Morishima [1978] et Bowles & Gintis [1978]), tenteront d'élaborer une théorie de la valeur qui tienne compte de l'apport de la théorie de la segmentation. Il s'agit en particulier de conserver le caractère hétérogène du travail jusqu'au bout de l'analyse et non de réduire toutes les activités à un simple scalaire. Dans une autre contribution, Bowles & Gintis [1981] s'opposeront au courant sraffaïen, incarné notamment par I. Steedman, et à d'autres auteurs comme Luckacs, Althusser, Gramsci ou E.P. Thompson, pour qui toute référence à la valeur devrait être abandonnée. Bowles et Gintis considèrent au contraire que la théorie de la valeur doit non seulement être conservée, mais aussi enrichie au delà de l'économisme dans lequel elle aurait été jusque là confinée : "*en bannissant la politique et la culture du lieu de travail, la représentation du travail comme valeur d'usage de la force de travail promeut une vision technologique du procès de*

Celle-ci tend à être ignorée ou même évacuée⁷¹ ce qui préfigure les théories marxiennes de l'exploitation sans théorie de la valeur qui seront développées à partir de la fin des années 70 jusqu'au début des années 90.⁷² Il n'est donc pas étonnant que cette revendication d'un marxisme humaniste soit accompagnée de références répétées aux *Manuscrits de 1844*, les écrits de jeunesse de Marx dont la pensée encore vierge de toute référence à la théorie de la valeur est souvent qualifiée d'humaniste. La question de l'enseignement de ces textes a même fait l'objet d'un article dans la RRPE en 1981.⁷³

Bien que la "nouvelle gauche" s'en éloigne par certains aspects, Marx et les quelques figures marquantes du marxisme anglo-saxon que sont Maurice Dobb, Joseph Steindl, Paul Baran et Paul Sweezy sont sans aucun doute les auteurs qui ont eu le plus d'influence sur le courant radical.⁷⁴ Mais il faut aussi mentionner l'impact très important d'autres hétérodoxes comme Thorstein Veblen et John Roger Commons, à travers notamment l'oeuvre de John Kenneth Galbraith ou celle d'Albert O. Hirschman. On peut aussi remarquer que John Maynard Keynes, à l'instar de l'école de la régulation en France, aura une très forte influence sur les travaux de Bowles, Gordon & Weisskopf [1983] autour de la notion de "structure sociale d'accumulation" (SSA). Enfin, les références à Piero Sraffa et aux auteurs cambridgiens ou post-keynésiens, à Joseph Schumpeter, Karl Polanyi ou M. Kalecki sont aussi très nombreuses.

Les principaux thèmes auxquels s'intéressent les radicaux dans les premières années de l'URPE sont exposés dans un article, rédigé par Richard Edwards et Arthur MacEwan, au nom d'un groupe de travail composé d'enseignants et d'étudiants de l'université de Harvard, et publié dans l'*American Economic Review* en 1970. Ses auteurs le présentent comme le socle d'un nouveau programme d'enseignement. Ils estiment tout d'abord que l'analyse économique orthodoxe privilégie le *statu quo* dans les relations sociales : "*L'approche marginaliste est utile seulement si, acceptant les institutions fondamentales du capitalisme, on est en premier lieu préoccupé par son administration*" (p. 352). Tout au long de ce qu'il faut bien appeler un manifeste, les auteurs insistent sur l'idée que le capitalisme est un système et donc qu'il ne peut pas être compris sans l'analyse de ses institutions et de leurs interactions. Les notions clé qui doivent permettre de procéder à une approche radicale du capitalisme américain sont le conflit et le pouvoir car les institutions fondamentales de ce système produisent (et sont

travail, ce qui sape la critique de l'autoritarisme du capitalisme de la vie courante" (Bowles & Gintis [1981], p. 17).

⁷¹ cf. Hodgson [1982].

⁷² cf. Gintis [1976], Bowles [1985], Romer [1982], Reich & Devine [1981].

⁷³ cf. J. Martell "Teaching the *Economic and Philosophical Manuscripts of 1844*: human centered economics", RRPE, 13 (4), pp. 53-62.

⁷⁴ cf. Franklin & Tabb [1974], p. 128.

le produit d') une division de la société en classes aux intérêts antagoniques. Ces institutions sont considérées comme étant le cadre dans lequel s'exerce le pouvoir et donc comme limitant le champ possible de résolution des conflits. Le pouvoir est ici défini comme "*l'aptitude des groupes ou des individus à résoudre les conflits en leur faveur*" (p. 353).

Les auteurs estiment que les principales institutions du capitalisme sont : 1) le marché du travail, qui tend à considérer le travail comme une marchandise; 2) la firme capitaliste où le processus de travail est contrôlé par ceux qui possèdent et contrôlent le capital; 3) "*les relations légales de propriété, par lesquelles la distribution du revenu est déterminée à travers le paiement aux propriétaires pour l'utilisation de leurs facteurs productifs*" (p. 353); 4) le système d'incitation au gain individuel que les auteurs considèrent comme faisant partie d'un ensemble de traits de personnalité et de comportements à la fois caractéristiques et indispensables au capitalisme, ils désignent cet ensemble de traits caractéristiques par les termes d'*homo economicus*⁷⁵; 5) l'idéologie qui permet à la fois de justifier et de faciliter le fonctionnement des autres institutions⁷⁶. Ces institutions, qui sont sensées se nourrir de discriminations raciales et sexistes, sont supposées produire les inégalités, l'aliénation dans le travail, la destruction de l'environnement⁷⁷, l'impérialisme etc. Mais tous ces effets néfastes n'existeraient pas si les institutions fondamentales du capitalisme ne subordonnaient pas d'autres institutions, telles que l'éducation, la famille, la religion pour répondre à leurs propres besoins.

Enfin, Edwards et MacEwan défendent une conception de l'État, tout à fait conforme à la vulgate marxiste, où celui-là n'est qu'un instrument au service des intérêts de la classe capitaliste. Dès lors, tous les aspects de la politique du *welfare state* sont pensés comme des moyens destinés à préserver le fonctionnement du système capitaliste et donc, selon les auteurs, à maintenir le pouvoir de la classe dominante.⁷⁸

L'État jouerait aussi un rôle de limitation, voire de suppression, des conflits de classe en éliminant les groupes considérés comme menaçants pour le système. Edwards et MacEwan donnent en exemple le cas des *Black Panthers*. L'État détournerait les revendications de changements structurels vers des demandes matérielles acceptables au

⁷⁵ À travers cette définition, qui n'est pas des plus précises, les auteurs semblent donc accepter l'idée que les institutions peuvent être des représentations et des habitudes.

⁷⁶ Remarquons que ce dernier type d'institutions est difficile à distinguer du précédent.

⁷⁷ Il n'est donc pas étonnant qu'André Gorz, dont l'oeuvre est largement citée par les radicaux, soit considéré comme l'un des fondateurs de l'écologie politique et ait été le premier à éditer en 1973, en langue française, l'article de Marglin [1971].

⁷⁸ Cette vision extrêmement simpliste ne sera pas, à notre connaissance, conservée par les auteurs radicaux.

moyen par exemple de la manipulation des syndicats et de l'idéologie diffusée dans et par le système éducatif de masse.

2. La méthode : un syncrétisme

Derrière l'apparente unité affichée par cette déclaration commune se cache pourtant une pluralité de points de vue et de méthodes ainsi que l'écrivent Arestis et Sawyer [1994] (p. xii): *"l'économie politique radicale peut être définie par l'étude multiparadigmatique de l'économie où le paradigme est problématique (contrairement à l'économie orthodoxe où le paradigme demeure largement indiscuté). (...) Notre compréhension des phénomènes économiques ne peut avoir lieu que de manière transdisciplinaire"*. Surtout, ils ajoutent (p. xiii) : *"la tradition de l'économie politique radicale (...) provient du travail d'un large éventail d'économistes, qui pourraient selon les cas se définir comme post-keynésiens, kaleckiens, marxistes, économistes politiques radicaux, institutionnalistes, sraffaiens, classiques ou postclassiques"*⁷⁹. De cette liste d'écoles de pensée, on peut voir que l'économie politique radicale n'est pas une approche unique et cohérente (...) "⁸⁰. Un peu plus loin, Arestis et Sawyer notent toutefois qu'un *"thème qui traverse toutes ces approches est le rejet de l'analyse néoclassique du fonctionnement des économies de marché, avec son attention centrée sur les résultats d'équilibre et avec une coordination harmonieuse des prises de décision décentralisées. Au lieu de cela, les approches de l'économie politique radicale voient souvent les processus économiques de libre marché comme entraînant une instabilité considérable, avec des forces qui sont générées de l'intérieur du système et qui sont responsables d'une telle instabilité et des fluctuations de l'activité économique. Les forces du marché tendent à exacerber les disparités patentes dans un tel système"* (p. xiv). Les auteurs insistent aussi sur l'importance, pour les radicaux, des relations de pouvoir dans l'appropriation du surplus et sur la prééminence de la production sur l'échange, celui-ci n'étant toutefois pas ignoré. L'étude de la production implique celle du procès de travail aux déterminations essentiellement sociales et dont le déroulement nécessairement conflictuel est considéré comme l'un des principaux éléments parmi les antagonismes qui caractérisent le capitalisme.

Du point de vue méthodologique, il faut, là aussi, souligner le pluralisme tant des pratiques que des justifications : *"nombreux sont ceux (...) qui souscrivent à l'idée (...) que différentes techniques sont appropriées pour différents problèmes (...)". Ces*

⁷⁹ O'Hara [1995] quant à lui distingue les "institutionnalistes radicaux" des "néomarxistes institutionnels".

⁸⁰ Ainsi que l'écrit Bronfenbrenner [1970], il est plus facile de dire ce que font les économistes radicaux que ce qu'est l'économie politique radicale. Pour une présentation mettant en exergue quelques débats internes au courant, cf. Flaherty [1987].

techniques peuvent inclure la modélisation formelle (dont les mathématiques) et des analyses historiques et institutionnelles, ainsi que des investigations empiriques. Les critères peuvent comprendre l'explication, la compréhension tout comme la précision des prédictions (...). De plus, il est reconnu que les économistes (tout comme les scientifiques ou les autres chercheurs en sciences sociales) n'adhèrent pas étroitement à leurs préceptes méthodologiques lorsqu'ils évaluent une théorie particulière." (p. xv). Malgré ces réserves, Arestis et Sawyer estiment tout de même que les principes méthodologiques fondamentaux de l'économie politique radicale ont trait au réalisme et à l'empirisme : *"Les théories doivent représenter la réalité économique aussi précisément que possible (...). Par conséquent, la théorie radicale est spécifique au contexte et, comme telle, requière une réévaluation continue et répétée (...)"* (ibid.). La théorie doit commencer par l'observation puis doit plutôt consister en des "abstractions réalistes" qu'en des "modèles imaginaires". Par conséquent, contrairement à l'approche positiviste s'inspirant de Friedman [1953], qui revendique explicitement le manque de réalisme des hypothèses au nom des capacités de prédiction, les radicaux privilégieraient l'explication de ce qui s'est effectivement passé sur la prédiction de ce qui se passera. L'importance accordée au réalisme conduit donc à reconnaître la place de l'histoire et des institutions, et donc de l'incertitude et du temps historique caractérisé par l'irréversibilité. Les processus économiques sont dès lors vus comme "dépendants du sentier".

Pourtant, au delà de toutes ces considérations, contrairement à ce que suggèrent Arestis et Sawyer, c'est sans doute dans sa relation au *mainstream* que le courant radical se singularise. S'il s'agit bien de s'opposer à l'économie dominante, il n'est en revanche certainement pas question de rompre *radicalement* avec elle. Pour beaucoup de radicaux il s'agit plutôt de détourner le néoclassicisme de son orientation conservatrice. C'est précisément ce qu'écrivent Franklin et Tabb [1974] (p. 129) : *"les radicaux, en particulier ceux formés dans les grandes universités, emploient fréquemment les outils et modes d'analyse traditionnels du mainstream pour tirer des conclusions très radicales. En d'autres termes, ils utilisent l'économie dominante contre elle-même"*. C'est cette volonté de réforme qui sera tout aussi bien la cause du succès que celle du déclin du courant radical une quinzaine d'années plus tard : il sera finalement pris à son propre jeu et phagocyté par l'approche *standard*.⁸¹ Au début des années 1990, il n'en restera plus grand chose.

Les réflexions d'Arestis et Sawyer ne s'appliquent donc pas parfaitement à l'économie politique radicale des années 1970 mais probablement davantage à ce qu'est devenu ce courant à la fin des années 1980. En effet, d'une part les radicaux se

⁸¹ Par exemple, Fine [1998] raconte comment le courant dominant a récupéré la théorie radicale de la segmentation du marché du travail.

singularisaient par rapport à l'institutionnalisme, le marxisme, le post-keynésianisme et le courant néo-sraffaïen et d'autre part, en dépit de nombreuses déclarations contre le courant dominant, la rupture vis-à-vis du néoclassicisme n'a jamais été totalement consommée ainsi que nous le verrons notamment à propos de la notion d'efficience. Les radicaux n'ont en fait pas réussi à créer des outils analytiques pouvant supplanter ceux de l'analyse *standard*. Finalement, au moment où Sawyer [1989] tente de saisir la singularité du courant radical, celui-ci s'était déjà noyé soit dans le courant dominant soit dans les quatre principales hétérodoxies qui lui préexistaient. Il faudrait donc distinguer deux périodes dont la seconde correspondrait relativement fidèlement à la description de Sawyer. Le déficit radical de la première période, celle des années 1970, renverrait à l'illusion, ou la contradiction, selon laquelle il serait possible de tenir à la fois l'histoire à la Marx et la micro-économie. De ce point de vue, l'économie politique radicale ne pouvait durer plus longtemps que l'enthousiasme qui portait cette illusion.

3. Les premières réceptions par le courant dominant

En dépit de la virulence des critiques radicales vis-à-vis de l'économie néoclassique, les publications *standard* qui auraient pu feindre de les ignorer totalement en ont au contraire largement rendu compte assez rapidement. Le caractère, à son tour très critique, des *surveys* réalisés par les économistes orthodoxes sur les travaux de cette "nouvelle gauche" montre que le courant dominant a éprouvé, dès le début de la contestation de sa propre prééminence, le besoin de justifier ses pratiques et de se défendre en répondant formellement aux attaques dont il faisait l'objet. On peut mentionner à nouveau le *survey* publié, en 1970 dans le *Journal of Economic Literature*, par M. Bronfenbrenner. Le titre de la première section ("*Sleeping dogs awaken*"), à lui seul, laisse présager de l'ironie condescendante avec laquelle l'auteur rend compte des travaux des radicaux.

De même, on peut citer l'ouvrage, lui aussi très critique, publié par A. Lindbeck en 1971, intitulé *The Political Economy of the New Left*, qui servit de point de départ à un symposium d'une cinquantaine de pages sur les radicaux dans le *Quarterly Journal of Economics* en 1972. Les contributeurs, bien qu'adoptant un ton plus cordial que celui de Bronfenbrenner, ne font toutefois pas mystère de leurs divergences. Remarquons que l'idée selon laquelle l'économie radicale lancerait un "défi" à l'approche *standard* est déjà explicite à cette époque. En effet, G.L. Bach [1972] (p. 643) écrit à propos des travaux radicaux qu'il s'agit "*d'un important défi pour l'économie conventionnelle (...)*". En 1974, le *Journal of Economic Issues* ira même jusqu'à publier une contribution intitulée "*The challenge of radical political economics*".

Les auteurs radicaux n'étaient en outre pas exclus des grandes revues académiques ainsi qu'en témoignent les nombreux articles publiés par exemple dans

l'*American Economic Review* (Edwards & MacEvan [1970], Gintis [1971], Bowles [1973] et [1974], Bowles & Gintis [1975], Edwards, Gordon & Reich [1973], Vietorisz & Harrison [1973]). Plusieurs *surveys* publiés par des auteurs néoclassiques dans les revues les plus prestigieuses tenteront explicitement de relever le "défi radical", il en est ainsi par exemple des travaux de Wachter [1974] et Cain [1975] et [1976] à propos de l'approche radicale de la segmentation du marché du travail.

La contestation étudiante a par conséquent résonné jusque dans les colonnes des revues académiques en économie. Ce qui signifie qu'il n'est pas raisonnable de considérer l'histoire de la pensée économique des années 1970 sans tenir compte du rôle perturbateur et incitateur qu'a pu jouer plus ou moins directement le courant radical sur l'approche *standard*. Au contraire, compte tenu du caractère "sociétal" du mouvement radical, il est même tout à fait acceptable de supposer que les économistes du courant dominant avaient connaissance des objections formulées à leur encontre et que dès lors, implicitement ou explicitement, ils ont répondu à ces attaques. Des titres de presse comme le *Wall Street Journal* ou *Business Week*, se sont d'ailleurs fait l'écho de ces antagonismes académiques dès 1972.⁸²

L'un des fronts ouverts par cette "nouvelle gauche" sur le terrain académique concerne la théorie de la firme. Ainsi, il est possible de considérer les contributions d'Alchian et Demsetz [1972] et de Marglin [1971]⁸³ comme à la fois se répondant et s'interrogeant l'une l'autre. Ce débat implicite est en fait le premier d'un ensemble d'autres échanges croisés dont la chronologie détaillée serait probablement impossible à établir et aurait de toute façon peu de signification s'il s'agissait de la considérer dans son détail. Il s'avère en fait plus fructueux, d'un point de vue purement méthodologique, d'étudier de manière groupée les arguments avancés par chaque "camp". Du côté radical, si Marglin concentre l'essentiel de l'argumentation, il est toutefois utile de s'intéresser à d'autres contributions qui ont approfondi ses différentes critiques et ses raisonnements.

4. Les principales thématiques fondatrices du courant

Bien que le courant radical ne se soit jamais unifié, il est possible de dégager cinq "points de vue", dont le statut théorique diffère, que l'on retrouve chez tous les auteurs : 1) le rejet de la théorie de la valeur marxiste orthodoxe, 2) une conception particulière de l'histoire qui renvoie à 3) un refus du strict déterminisme technologique

⁸² cf. Franklin & Tabb [1974], p. 127.

⁸³ Bien que l'article de Marglin ait été publié en 1974, afin d'éviter les confusions d'ordre chronologique, nous le désignerons par la date à laquelle il fut mis en circulation (1971) et très largement diffusé sous forme ronéotée. Le numéro des pages renvoie en revanche à la version publiée en 1974.

et à 4) la reconnaissance du rôle du pouvoir. Ces idées sont implicitement contenues dans 5) ce que l'on pourrait désigner comme un "slogan" : le "diviser pour régner".

Considérée comme une vérité métaphysique indémontrable, la théorie de la valeur sera très largement ignorée. Partant d'un cadre marxien, les radicaux chercheront à "montrer" l'exploitation de manière concrète sans cette théorie⁸⁴. Il s'agit alors de recourir à une approche historique où le moteur du changement social est moins le développement des forces productives que la lutte des classes. Cet effort de mise au premier plan de l'importance des rapports sociaux de production conduira au rejet du déterminisme technologique que l'on trouve aussi bien chez les marxistes que chez les néoclassiques. Les formes concrètes de l'organisation hiérarchique de la production capitaliste ne résulteraient pas de manière mécanique du développement de la science et de la technologie. Celle-ci, tout en déterminant le champ des possibles, laisserait place à une indétermination quand aux modalités concrètes de sa mise en œuvre. Cette indétermination serait levée dans l'histoire par la lutte des classes et les rapports de pouvoir. Les radicaux, durant les années 1970, ne tenteront pas de théoriser cette notion. Ils semblent marqués par une pensée pré foucauldienne où le mot "pouvoir" renvoie à ce que l'on pourrait appeler "le pouvoir de la classe bourgeoise". Celui-ci serait double. Il renverrait 1) au pouvoir politique et en particulier au pouvoir d'État et 2) en économie, au pouvoir du capital, lequel serait donc un pouvoir de classe⁸⁵, une situation de domination globale sur le prolétariat. Selon cette conception, les ouvriers ne disposeraient d'aucun pouvoir.

Nous verrons ainsi que, conformément à ce qu'avance Marglin, les auteurs radicaux ne considèrent pas la technologie comme une contrainte exogène limitant les capacités d'arbitrage des différents protagonistes. Bien au contraire, la technologie est conçue comme un instrument utilisé par l'une ou l'autre partie dans la lutte qui les oppose⁸⁶. C'est notamment pour cette raison que les auteurs de ce courant insistent sur l'idée selon laquelle l'organisation des sociétés industrielles, et en particulier celle du procès de travail⁸⁷, dépend avant tout de la lutte des classes et des rapports de pouvoir entre les différents protagonistes. Dès lors, ainsi que Braverman [1974] ou Gintis [1976] ont cherché à le montrer, la question de l'organisation de la production ne peut être résumée par les caractéristiques techniques exogènes dont rend compte la fonction de

⁸⁴ Landes [1986] (p. 621) remarquera, à propos de Marglin, cette volonté de montrer l'exploitation de manière réelle en dehors de toute référence à la théorie de la valeur.

⁸⁵ L'idée du pouvoir conçu comme pouvoir de classe est particulièrement explicite dans Bowles [1971] et [1974a], Gintis [1972b] et Bowles & Gintis [1975b], voir aussi la définition de Edwards et McEwan donnée ci-dessus.

⁸⁶ cf. Dockès & Rosier [1983], [1988].

⁸⁷ cf. Haslam [1994].

production. Le choix de la manière dont la production va être mise en oeuvre, c'est-à-dire le choix de la technologie, et donc de la division du travail⁸⁸ n'est, selon ces auteurs, pas effectué en fonction de critères liés à l'efficacité⁸⁹.

Les radicaux avancent au contraire que les propriétaires des moyens de production et/ou leurs représentants sélectionnent tel ou tel mode d'organisation en vue de mettre en pratique le vieux principe machiavelien, rappelé par Marglin, du "diviser pour régner". Il s'agit de diviser les salariés au niveau du processus de production, diviser le travail pour diviser les travailleurs, et au niveau de l'entreprise en les hiérarchisant entre eux. La hiérarchie divise les travailleurs au sein de la firme mais aussi sur le marché du travail⁹⁰, celui-ci étant en fait segmenté⁹¹. Le manque de mobilité des salariés, artificiellement créé pour les besoins des capitalistes, permet à la fois de limiter leur capacité à agir collectivement face à leurs employeurs, en compliquant par exemple le contenu de leurs revendications, de maintenir une "armée industrielle de réserve" afin d'extraire une plus grande quantité de travail de la part de la force de travail que si ce marché fonctionnait effectivement comme le décrivent les néoclassiques.

Au coeur de cette distinction entre travail et force de travail se trouve l'idée que la production ne peut pas être traitée comme l'échange car, selon H. Gintis [1976], le caractère exécutoire (*enforcement*) du contrat de travail est en fait endogène. Il s'agit donc pour les radicaux :

1) de "montrer" que la réalité fonctionne autrement que ce que décrit la théorie néoclassique de la firme et du marché du travail, au moyen d'études de cas dont le contenu fait très souvent appel à l'histoire : Braverman [1974], Stone [1974], Edwards [1979].

2) de développer des outils théoriques différents qui permettent d'expliquer ces réalités historiques. Il faut notamment distinguer, à l'instar de Marx, le travail de la force de travail (cf. Gintis [1976]). En outre, il est nécessaire non seulement d'admettre que le processus de travail et le marché du travail sont hiérarchisés mais il faut aussi expliquer ces phénomènes notamment grâce à la notion de segmentation⁹², issue de la pensée institutionnaliste⁹³.

⁸⁸ Pour une discussion générale sur ce point, cf. Grahl [1994].

⁸⁹ Sur l'efficacité, cf. Green [1994].

⁹⁰ Pour un aperçu de l'approche duale du marché du travail, cf. Amadeo [1994].

⁹¹ Pour une introduction à la théorie de la segmentation, cf. Fine [1994].

⁹² cf. Edwards, Gordon & Reich [1975].

⁹³ La théorie de la firme est l'occasion pour les radicaux de tenter de réconcilier deux traditions théoriques dont les chemins se sont, avant eux, déjà maintes fois croisés, à savoir l'approche marxienne et

3) d'attaquer les présupposés de la théorie du choix rationnel et de la liberté formelle des individus face aux lois du marché et au processus de travail, en montrant qu'ils sont conditionnés, socialisés et disciplinés par diverses institutions pour servir de main d'oeuvre docile aux entreprises capitalistes. Ainsi, Bowles et Gintis [1976]⁹⁴ montrent-ils que l'école, aux États-Unis, tend à récompenser et à promouvoir avant tout non pas des connaissances et des compétences telles que celles décrites par la théorie du capital humain, mais plutôt des comportements (Bourdieu dirait des "habitus"), notamment de soumission et d'obéissance, conforme à ceux requis par le travail dans les entreprises capitalistes.

L'une des prémisses des réflexions radicales sur la firme et notamment sur l'organisation hiérarchique du travail consiste à remettre en cause la thèse néoclassique selon laquelle les différences entre les emplois seraient fondées sur des différences d'ordre technologique.⁹⁵ Les différences en termes de capital humain ne permettraient pas d'expliquer la division hiérarchique des postes : deux individus ayant les mêmes capacités en terme de productivité peuvent ne pas occuper un même type de poste et ne pas être rémunérés au même taux. Ces réflexions sont issues, à l'origine, d'études portant sur la discrimination raciale.⁹⁶

Loin d'être un lieu harmonieux où "peu importe qui embauche qui", l'entreprise serait donc au contraire un lieu de conflits, fortement hiérarchisé où l'employeur exploiterait la force de travail, pendant le temps pour lequel il l'a louée, afin d'en tirer la quantité de travail la plus grande possible. L'un des moyens privilégiés de cette exploitation au sein de la firme consisterait en la mise en oeuvre du principe du "diviser pour régner" qui se décline en deux modalités : 1) l'application du principe de manière horizontale se traduit par la division parcellaire du travail; 2) son application verticale concerne la division hiérarchique du travail et donc des individus. Cette idée s'oppose donc frontalement à la thèse que l'on pourrait qualifier de "techniciste" selon laquelle une technique est adoptée en raison de son efficacité. Au contraire, pour les radicaux, la technique n'est pas neutre, il existe des raisons sociales qui président à son adoption, elle est mise en place sous et par des rapports sociaux particuliers.

Le "déficit radical" a porté sur de nombreuses thématiques, telles que par exemple les questions d'instabilité de la croissance, du développement économique et de l'impérialisme etc. Aussi, les travaux que nous étudions ici ne représentent-ils qu'une partie seulement des contributions de ce courant. À propos de la théorie de la firme, et

l'institutionnalisme. Certains n'hésitent d'ailleurs pas à faire de Marx le premier des institutionnalistes, cf. Samuels [1995].

⁹⁴ Leur ouvrage est d'ailleurs devenu "un classique" en sociologie de l'éducation.

⁹⁵ cf. Gintis [1971], [1972a], [1974], Bowles [1973], [1974b], Bowles & Gintis [1975a], Edwards [1976].

⁹⁶ cf. premiers travaux de Doeringer, Piore, Gordon, Edwards, Bowles et Reich.

en particulier de la notion de hiérarchie, nous procéderons en deux temps. Le second chapitre de cette partie s'attachera à mettre en évidence les principales réflexions autour du refus du déterminisme technologique dans l'analyse de l'organisation du processus de travail. L'accent sera en particulier mis sur les contributions de Marglin [1971], Braverman [1974] et de Gintis [1976]. Ces trois auteurs, qui occupent une place prépondérante dans les bibliographies radicales, sont ceux qui ont poussé le plus loin la réflexion sur les liens entre technologie et organisation. Le troisième chapitre sera consacré à la présentation d'un ensemble de travaux connus sous le nom de théorie de la segmentation. Celle-ci est issue des travaux de Doeringer et Piore sur le marché du travail dual mais s'en est émancipée en raison notamment du refus du déterminisme technologique. C'est en particulier autour de la théorie de la segmentation, qui prolonge les réflexions radicales sur la notion de hiérarchie en l'étendant à l'étude du marché du travail dans son ensemble, que de nombreuses interactions auront lieu entre le courant radical et l'approche dominante en matière de théorie de la firme.

CHAPITRE 2

L'organisation du travail : un refus du déterminisme technologique

Introduction

1. Séparer technologie et organisation

- 1.1. Le taylorisme comme outil de déqualification et de subordination
 - 1.1.1. L'analyse des principes de l'organisation scientifique du travail
 - 1.1.2. L'aspect systémique de la subordination
 - 1.1.3. À propos de la déqualification
- 1.2. À quoi servent les patrons?
- 1.3. L'analyse de la division du travail
 - 1.3.1. La critique de Marglin
 - 1.3.2. Le "principe de Babbage"

2. Origines et fonctions de la hiérarchie capitaliste : "diviser pour régner"

- 2.1. L'analyse économique du putting-out system
- 2.2. Une analyse ambiguë de la notion d'efficacité technologique
- 2.3. L'essor du système de fabrique
 - 2.3.1. Le machinisme n'a pas produit la fabrique
 - 2.3.2. Une "perversion" du principe concurrentiel
 - 2.3.3. L'encasernement de la main d'œuvre
 - 2.3.4. Une question de pouvoir de classe
 - 2.3.5. Choix technologique, organisation sociale et histoire

3. Vers une théorie radicale du processus de travail

- 3.1. De la dichotomie travail / force de travail à l'incomplétude du contrat de travail
- 3.2. Les formes du pouvoir de l'employeur sur les salariés
 - 3.2.1. Une préfiguration de la théorie du salaire d'efficacité
 - 3.2.2. Hiérarchie et influence
 - 3.2.3. L'inefficacité du contrôle hiérarchique

Conclusion du chapitre

Introduction

Les économistes radicaux tentent d'appréhender les principales caractéristiques de l'organisation de la production moderne non pas en termes d'efficacité technique mais comme résultat du conflit entre le travail et le *management*, celui-ci étant en position dominante en raison notamment de son monopole sur la propriété des moyens de production mais aussi parce qu'il s'appuie sur d'autres aspects de la vie sociale. Nous verrons que, dans la lignée de Marx, ces auteurs considèrent que l'aspect intrinsèquement conflictuel des rapports de production provient du fait que le travail n'est pas une marchandise ordinaire. La spécificité du procès de travail, lequel ne serait pas réductible à l'économique, ne pourrait dès lors être saisie correctement qu'en ayant recours à la distinction entre travail et force de travail.

Bien qu'il soit difficile de soutenir qu'une théorie radicale de la firme, unifiée et cohérente, ait été élaborée durant les années 1970, un certain nombre de contributions telles que celles de Braverman [1974] et Marglin [1971], mais aussi celle de Gintis [1976], ont servi de point de référence aux autres auteurs pour tenter de s'émanciper de l'approche dominante. Les textes de Braverman et Marglin, par l'ampleur de leur diffusion et la place qu'ils ont prise dans les bibliographies, n'ont probablement pas seulement joué un rôle scientifique. Ils sont véritablement devenus l'empreinte du radicalisme en économie : celui qui voulait "faire radical" se devait d'inclure l'un au moins de ces deux auteurs dans sa bibliographie. Jusqu'en 1974, si l'on peut en effet constater un véritable foisonnement de publications en économie de la part de cette "nouvelle gauche", en revanche aucune d'entre elles ne semblait émerger unanimement comme posant "La" problématique radicale.

C'est sans aucun doute la contribution de Marglin qui, grâce à un véritable slogan ("diviser pour régner"), cristallisera tous les efforts pour rejeter l'idée d'une division hiérarchique du travail fondée sur la nécessité technique. Reposant en fait sur d'autres mécanismes, que les radicaux désignent souvent par le vocable générique de "pouvoir" sans vraiment prendre la peine de définir ce terme avec précision (en dépit de quelques tentatives⁹⁷), l'organisation capitaliste de la production ne serait dès lors pas efficiente. Pour cette raison, la thèse de Marglin thèse que nous exposerons de manière détaillée, a fait l'objet de nombreuses critiques du côté notamment du courant néoinstitutionnaliste mais aussi du côté des historiens. Ainsi, David Landes publiera en 1986 une contribution visant à critiquer Marglin point par point, dont nous rendrons compte au fil de l'exposé du texte de ce dernier.

⁹⁷ comme par exemple les approches en termes de philosophie politique de Champlin [1970] et Lukes [1974].

Nous montrerons aussi que l'ouvrage de Braverman, malgré les réserves que suscitera sa thèse sur la déqualification et l'homogénéisation de la main d'oeuvre, nourrira aussi les réflexions des radicaux sur la recherche des déterminants non technologiques de l'organisation⁹⁸ de la production durant près de dix ans. Enfin, nous verrons que Gintis [1976] tentera, par l'ébauche d'une théorie de la division hiérarchique du travail, de mettre sur pied un véritable programme de recherche néomarxien qui débouchera par la suite sur une relecture originale de la théorie de la valeur (Bowles & Gintis [1977] et [1981]). Ce faisant, nous mettrons en évidence que certaines réflexions de Gintis sur la nature du contrat de travail et les liens causaux entre productivité et niveau de rémunération rejoindront, de manière semble-t-il involontaire, les préoccupations théoriques, alors nouvelles, véhiculées par le courant néoinstitutionnaliste à partir du milieu des années 1970, lequel cherchait lui aussi mais par d'autres moyens à s'émanciper de l'approche néoclassique de la production.

1. Séparer technologie et organisation

Bien que l'ouvrage de Braverman⁹⁹ soit considéré par Sweezy comme une application de l'approche de Marx, concernant la production de la plus value relative, aux nouvelles méthodes et emplois créés par le capitalisme, cette contribution, tout comme celle de Marglin, a pu être reprise par nombre de radicaux en raison essentiellement de sa vision non déterministe de la technologie. Il s'agit là du trait théorique le plus saillant et sans doute le plus fédérateur de ce nouveau courant. Chez Marglin, comme chez Braverman, ce sont les luttes sociales qui jouent un rôle premier dans la détermination des formes concrètes de l'organisation de la production capitaliste. La technologie n'est qu'un cadre, lui-même très largement produit par les

⁹⁸ Remarquons que les radicaux n'ont pas été les seuls à chercher à s'émanciper d'une vision technologiste. Ainsi, en France, la théorie des conventions montre, d'un point de vue très différent de celui adopté par les radicaux, que la prise en compte de l'interaction entre plusieurs modes de coordination ne conduit pas à un déterminisme fonctionnel (cf. Thévenot [1989]). Eymard-Duvernay [1989] applique cette approche aux modes de définition de la qualité des produits, laquelle est loin de se réduire à un ensemble de caractéristiques techniques.

⁹⁹ On peut dire de Harry Braverman qu'il est l'homme d'un seul livre. Il a tout d'abord été chaudronnier durant sept ans sur un chantier de constructions navales, puis il a travaillé durant sept autres années dans des ateliers de réparation de chemins de fer, de métallurgie et dans deux usines fabricant des structures en acier. Ayant été ensuite employé de bureau, puis correcteur dans l'édition, il a assumé des fonctions importantes dans deux maisons d'édition durant douze ans. Il aura ainsi vécu par deux fois, dans l'industrie puis dans les services, "*la transition du système de travail conventionnel à l'ordinateur*" (Braverman [1974], p. 16).

rapports de production, dans lequel des formes différentes d'organisation productives peuvent prendre place. Paradoxalement, alors que Braverman s'appuie sur Marx pour arguer de l'absence de tout déterminisme technologique strict, c'est peut-être autour de cette question que la "jeune garde" s'est le plus opposée à ses aînés marxistes, lesquels étaient supposés verser dans le même déterminisme¹⁰⁰ que les néoclassiques. D'ailleurs, une partie des radicaux poussera le refus de tout déterminisme technologique au point de verser finalement dans un certain "sociologisme", voire même un "culturalisme"¹⁰¹. C'est donc autour de la thématique de la technologie que les rapports compliqués entre marxistes "anciens" et "modernistes" sont les plus visibles. Braverman quant à lui représente l'un des principaux points de passage entre la théorie du capital monopoliste et les jeunes économistes que l'on peut qualifier de "néomarxistes".

Dès l'introduction de son ouvrage, il estime que le marxisme *"est hostile non pas à la science et à la technologie en tant que telles, mais seulement à la façon dont elles sont utilisées comme arme de domination dans la création, la perpétuation et l'approfondissement du fossé entre les classes de la société"* (p. 15). Il s'insurge contre la thèse selon laquelle la similarité des pratiques soviétiques et capitalistes impliquerait qu'il n'y ait pas d'autres moyens d'organiser l'industrie moderne. Un tel déterminisme serait selon lui équivalent à affirmer que tout ce qui est réel est nécessaire, que ce qui existe serait donc inévitable et éternel¹⁰² (et donc justifié), voire même naturel. Selon cette analyse, *"les attributs de la société moderne sont considérés comme sortant directement des cheminées d'usine, des machines-outils et des ordinateurs. Il s'ensuit que nous sommes en présence d'une théorie de la societas ex machina, en face non seulement d'un "déterminisme", mais d'un despotisme de la machine"* (p. 22, souligné par l'auteur). Pour éviter ce travers, Braverman entend aborder la question de manière historique.

Il s'agirait alors d'analyser tout d'abord séparément la technologie et les rapports sociaux, puis d'examiner la manière dont ces deux éléments s'articulent dans les sociétés et au cours de l'histoire. Il écrit (p. 23) : *"Une analyse reconnaissant qu'il y a très peu d'éléments "éternels" ou "inévitables" dans l'organisation sociale humaine*

¹⁰⁰ Cette accusation est notamment présente dans la contribution collective du *Work Relations Group*, rédigée par Jeremy Brecher et publiée en 1978 dans la *Review of Radical Political Economics*.

¹⁰¹ Le "culturalisme" est en outre très proche d'une pensée que l'on peut qualifier de libertaire.

¹⁰² Braverman cite à cet endroit (p. 22) un extrait de C. Kerr, J. Dunlop, F. Harbison et C. Myers *Industrialism and industrial man* (1960) (p. 15), où l'on peut lire *"L'industrialisation, quel que soit le type de pays, présente de nombreux traits semblables : les pays en voie d'industrialisation sont plus semblables les uns aux autres, quelles que soient leurs différences, qu'ils ne le sont d'économies reposant sur le commerce, l'agriculture ou la chasse et la pêche. [...] L'un des traits principaux est la division inévitable et éternelle des hommes, dans l'industrie, entre dirigeants et dirigés"*.

dans un sens abstrait se fonderait sur la compréhension de l'évolution historique¹⁰³ qui a produit les formes sociales modernes. Et, ce qui est plus important, une telle analyse ne doit pas simplement accepter ce que nous disent les gens qui ont conçu les machines, qui les possèdent et qui décident de leur fonctionnement, mais elle doit élaborer sa propre évaluation indépendante de la machinerie et de l'industrie moderne, à l'usine et au bureau; sinon ce n'est pas une science sociale qu'elle créera, mais simplement une branche de la science de l'organisation du travail".

Braverman considère que si Marx a bien donné dans son analyse une place privilégiée aux moyens de production, il se différencie toutefois d'un simple déterminisme technologique unilatéral. Marx n'aurait pas négligé l'influence des rapports de production sur le développement des forces productives même s'il a surtout parlé du lien causal inverse. Finalement, que Marx puisse ou non lui servir de "caution"¹⁰⁴, Braverman entend bien pour sa part remettre les rapports de production au centre de l'analyse, il va même jusqu'à affirmer qu'au "*sein de la firme capitaliste, ce sont les formes sociales qui dominent la technologie plutôt que le contraire*"¹⁰⁵. Pour sortir de l'idée de déterminisme, il insiste sur le fait que l'objet d'étude est un processus historique : "*la façon dont les processus de travail sont organisés et dont ils fonctionnent, est le "produit" des rapports sociaux que nous savons capitalistes. Mais la forme de notre société, la forme de toute société, n'est pas une création instantanée de "lois" qui l'engendreraient d'un seul coup sous nos yeux. Chaque société est un moment du processus historique et ne peut être saisie que comme une partie de ce processus*" (p. 26). Il ajoute : "*on est loin d'une formule toute faite qui permettrait de "déduire" d'un état de technologie donné un mode d'organisation sociale donné*" (*ibid.*).

1.1. Le taylorisme comme outil de déqualification et de subordination

L'apport de Braverman consiste en une analyse de l'évolution de l'organisation du processus de travail depuis l'apparition de la grande entreprise jusqu'au moment où il écrit, c'est-à-dire le début des années 1970. Il s'agit pour lui de montrer que l'organisation moderne du travail, s'appuyant largement sur les principes tayloriens, dont les théories telles que celle des relations humaines ne feront ensuite que décliner

¹⁰³ souligné par l'auteur.

¹⁰⁴ Le *Brighton Labor Process Group* [1977] (pp. 13-14) montre que le cadre d'analyse marxien ne mène pas à un déterminisme technologique. Cette contribution peut être interprétée comme une tentative, de la part du marxisme orthodoxe, d'une prise en compte plus centrale qu'auparavant du rôle moteur de la lutte des classes, laquelle fut replacée sur le devant de la scène par les radicaux. Il s'agit donc là d'une réponse marxienne au déficit radical.

¹⁰⁵ note 2 p. 25.

les principes de base, a consisté en une destruction des métiers et en une tendance générale vers une déqualification de la main d'œuvre. Son analyse repose sur une distinction très claire entre technologie et organisation du travail. Il écrit (p. 77) : *“le taylorisme est une étape du développement des méthodes de direction de l'organisation du travail et non le développement de la technologie, dans lequel son rôle a été mineur”*. Il s'agit de montrer que le contrôle du processus de production, et donc la manière dont celui-ci est organisé, est au centre de l'évolution des rapports de production. De ce point de vue, la technologie apparaît surtout comme une ressource parmi d'autres pouvant être mobilisée d'une manière ou d'une autre pour permettre l'extraction de la plus value.

1.1.1. L'analyse des principes de l'organisation scientifique du travail

La distinction entre travail et force de travail conduit à admettre que l'intérêt du capitaliste consiste à obtenir le maximum de travail pendant le temps où est louée la force de travail. Braverman montre que, malgré la forme capitaliste du mode de production, ce que Marx désigne par la *subordination formelle* ne permet pas, à elle seule, aux propriétaires d'obtenir autant de travail qu'ils le désirent tant que subsistent les métiers, que Braverman semble assimiler à la notion marxienne de division sociale du travail. Il désigne sous le vocable de métier la connaissance et la maîtrise par un ouvrier d'une partie importante du processus de production de l'industrie dans laquelle il se trouve. En effet, même s'il ne possède pas les moyens de production, un ouvrier “de métier” contrôle le processus de travail grâce à ses connaissances et son savoir-faire, c'est-à-dire qu'il peut décider 1) de la manière dont il va organiser son propre travail et 2) de l'intensité de son effort. Dans un système capitaliste reposant uniquement sur la subordination formelle, laquelle permet déjà au propriétaire d'extraire la plus value absolue, l'employeur ne contrôle pas la quantité d'*inputs* de travail car il ne contrôle pas le procès de production. C'est d'ailleurs le constat de départ de Taylor qui considère, selon Braverman, que *“les ouvriers qui ne sont contrôlés que par des ordres et une discipline générale ne sont pas contrôlés comme ils le devraient, car ils conservent la responsabilité du processus de travail. Tant qu'ils contrôlent le processus de travail lui-même, ils contrecarrent tout effort pour réaliser la totalité du potentiel inhérent à leur force de travail”* (p. 88). La *subordination réelle*¹⁰⁶ du salarié, qui permet notamment

¹⁰⁶ L'analyse de Braverman peut être relue en utilisant la distinction marxienne entre subordination formelle et réelle. Toutefois Braverman n'utilise pas vraiment cette distinction qu'il ne connaissait peut être pas car ces écrits de Marx n'étaient pas encore diffusés dans le monde anglo-saxon au début des années 1970. Selon M. Rubel (cf. Marx [1979], p. 364), Marx ferait allusion pour la première fois à la distinction entre subordination formelle et réelle dans les *Plans et sommaires du “Capital”* figurant dans les *Grundrisse*, lesquelles n'ont été publiées en langue anglaise pour la première fois qu'en 1973 par

d'accroître la productivité du travail et donc la plus value relative¹⁰⁷, suppose par conséquent le contrôle par l'employeur du processus productif.

Le taylorisme apparaît alors comme la formalisation des moyens permettant de passer *systématiquement* d'une subordination formelle à une subordination réelle. On comprend dès lors pourquoi, pour Braverman, l'organisation scientifique du travail ne serait pas une science. Elle ne refléterait rien d'autre que la vision capitaliste des conditions de production¹⁰⁸. L'o.s.t. est un système de contrôle car elle consiste à décider à la place du salarié comment il doit travailler, il s'agit de réduire au maximum son pouvoir de décision. L'auteur écrit que le système de Taylor "*donnait tout simplement à la direction des entreprises le moyen de contrôler le mode de réalisation effectif de chaque activité, de la plus simple à la plus compliquée*" (p. 81). L'œuvre de Taylor ne serait selon Braverman qu'un approfondissement et une synthèse des réflexions engagées un siècle plus tôt par A. Smith sur la division du travail.

Loin de se résumer au calcul des temps et à la parcellisation des tâches, l'o.s.t. serait fondée sur trois principes :

1) le rassemblement et le développement des connaissances permet, par des études systématiques, de découvrir et d'imposer des méthodes plus rapides. Ceci implique la "*dissociation du processus de travail et de l'art de l'ouvrier. (...) Le processus de travail doit être rendu indépendant du métier, de la tradition et des connaissances de l'ouvrier. Désormais, il ne reposera plus du tout sur les capacités de l'ouvrier mais entièrement sur les pratiques de l'organisation du travail*" (p. 99).

2) la séparation de la conception et de l'exécution, et la concentration de la connaissance entre les mains de la direction. Braverman considère ceci comme une

Martin Nicolaus chez Penguin Books. En outre, les quelques pages traduites par M. Rubel et J. Malaquais sous le titre "Subordination formelle et réelle du travail au capital", et insérées par l'éditeur dans une partie intitulée "Matériaux pour l'Économie" (1861-1865)" dans Marx [1979], ont été publiées pour la première fois en langue française en 1971 par l'UGE sous le titre "Un chapitre inédit du Capital". On désigne communément ces pages comme le "6ème chapitre inédit du Capital". C'est précisément cette édition française de 1971 que le collectif, signant sous le nom de *Brighton Labour Process Group*, utilisera dans un article, publié en 1977 dans *Capital & Class*, visant à reformuler de manière unifiée, à la lumière des notions de subordination formelle et réelle, les outils théoriques marxistes permettant d'appréhender le procès de travail. Nous ignorons la date exacte de la première publication en langue anglaise du "6ème chapitre". Si elle a eu lieu, ce ne peut être qu'après 1977, c'est à dire bien après la publication du livre de Braverman.

¹⁰⁷ cf Marx [1867], Livre 1, quatrième section, chap. 12.

¹⁰⁸ L'œuvre de Taylor ne serait que "*le point de vue de la direction d'une force de travail récalcitrante dans le cadre de rapports sociaux antagonistes. (...) Derrière ces lieux communs se cache une théorie qui n'est rien de moins que l'énoncé explicite du mode de production capitaliste*" (p. 78).

rupture de l'unité du processus de travail, lequel tendrait alors à se déshumaniser. Cette idée d'une séparation entre conception et exécution, qui sera rapidement reprise par les théoriciens de la segmentation du marché du travail, ne doit pas être confondue avec la séparation du travail manuel et du travail mental car ce dernier est lui aussi sujet à la séparation entre conception et exécution. Selon Braverman, *“non seulement les travailleurs perdent ainsi le contrôle de leurs instruments de production, mais ils doivent maintenant perdre le contrôle de leur propre travail et de sa mise en œuvre”* (p. 101).

3) l'utilisation de ce monopole du savoir pour contrôler à la fois chaque élément du processus de travail et son mode d'exécution. Ce contrôle est possible par la planification et le calcul préalable et systématique de tous les composants du processus de travail, *“qui n'existe plus désormais en tant que processus dans l'imagination de l'ouvrier, mais seulement en tant que processus dans l'imagination d'un groupe spécial organisant le travail”* (p. 104).

Alors que jusqu'à la mise en place de l'o.s.t., *“l'artisan était lié à la connaissance technique et scientifique de son temps dans la pratique quotidienne de son métier”* (p. 114), d'une part, l'ouvrier est ensuite dépossédé de cette connaissance et tend donc au cours de sa propre histoire individuelle mais aussi de génération en génération vers la déqualification, d'autre part, il y a une transformation de la science elle-même en capital. L'idéal, que véhicule le taylorisme, d'un contrôle total du processus de production par la direction de l'entreprise conduit celle-ci à utiliser toutes les innovations productives fournies par la science. Ce n'est donc pas, selon ce point de vue, la technologie qui sépare la conception de l'exécution et donne à la production son aspect parcellisé mais c'est bien le capital qui, dans la lutte qui l'oppose au sein même de l'entreprise aux salariés pour en extraire le maximum de travail, organise ainsi la production et oriente la recherche scientifique et ses mises en application en fonction de ses propres objectifs. Dans cette optique, il n'y a donc pas de strict déterminisme technologique vis à vis de l'organisation du travail dans la firme capitaliste.

1.1.2. L'aspect systémique de la subordination

Les formes concrètes de l'organisation du travail ne résulteraient donc pas d'une quelconque contrainte d'ordre technologique mais résulteraient au du rapport de force entre travail et capital au sein de l'entreprise. Pourquoi ce rapport serait-il largement favorable au capital? Autrement dit, si les travailleurs n'ont pas intérêt à ce que soit mis en place une telle organisation et un tel contrôle, pourquoi ne peuvent-ils pas s'y soustraire? Braverman, fidèle à Marx, considère que les déterminants de la subordination ne sont pas purement micro-économiques mais résultent de l'aspect systémique du mode de production capitaliste. Autrement dit, il n'est pas possible de comprendre les raisons pour lesquelles le travailleur se soumet, au sein de l'entreprise, à

l'autorité de l'employeur en examinant le fonctionnement *in abstracto* d'une seule firme. L'entreprise capitaliste a pu mettre en place une organisation du travail modelée par l'idéal taylorien d'un contrôle total de la main d'œuvre parce qu'elle s'insère dans un environnement plus large, le mode de production capitaliste, qui lui en a donné les moyens.

Après avoir rendu compte des réactions fortes des ouvriers et notamment de leur comportement de fuite face aux nouvelles usines tayloriennes, Braverman écrit que *“la classe ouvrière ne se soumet progressivement au mode de production capitaliste et aux formes successives qu'il prend que dans la mesure où le mode de production capitaliste conquiert et détruit toutes les autres formes d'organisation du travail et, avec elles, toute autre solution pour la population laborieuse”* (p. 126, souligné par l'auteur). Il ajoute (pp. 127-128) : *“l'adaptation apparente du travailleur aux nouveaux modes de production résulte de la destruction de tous les autres moyens de gagner sa vie, de l'impact des marchandages de salaires (sic) qui permirent un certain élargissement des limites de subsistance de la classe ouvrière, du tissage du filet de la vie capitaliste moderne qui rend finalement tout autre mode de vie impossible”*. A propos des “marchandages de salaires”, Braverman fait ici allusion à Ford qui, étant le premier à avoir instauré de manière aussi poussée une organisation contrôlée du procès de travail, dut finalement se résoudre à plus que doubler le salaire journalier pour attirer la main d'œuvre. La subordination reposerait donc sur l'absence d'alternatives.

En outre, l'o.s.t. en se généralisant assoit les conditions de son bon fonctionnement. L'augmentation de la productivité du travail qu'elle produit tend à réduire l'embauche et à accroître les licenciements ce qui, si l'effet macroscopique de l'accroissement de la production et l'apparition de nouveaux secteurs ne se traduisent pas immédiatement par un accroissement de l'emploi, conduit au grossissement de l'armée industrielle de réserve et donc à la diminution des alternatives à l'o.s.t. et par conséquent à une subordination plus efficace des travailleurs employés. C'est ainsi que loin de se cantonner à l'atelier, cette forme d'organisation du travail, qui nécessite une importante activité de conception et d'organisation, a entraîné un très important travail de bureau, lequel a été lui-même progressivement organisé selon les principes tayloriens.

1.1.3. À propos de la déqualification

L'idée de déqualification que défend Braverman fera l'objet de vives critiques¹⁰⁹, notamment en provenance des auteurs radicaux tenants de la théorie de la

¹⁰⁹ cf. Burawoy [1978], Elger [1979], Hodgson [1994]; voir aussi le numéro spécial de juillet-août 1976 de la *Monthly Review* (“Technology, the labor process and the working class”) et le commentaire de Braverman (Braverman [1976]); lire enfin le *symposium* consacré par le *Cambridge Journal of*

segmentation du marché du travail. En effet, en défendant l'idée d'une tendance à l'homogénéisation de la force de travail, Braverman semblait souscrire à la théorie orthodoxe marxienne de la valeur, laquelle consiste notamment à rabattre toutes les formes différentes de travaux sur une notion unique de travail abstrait. De nombreux radicaux ont largement ignoré cette conception de la valeur précisément parce la théorie de la segmentation vise à montrer la perpétuation de fortes différences entre les travailleurs ne reposant pas sur des principes productifs, contrairement à ce que suppose Marx dans le passage du travail complexe au travail simple. Pour cette raison, Bowles et Gintis [1981] considèrent que marxistes et néoclassiques partageraient une même conception technologiste de la production où le travail ne serait considéré que comme la simple valeur d'usage de la force de travail.

Il s'agirait dès lors non pas d'abandonner la théorie de la valeur mais d'élaborer une théorie de la "valeur-travail" hétérogène (Bowles & Gintis [1977]) qui ne considérerait pas les pratiques sociales, culturelles et politiques comme secondaires au regard du rôle joué par la *structure*. Malgré cette critique forte à son encontre, l'ouvrage de Braverman sera tout de même considéré par beaucoup comme faisant partie de la théorie de la segmentation pour deux raisons. 1) Braverman aurait mis en avant l'un des clivages présents sur le marché du travail dans la dichotomie entre conception et exécution. 2) Son analyse très approfondie du taylorisme, considérée comme un exemple à suivre du point de vue de la "pratique théorique" car elle a su combiner une approche à la fois historique, empirique et analytique, est à l'origine d'un champ d'investigation à part entière sur le procès de travail.¹¹⁰ Une simple lecture des ouvrages d'Edwards [1979] et d'Edwards, Gordon & Reich [1982] permet d'apprécier l'influence qu'a pu exercer Braverman sur ces auteurs.

1.2. À quoi servent les patrons?

De même, la question de l'assujettissement de la main d'œuvre est au cœur de l'article que Marglin [1971]¹¹¹ a consacré au passage du système de travail à domicile au système de la fabrique. Sa thèse principale consiste à montrer que, contrairement à ce que soutiennent à la fois la vulgate marxiste et l'analyse néoclassique, la fabrique ne se serait pas imposée en raison d'une quelconque supériorité technologique. Dans cet

Economics (vol. 3) aux analyses historiques du processus de travail en 1979 et introduit par Elbaum, Lazonick, Wilkinson & Zeitlin [1979].

¹¹⁰ cf. Hashlam [1994].

¹¹¹ Il faut rappeler qu'au moment où il écrit "What do bosses do?", c'est-à-dire en 1970 (cf. discussion avec l'auteur), Marglin n'a pas lu Braverman car ce dernier ne publiera son ouvrage que quatre ans plus tard.

article, Marglin entend discuter la théorie néoclassique de la firme beaucoup plus directement que ne le fait Braverman.

Là où le *mainstream* ne voit qu'efficience, concurrence parfaite, transparence et supériorité technologique, Marglin tente de montrer qu'il s'agissait en fait plutôt d'exploitation, de monopole, "d'asymétrie d'information"¹¹² et de contrainte. La littérature économique, depuis A. Smith jusqu'aux néoclassiques contemporains, répondait et répondrait encore à la question "À quoi servent les patrons?"¹¹³ en avançant des arguments d'ordre technique liés à la division du travail. Le patron remplirait une fonction nécessaire dont l'existence serait liée à la technologie, elle-même "*exogène et inexorable*".¹¹⁴ C'est cette dernière qui créerait la nécessité de la division du travail et donc de la fonction patronale. Ces analyses considèrent que seules les technologies "efficientes" sont sélectionnées et mises en œuvre dans la production, en général par un processus marchand ou une "sélection naturelle" (théories évolutionnistes). L'une des tâches de Marglin, à l'instar de ce qu'effectue Braverman, va consister à tenter de dissocier la question de la technologie employée dans le procès de production de celle de l'organisation du travail. Alors que Braverman ne s'interroge pas explicitement sur le caractère "efficient" ou non de la sélection de telle ou telle technologie¹¹⁵, Marglin va tenter de mettre en évidence que les moments décisifs de l'évolution du capitalisme ne sont pas liés à l'efficience technologique au sens néoclassique du terme mais à la lutte des classes. Il montre cette absence d'efficience sans avoir besoin de recourir pour autant à un argument équivalent à celui de la déqualification de la main d'œuvre.

Ainsi, selon l'approche traditionnelle, si la hiérarchie, telle que nous la connaissons dans l'entreprise capitaliste, s'est imposée au début du XIX^{ème} siècle, c'est qu'elle était plus efficace dans la production des richesses. L'organisation économique et sociale est alors considérée comme déterminée par la technologie. Par conséquent, la technique imposerait l'entreprise concentrée et l'entreprise concentrée supposerait la hiérarchie.

À travers une analyse qui prend en compte le *temps historique*, Marglin se propose de répondre à la question des origines de la hiérarchie en inversant cette causalité. Et si la division parcellaire du travail n'était pas apparue pour des raisons de

¹¹² Il n'emploie pas ces termes.

¹¹³ C'est le titre que Marglin a lui-même donné à la version française qu'A. Gorz publia en 1973.

¹¹⁴ Marglin [1971] p. 112.

¹¹⁵ On peut toutefois avancer qu'en défendant l'idée d'une détérioration du travail ouvrier au fil de la progression de la prise de contrôle du processus de travail par les capitalistes, Braverman considère que le passage de la production reposant sur le métier à une production fondée sur l'o.s.t. n'est pas efficient au sens de Pareto. D'une manière générale, sa thèse de la déqualification continue revient à considérer que le capitalisme évolue de manière de plus en plus inefficente.

supériorité technique mais pour permettre à une classe particulière de s'approprier une plus grande partie du surplus? Est-il possible que, dans les premières décennies du capitalisme, les patrons aient créé leur propre fonction en s'interposant entre le producteur direct et le marché? Marglin tente de montrer que le développement de la division parcellaire du travail, qui caractérise le *putting-out system*, et le développement de l'organisation centralisée, qui distingue le système de la fabrique, n'ont pas émergé originellement pour des motifs de supériorité technique. Seule une approche historique serait à même d'éclairer les motifs de l'avènement de l'entreprise moderne que nous connaissons aujourd'hui. C'est pourquoi cet auteur entend mettre en évidence l'aspect "endogène et résistant"¹¹⁶ de la technologie. Ainsi, les ouvriers auraient perdu le contrôle du produit et du processus de production du fait de la lutte des classes. À l'origine, la fonction sociale de l'organisation hiérarchique du travail n'aurait que peu de rapport avec l'efficacité technique. C'est pourquoi ces innovations, dans l'organisation du travail, n'auraient pas vraiment fourni plus d'*output* pour les mêmes *inputs*. Elles auraient surtout été introduites pour permettre au capitaliste d'obtenir une plus large part du produit aux dépens du producteur direct. C'est "*seulement la croissance ultérieure de la taille du gâteau qui a masqué l'intérêt de classe qui était à la racine de ces innovations*" (Marglin [1971], p. 62). Selon Marglin, la fabrique serait apparue par la force et le pouvoir pour des motifs liés à l'appropriation du surplus par une classe particulière, et ceci indépendamment de toute considération technologique.

Néanmoins, l'auteur ne nie pas la supériorité *actuelle* de cette forme organisationnelle. Il entend montrer que la hiérarchie capitaliste n'a pas toujours été technologiquement supérieure, mais qu'elle l'est devenue au cours de l'Histoire. En montrant que les patrons ne "servent à rien" tout en prélevant une large part du surplus, Marglin entend montrer concrètement l'exploitation sans même passer par la valeur et les prix. Cet auteur défend donc une thèse très radicale à partir d'une argumentation fondée sur la critique de la division du travail. Toutefois, nous verrons que cette approche pose des difficultés liées au fait que l'auteur fait comme si la division hiérarchique du travail entre employé et employeur devait être abordée de la même manière que la division dite "technique" du travail qui, comme l'a montré Braverman, n'est en fait pas liée à la technologie.

Pour Marglin, la question de l'absence d'un déterminisme technologique strict est liée aux fondements de la division du travail. Nous verrons dans la section suivante que cet auteur a cherché à montrer que la division du travail ne repose pas sur des impératifs d'ordre technique, contrairement à ce que stipule la vision traditionnelle inspirée par Adam Smith.

1.3. L'analyse de la division du travail

¹¹⁶ *ibid.*

Nous examinerons tout d'abord les arguments de Marglin contre l'approche smithienne de la division du travail. Dans un second temps nous verrons que Marglin n'a pas discuté le "principe de Babbage", qui aborde la division du travail d'un autre point de vue que celui adopté par Smith.

1.3.1. La critique de Marglin

Marglin entend montrer que (p. 64) "*contrairement à la logique néoclassique, une nouvelle méthode de production n'a pas à être technologiquement supérieure pour être adoptée; l'innovation dépend aussi des institutions économiques et sociales, de ceux qui contrôlent la production et des contraintes dont ce contrôle est assorti*".

Il s'agit tout d'abord de réfuter les arguments, avancés par les économistes classiques et en particulier par A. Smith, en faveur de la division du travail. En effet, il est important de remarquer que ces arguments sont exclusivement d'ordre technique. A. Smith soutient que la division technique du travail est apparue en raison de son efficacité dans la production. Aussi avance-t-il trois arguments en faveur de la supériorité d'une division parcellaire du travail aussi poussée que la dimension du marché le permet :

- (1) Elle accroît la dextérité de chaque ouvrier individuellement.
- (2) Elle permet une épargne de temps habituellement perdu en passant d'un ouvrage à un autre.
- (3) Elle favorise l'invention, de la part des ouvriers, d'un grand nombre de machines qui facilitent et abrègent le travail et permettent à un homme de remplir la tâche de plusieurs.

Ce dernier argument n'est d'emblée pas parfaitement convaincant et Smith reviendra lui-même sur ce point. La répétition d'un petit nombre de tâches pendant toute sa vie ne permet pas à un homme de développer son aptitude à inventer. Marglin estime même que l'extrême *spécialisation*, qui caractérise la division capitaliste du travail, a certainement diminué la propension des ouvriers à inventer car elle limite beaucoup trop étroitement leur marge de contrôle; si bien qu'ils ne voient plus comment s'insère chaque opération dans l'ensemble. Il faut toutefois noter que Smith n'a pas connu la division du travail extrêmement poussée dont parle Marglin. Il semble vérifié que la décomposition des tâches, qui existait dans la seconde partie du XVIII^{ème} siècle, a permis aux producteurs d'inventer des mécaniques simples destinées à remplacer la main d'œuvre.¹¹⁷ Les premières mécaniques n'ont pas été inventées par des "savants" mais bien, comme le suggère Smith, par les individus directement impliqués dans le processus de production. Braverman pour sa part montre que l'approfondissement de la division technique du travail, et donc de la spécialisation qu'elle engendre, a en fait

¹¹⁷ ce point est aussi noté par Landes [1986], p. 588.

conduit à une diminution des inventions par les ouvriers. Les innovations ouvrières étaient en fait rendues possibles par le fait que l'ouvrier de métier maîtrisait le processus de production.¹¹⁸

Le second argument de Smith est, selon Marglin, très important, mais n'a que très peu de rapport avec la spécialisation parcellaire qui caractérise la division capitaliste du travail. Pour économiser du temps en passant d'une activité à une autre, il est seulement nécessaire de continuer une activité donnée pendant une durée suffisamment longue pour que le temps de mise en place ne devienne qu'une proportion insignifiante du temps total de travail. Marglin ajoute que "[l'] économie de temps nécessiterait au plus seulement que chaque travailleur continue la même activité des jours durant, et non toute sa vie. L'économie de temps implique la séparation des tâches et la durée d'une activité, non la spécialisation." (Marglin [1971], p. 67, souligné par l'auteur). La question de la division du travail se trouve donc mêlée à celle de la *spécialisation* dans un petit nombre de tâches.

Quant au premier argument il serait, selon Marglin, acceptable s'il s'agissait de la division *sociale* du travail en différentes industries. En effet, c'est dans la mesure où les qualifications sont difficiles à acquérir que la spécialisation est essentielle à la division de la production en des opérations séparées. Mais il est ici question pour Smith de la division *parcellaire* du travail au sein de laquelle les qualifications ne sont justement pas du tout spécifiques.

À propos de la manufacture d'épingles, Marglin écrit : "*Il aurait été technologiquement possible d'obtenir des économies de temps de passage d'une activité à une autre sans spécialisation. Un ouvrier, avec sa femme et ses enfants, aurait pu procéder de tâche en tâche (...) et ainsi réaliser les avantages de la division du processus de production de bout en bout en des tâches séparées*" (*ibid.*, p. 70, souligné par l'auteur)¹¹⁹. L'auteur se demande alors (p. 70) "*Pourquoi, donc, la division du travail dans le putting-out system entraîna-t-elle la spécialisation aussi bien que la séparation des tâches?*" Pour Marglin, la fonction principale de la division technique du travail est qu'elle permet aux capitalistes de "diviser pour régner".

1.3.2. Le "principe de Babbage"

Marglin n'examine pas d'autre argument que ceux avancés par Smith pour comprendre pourquoi s'est imposé ce type de division du travail. Or, c'est l'un des mérites de Braverman que d'avoir remis au premier plan l'œuvre de Charles

¹¹⁸ De ce point de vue, l'ingénieur, qui est l'inventeur moderne, serait le descendant de l'artisan-ouvrier; cf. Braverman [1974], p. 113 et suiv.

¹¹⁹ Landes [1986] (p. 591), à partir d'un exemple tiré de la fabrication horlogère, critique cette idée et considère que la spécialisation permet au contraire de réduire les coûts d'apprentissage.

Babbage¹²⁰, qui formula pour la première fois en 1832 une analyse de la division du travail différente de celle de Smith. Le point crucial sur lequel nous voulons insister est que “le principe de Babbage”, que nous allons exposer ci-dessous, ne repose pas sur un argument de type technique mais sur un argument plus “économique”. En outre, on verra par la suite que l’analyse de Marglin, bien que formulée différemment, peut être considérée comme équivalente à celle de Babbage. En un certain sens, Marglin a peut être “redécouvert” ce principe.¹²¹

Après avoir mentionné les arguments classiques en faveur de la division du travail qui ont été examinés ci-dessus, dans son chapitre 19 intitulé “Sur la division du travail”, Babbage écrit : “*Mais bien que toutes les causes soient importantes et que chacune influe sur le résultat, il me semble clair que toute explication du bon marché des articles manufacturés conséquence de la division du travail serait incomplète si l’on oublait de mentionner le principe suivant:*

“Le maître d’une manufacture, en divisant le travail pour qu’il soit exécuté en différentes opérations exigeant chacune des degrés différents d’adresse ou de force, peut acheter exactement la quantité précise de chacune de ces qualités qui sera nécessaire à chaque opération; alors que si tout le travail est exécuté par un seul ouvrier, cette personne devra posséder assez d’adresse pour réaliser l’opération la plus difficile et assez de force pour réaliser la plus dure de celles qui composent l’ensemble du travail ainsi divisé”.¹²²

Le principe de Babbage peut donc se résumer comme suit : la division du travail en *spécialisant* la main d’œuvre dans un petit nombre de tâches simples, c’est à dire en *créant* une offre de travail non qualifié, permet à l’employeur de la rendre moins onéreuse. Pour sa part, Braverman le reformule comme suit (p. 72) : “*dans une société fondée sur l’achat et la vente de la force de travail, parcelliser chaque métier rend chaque partie meilleur marché*”.¹²³ Le point central dans la notion de division du travail

¹²⁰ Charles Babbage, *On the economy of machinery and manufactures*, Londres, 1832, réédité à New York en 1963. Selon Pagano [1991] (p. 317), Babbage reconnaîtra par la suite, lorsqu’il en apprendra l’existence, que ses idées avaient été anticipées par l’économiste italien Melchiorre Gioia, en 1815, dans son ouvrage intitulé *Nuovo Prospetto delle Scienze Economiche* (Vol. 1, Lugano, Presso Guis).

¹²¹ Le principe de Babbage a peut être aussi été découvert une troisième fois par Rajan & Zingales [1998], cf. partie de cette thèse consacrée à la théorie des contrats incomplets.

¹²² Babbage, *op.cit.* p. 175-176, cité par, et souligné dans, Braverman [1974], p. 72.

¹²³ Remarquons que c’est exactement la même idée à l’œuvre dans les théories classiques et néoclassiques du commerce international : la spécialisation dans un produit ou un procédé permet de produire à meilleur marché; il est d’ailleurs curieux que ce fait ne soit jamais mis en avant et que, au contraire, certains auteurs s’attachent même à opposer les principes de la division du travail au sein de la firme et de la division internationale du travail.

n'est pas tant la division elle-même que son association à une *spécialisation* dans un petit nombre de tâches simples. C'est précisément ce que dénoncent tant Braverman, à propos de la déqualification, que Marglin à propos de la perte de contrôle à la fois sur le produit et sur le processus de production par les ouvriers. On comprend dès lors sans difficulté Braverman lorsqu'il affirme que (p. 102) "*en fin de compte, Taylor a mieux compris que quiconque à son époque le principe de Babbage et il l'avait toujours présent à l'esprit dans ses calculs. (...) Son but était plutôt de rendre l'ouvrier meilleur marché en diminuant sa qualification et en augmentant son rendement*". Il ne fait d'ailleurs qu'utiliser Babbage dans son analyse lorsqu'il écrit que l'organisation moderne du travail "*avait pour tâche de garantir que, les métiers s'éteignant, les ouvriers tomberont au niveau d'une force de travail générale et indifférenciée, adaptable à toute une gamme de tâches simples, alors que, les sciences se développant, elles seront concentrées dans les mains de la direction des entreprises*" (Braverman [1974], p. 105).

Dans son article entièrement consacré au "démontage" de la thèse de Marglin, publié dans le *Journal of Economic History* en 1986¹²⁴, l'historien David Landes considère que "*Marglin ne traite pas particulièrement l'analyse de Babbage mais en fait il la rejette par omission. Mon propre point de vue est que cela soulève des questions d'efficacité des coûts qu'il préfère éviter ou qu'il juge non pertinentes*" (Landes [1986], p. 589). Il faut toutefois remarquer à la décharge de Marglin que Babbage était quelque peu tombé dans l'oubli en 1970 au moment où fut rédigé "À quoi servent les patrons?". Ce n'est que quatre ans plus tard que Braverman remettra en avant les travaux de Babbage. Landes lui-même semble en avoir eu connaissance par Braverman et note que "*la remise en avant par Braverman de cette question [le principe de Babbage] était vraiment nécessaire*" (*ibid.*, p. 589, note 13). En outre, contrairement à ce qu'affirme Landes, Marglin n'a pas tenté d'éviter la question de l'efficacité et de la diminution des coûts mais il s'y est au contraire heurté et il ne parviendra pas complètement à résoudre cette difficulté notamment lors de sa réflexion sur l'intensification de l'effort productif. Il nous semble, au contraire de ce qu'affirme Landes, que si Marglin avait eut connaissance du principe de Babbage, il aurait pu l'utiliser pour approfondir son argumentation visant à mettre en cause le déterminisme technologique. C'est précisément tout l'objet de l'ouvrage de Braverman.

Le point de départ de l'analyse de Marglin ayant été précisé, la section suivante expose le contenu de sa thèse de manière détaillée.

¹²⁴ Bien que soit annoncée en note, au début de l'article de Landes, une réponse par Marglin "dans un prochain numéro de la revue", ce dernier n'a toujours rien publié à ce sujet mais semble ne pas en avoir abandonné le projet (conversation avec l'auteur).

2. Origines et fonctions de la hiérarchie capitaliste : “diviser pour régner”

2.1. L’analyse économique du *putting-out system*

Selon Marglin, sans spécialisation, le capitaliste n'aurait pas eu de rôle essentiel à jouer dans le processus de production. Le *putting-out system* se caractérisait par l'existence d'artisans façonniers soumis au “donneur d'ordres” (*putter-outer*), “marchand-fabricant” qui ne fabriquait pas mais donnait à façon à ses artisans spécialisés. Le *putter-outer* quant à lui coordonnait les différentes activités du processus de production de manière à s'interposer entre les artisans et le marché. Il se trouvait vis-à-vis d'eux en situation de monopsonne, ceux-ci n'avaient pas accès au marché du produit final, le marché de leur sous-produit était très restreint puisque les seuls demandeurs étaient les *putter-outers* locaux. Avec le *putting-out system*, l'un des deux aspects du contrôle artisan de la production disparaissait : le contrôle sur le produit. Il ne leur restait alors plus que le contrôle du processus de travail concernant le sous-produit qu'ils devaient livrer.

Si les travailleurs avaient pu intégrer toutes les différentes tâches de la fabrication d'un produit final donnant accès à un marché suffisamment élargi, ils auraient “découvert”, selon Marglin, que la “médiation” du *putter-outer* n'était pas nécessaire pour se placer sur le marché. Ils auraient pu vendre directement un produit fini et s'approprier le profit que le capitaliste prélevait par sa position de médiateur entre producteur et marché. C'est pourquoi, dans la période où l'emploi des machines n'était pas encore répandu, la spécialisation en plusieurs métiers était le seul moyen par lequel le capitaliste pouvait s'assurer une fonction. En effet, il restait essentiel dans le processus de production comme intégrateur de ces opérations séparées pour aboutir à un produit pour lequel existait un large marché.¹²⁵ Marglin ajoute : “*La contribution particulière à la production du putter-outer était rémunérée non pas du fait d'une véritable rareté d'habileté à intégrer les fonctions séparées; mais plutôt la rareté a été artificiellement créée*¹²⁶ pour préserver le rôle du capitaliste” (Marglin [1974], p. 70).

Le rôle des capitalistes était donc “artificiel”, c’est à dire, selon Marglin, qu’ils n’avaient pas à l’origine de compétences techniques qui puissent justifier *ex ante* de leur existence en tant que capitalistes, ils n’avaient aucune productivité, aucune fonction utile. C'est pourquoi ils devaient “diviser pour régner” et veiller sans cesse à être les

¹²⁵ Marglin [1984] approfondira ses réflexions à propos du rôle du monopole sur la connaissance dans l'émergence de la fonction du capitaliste comme intégrateur de tâches séparées.

¹²⁶ On retrouve ici le but que donne Veblen à l'institution : celle-ci a pour fonction de créer artificiellement la rareté; cf. Maucourant [1994] (partie 3, chapitre 3) à propos de l'institution de la rareté monétaire.

seuls à tenir la totalité des étapes du processus de production. Le moyen le plus sûr d'y parvenir était de faire en sorte que chaque ouvrier ne connaisse qu'une partie du tout. En guise d'illustration de ce propos, Marglin fait état du témoignage d'un patron de l'industrie textile sous le *putting-out system* qui, défendant ouvertement la spécialisation en tant que méthode de domination, approuvait l'un de ses concurrents de ne permettre à aucun de ses employés de mélanger le coton, pas même son directeur afin qu'il ne puisse jamais le déposséder de son affaire. Personne, hors le patron lui-même, ne savait ce qui se faisait en totalité¹²⁷.

En revanche, Landes refuse cette idée d'une inutilité du rôle du capitaliste et réaffirme une conception classique de l'entrepreneur : *“L'aptitude à combiner les facteurs de production de manière à rendre les biens moins chers est l'un des aspects centraux de l'activité de l'entrepreneur. La problématique doit être retournée : à la période ayant précédé les machines, la capacité des “capitalistes” (les marchands-manufacturiers) à décomposer la production en un certain nombre de tâches simples et à les attribuer à des travailleurs de différents degrés de compétence et d'expérience, et donc travaillant pour des salaires différents, était la tâche essentielle du capitaliste”* (Landes [1986], pp.; 594-595, souligné par l'auteur). Cet auteur réaffirme par conséquent sans ambiguïté la conception, qualifiée par les radicaux de “technologiste”, pour expliquer tant les différences de salaires que la division technique et la division hiérarchique du travail. Landes remarque toutefois que Marglin modifiera quelque peu son point de vue dans sa contribution de 1984 lorsqu'il admettra l'existence d'une compétence organisationnelle spécifique. Ce changement est aussi perceptible dans Marglin [2000].

Pour Marglin la séparation et la spécialisation sous le *putting-out system* avaient donc un double intérêt pour le capitaliste. Elles lui permettaient à la fois de : 1) prélever un profit en s'interposant entre le producteur direct et le marché en tant qu'intégrateur des tâches qu'il avait séparées; 2) se maintenir en tant que médiateur en lui garantissant le contrôle de la totalité du produit.

C'est pour cette raison que les coopératives de travailleurs étaient perçues comme une menace : elles ruinaient le capitaliste et sapaient la hiérarchie¹²⁸. Ajoutées à la division du travail et aux secrets de fabrication, les avances sur salaire semblent avoir été dans certaines professions un important moyen d'asservissement¹²⁹ et ont donc largement contribué à maintenir l'hégémonie du capitalisme. Selon Marglin, elles

¹²⁷ cf. Marglin [1974], p.72.

¹²⁸ cf. *ibid.*, pp. 72-73.

¹²⁹ Ces moyens étaient d'ailleurs multiples et complémentaires (livret de travail, *working houses...*), cf. Polanyi [1983].

créaient un lien de dépendance¹³⁰ complémentaire de celui qui résultait de la spécialisation. Les avances s'apparentaient à une servitude virtuelle et contractuelle.

Marglin admet qu'il est cependant difficile de prouver de manière directe que la division capitaliste du travail cherchait avant tout à diviser pour régner. Si l'on considère que les ouvriers ont été exclusivement spécialisés pour permettre au capitaliste de les contrôler, alors on peut s'attendre à ne point trouver de spécialisation là où le capitaliste peut régner sans diviser. C'est par exemple le cas de l'industrie charbonnière britannique où la division capitaliste du travail ne s'est pas développée et où, au contraire, a subsisté l'auto-organisation en équipes de travail. Si les capitalistes, de cette industrie, ont accepté de ne pas contrôler totalement le processus de production, c'est que l'institution de la propriété privée conjuguée à la rareté des gisements charbonniers leur garantissait une situation de monopole vis-à-vis des ouvriers. Ceux-ci n'auraient pas pu s'organiser en coopérative faute de gisements disponibles. Les capitalistes pouvaient donc s'approprier le profit de l'exploitation du charbon en ne contrôlant que la mine et non le processus de production sans risque d'être concurrencés et évincés par des mineurs travaillant pour leur propre compte.¹³¹

L'auteur souligne enfin que, contrairement à ce qui est avancé par les thèses classiques, le capitaliste ne s'est pas interposé en raison de l'augmentation du coût des machines, parce que sous le *putting-out system*, celles-ci ne s'étaient pas encore développées et généralisées. Les grandes machineries ne feront leur apparition qu'après l'essor de la fabrique, laquelle ne ferait que pousser à son terme la logique du "diviser pour régner" mise en place avec le *putting-out system*.

2.2. Une analyse ambiguë de la notion d'efficacité technologique

Selon Marglin, "(...) la concentration des travailleurs dans les fabriques fut une conséquence logique du *putting-out system* (un résultat (...) de ses contradictions internes) dont le succès a peu de rapport avec la supériorité technologique des machines de production à grande échelle" (p. 84). S'il restait à l'ouvrier à domicile le contrôle de son processus de travail, c'est-à-dire qu'il pouvait choisir librement la durée et surtout *l'intensité* de son effort, cette liberté lui fut enlevée par la fabrique. "*La clé du*

¹³⁰ L'auteur va même jusqu'à comparer les avances sur salaire à une drogue, cf. *ibid.*, p. 79 : "*Wages advances were to the capitalist what free samples of heroin are to the pusher: a means of creating dependence. It is of little moment that one was a legal and the other a physiological dependence. Both represent an addiction from which only the exceptionally strong-willed and fortunate escape.*"

¹³¹ C'est peut être d'ailleurs notamment grâce à cette maîtrise du procès de production par les mineurs que la reprise en 1994 des houillères de Tower Colliery, en Grande Bretagne, par ses ouvriers après qu'elles eurent fait faillite en tant qu'entreprise capitaliste est une réussite; cf. *Charbons Ardents*, film de Jean-Michel Carré, 2000.

succès de la fabrique, comme celle de son inspiration, était la substitution du capitaliste au contrôle du processus de production par l'ouvrier; la discipline et la surveillance pouvaient et ont réduit les coûts sans être technologiquement supérieures” (p. 84, souligné par l’auteur). Remarquons que s’il est d’accord avec l’idée défendue par Marglin selon laquelle la question de l’organisation du travail doit être séparée de celle de la technologie, Braverman considère toutefois que la discipline et la surveillance ne suffisent pas pour garantir un contrôle total sur le procès de travail.

Marglin considère *“qu’une méthode de production est technologiquement supérieure à une autre si elle produit plus d’output avec les mêmes inputs. Il n’est pas suffisant qu’une nouvelle méthode de production procure plus d’output par jour pour qu’elle soit technologiquement supérieure. Même si le travail est le seul input, une nouvelle méthode de production peut nécessiter plus d’heures de travail, ou un effort plus intensif, ou des conditions de travail plus difficiles, dans un tel cas elle fournirait plus d’output pour plus d’input, et non pour le même niveau”* (p. 64). De leur côté, les économistes néoclassiques considèrent qu’une méthode de production est technologiquement efficiente *“s’il n’existe aucune alternative technologiquement supérieure. Elle est inefficente si une alternative supérieure existe. Par conséquent, pour un produit donné, il peut exister plus d’une méthode de production technologiquement efficiente (...) Mais si l’on regarde l’efficacité et la supériorité technologique du point de vue de l’économie dans son ensemble, ces concepts se réduisent, sous certaines conditions, à la supériorité et l’efficacité économique. Sous les hypothèses typiques de concurrence parfaite et universelle, la méthode de production technologiquement efficiente est celle qui coûte le moins, et la réduction du coût est un indice de supériorité technologique. La relation entre le coût minimum et l’efficacité technologique est purement logique, elle ne dépend pas du tout du réalisme des hypothèses du modèle. D’autre part, la pertinence de l’identification de l’efficacité technologique à l’efficacité économique dépend absolument de l’applicabilité des hypothèses du modèle de concurrence au développement du capitalisme. A propos de ce point crucial, le développement du capitalisme requiert nécessairement la dénégation, la non réalisation, des hypothèses de la concurrence parfaite”* (p. 65).

Marglin refuse la conception néoclassique de la supériorité technologique. Il veut montrer que le passage du *putting-out-system* à la fabrique ne s’explique pas par des raisons de supériorité technologique. Le système de fabrique n’aurait pas permis de fournir plus de produit pour les mêmes *inputs*, mais plus d’*output* grâce à *plus* de travail. En apparence, l’efficacité est supérieure mais elle est payée par un travail additionnel non rémunéré. Landes [1986] rejette ce point de vue et considère qu’il faut non pas comparer différentes techniques de production en termes d’*inputs* physiques mais en termes de coût. Il écrit (p. 594) : *“Un changement de technique qui substitue du travail infantile à du travail adulte, ou du travail non qualifié à du travail qualifié, tout en*

permettant d'atteindre le même output à un coût plus faible, ne peut être saisi par ce cadre conceptuel".

La discipline et la surveillance ont été, selon Marglin, un moyen pour les capitalistes d'allonger la durée journalière de travail et l'intensité de l'effort productif des ouvriers. La hiérarchie provoque un transfert de revenu en faveur des profits. Ce n'est pas le processus productif qui est plus efficient, c'est le processus d'exploitation. Le capitaliste obtient, en effet, un plus grand surplus uniquement au détriment du travailleur car celui-ci doit livrer un effort plus intense et non payé, et ceci sans modification au moins à l'origine de la technologie. Puisque le capitaliste ne paie pas cet input additionnel, les coûts unitaires moyens de production baissent : c'est pourquoi il s'agit, en apparence, d'une efficacité supérieure. Mais en réalité, le produit supplémentaire est payé par l'effort additionnel non rémunéré du travailleur.

Ces commentaires critiques sur la conception néoclassique de la notion d'efficacité technologique demeurent toutefois ambigus, Marglin semble en effet hésiter entre une conception purement réelle, voire même en termes d'unités physiques, et une approche plus "monétarisée" de la technologie, qu'il qualifie "d'économique".¹³² Pour Gintis [1976]¹³³, la prise en compte de la dichotomie entre travail et force de travail sera à même d'éclairer ces difficultés conceptuelles.

2.3. L'essor du système de fabrique

2.3.1. Le machinisme n'a pas produit la fabrique

Les analyses traditionnelles de l'émergence de la fabrique reconnaissent les avantages de la discipline et de la surveillance mais considèrent ces explications comme secondaires au regard du rôle joué par la supériorité technologique.¹³⁴ La fabrique ne

¹³² Le *Brighton Labor Process Group* (BLPG) [1977] considère l'article de Marglin comme "un très bon exemple de la confusion inutile qui peut être produite par l'absence des concepts théoriques de Marx" (p. 7). En effet, la subordination formelle, à laquelle renvoie le passage au système de fabrique dont parle Marglin, conduirait dans le schéma marxien à un accroissement de l'intensité du travail. Ceci permettrait dès lors d'économiser non pas le travail concret mais la force de travail que le capitaliste doit acheter, du fait de la réduction de la porosité d'une journée de travail. De ce point de vue, le procès de travail, en passant du *putting-out system* à la fabrique, devrait être considéré comme plus efficient en tant que processus de valorisation du capital. Mitchell & Watts [1985] considèrent pour leur part que Marglin utilise implicitement les catégories d'efficacité quantitative et qualitative formalisées par Gordon [1976], mais cette dichotomie ne serait pas pertinente dès lors que l'on accepte de distinguer la notion de travail de celle de force de travail.

¹³³ cf. sous-section suivante.

¹³⁴ Leijonhufvud [1986] tentera, dans une perspective moins radicale que celle retenue par Marglin, de comprendre l'essor du système de fabrique.

serait alors que la simple réponse technologiquement efficiente à l'apparition des machines. Le développement de la production centralisée, impliquant obligatoirement une organisation hiérarchique, s'expliquerait par la supériorité technologique des grandes machines qui, en raison de leurs besoins en eau et en vapeur, devaient nécessairement se concentrer à proximité des sources d'énergie nouvellement domestiquées. Pour Marglin, l'analyse de Coase¹³⁵, qui voit la firme capitaliste comme le moyen non pas de subordonner les travailleurs mais d'économiser les coûts de transactions sur le marché, s'insérerait dans la vision "technologiste".

Une idée importante pour la thèse de Marglin est que le machinisme n'aurait pris son véritable essor qu'à la suite de la fabrique.¹³⁶ Il rapporte en effet que la tentative précoce de Wyatt-Paul de mise en œuvre d'une production mécanisée fut un échec pour des raisons d'organisation de la force de travail (indiscipline, absentéisme...). Cet exemple illustre, pour Marglin, l'affirmation selon laquelle la fabrique n'est pas le résultat du machinisme. Par ailleurs, les succès du filage et du tissage industriels n'auraient pas non plus découlé d'une quelconque supériorité technologique, mais plutôt de raisons organisationnelles. En effet, de nombreuses années après l'apparition de la fabrique, les techniques du filage de la laine et du tissage n'avaient pas évolué. Elles demeuraient identiques à celles en vigueur dans l'industrie domestique. Le filage et le tissage en fabrique étaient devenus prédominants dès le début du XIX^{ème} siècle. Les ouvriers étaient rassemblés et surveillés dans des manufactures où les techniques de production étaient les mêmes que dans des ateliers artisanaux.

Ces vastes manufactures rassemblées ne se seraient pas maintenues si l'entrepreneur n'y avait pas trouvé son profit. La source de ce dernier ne pouvait résider, semble-t-il, dans la supériorité technologique. Au contraire celle-ci n'a pu véritablement se développer qu'une fois généralisé le système de fabrique. Le grand atelier ne serait ainsi qu'une étape de transition entre le système domestique et la fabrique mécanisée. Les grands changements technologiques, qui ont eu lieu au XIX^{ème} siècle, n'ont pas été des causes indépendantes de la fabrique. Bien au contraire, *"les formes particulières que prit le changement technologique ont été modelées et déterminées par l'organisation en fabrique"* (Marglin [1974], p. 89). Du côté de la demande, les capitalistes fournissaient un marché aux inventions et aux améliorations des machines existantes. Du côté de l'offre, le système des brevets était peu incitatif tant que la production se faisait dans des maisons dispersées. Il était très difficile de détecter et de réprimer les fraudes sur les brevets. En revanche, les droits de l'inventeur étaient plus

¹³⁵ cf. Marglin [1974], p. 84, note n° 46.

¹³⁶ Landes [1986] (pp. 606-612) tentera au contraire de contredire Marglin en montrant, par de nombreux exemples, comment les nouvelles inventions, notamment les machines, auraient selon lui conduit à la fabrique.

faciles à sauvegarder si la production se concentrait dans les fabriques. Celles-ci permettraient d'orienter plus sûrement l'activité inventive vers le marché le plus rémunérateur.

Marglin remarque que le système de la fabrique peut être alors pensé comme fournissant un climat plus favorable pour l'innovation. Mais ceci n'implique aucunement la supériorité technologique. L'auteur ajoute un peu plus loin : "*Il n'y a aucune raison a priori selon laquelle la société ne pourrait pas rémunérer les inventeurs par d'autres moyens*" (p. 90).¹³⁷ C'est parce que le système des brevets serait tombé dans les mains des capitalistes les plus puissants, et aurait favorisé ceux qui avaient des ressources suffisantes pour payer les licences, qu'il serait devenu le principal mode institutionnel de rémunération des inventeurs.

Ce ne serait donc pas le machinisme qui aurait produit la fabrique mécanisée, mais l'entreprise capitaliste qui aurait engendré l'utilisation étendue des machines. Le changement technique serait donc conditionné par les formes institutionnelles, elles mêmes déterminées par les luttes sociales.

2.3.2. Une "perversion" du principe concurrentiel

La théorie traditionnelle ne laisse aucune place à la question du pouvoir à tel point qu'en concurrence pure et parfaite, les travailleurs peuvent être pensés comme louant le capital et le travail des capitalistes. C'est pour contredire ce point de vue que Marglin écrit que (p. 91) "*le trait majeur du putting-out system était une spécialisation si parcellaire qu'elle interdisait à l'ouvrier l'accès au marché (concurrentiel !) relativement large qui existait pour les produits, remplaçant le marché des produits par un marché étroit des sous-produits qui, dans une aire géographique limitée, pouvait être dominée par quelques putter-outers*". La division capitaliste du travail reposerait donc sur une "perversion" du principe concurrentiel. Pour cette raison, Marglin insiste à maintes reprises sur le fait que le développement du capitalisme requiert absolument la

¹³⁷ Cette idée sera farouchement combattue par Landes [1986] qui considère qu'à la fin du XVIII^{ème} comme au XIX^{ème} siècle la loi sur les brevets était très mal appliquée, ce qui laissait le champ libre à toutes les contrefaçons possibles. Le brevet n'aurait donc pas eu de vertu incitative à l'innovation. Au contraire, les inventeurs pouvaient selon Landes se satisfaire des retours qu'assurait leur propre exploitation de l'invention indépendamment de toute protection par les brevets. Il écrit (p. 614) : "*(...) les brevets n'étaient pas la principale incitation pour l'invention. La source de gains la plus importante et la plus sûre était l'application de l'invention dans sa propre entreprise -un avantage Schumpeterien- et le rôle du brevet, s'il pouvait être obtenu, était de décourager d'autres personnes d'utiliser des techniques identiques ou similaires*".

dénégation de l'hypothèse de concurrence parfaite¹³⁸. Ainsi, selon cet auteur, la discipline et la surveillance n'étaient-elles pas une question d'efficacité technologique. Un manque de discipline et de contrôle pouvait être désastreux pour les profits.

L'indiscipline, du point de vue des capitalistes, signifiait en fait, que lorsque les salaires augmentaient (du fait de l'élargissement des débouchés), les ouvriers sous le *putting-out-system* préféraient moins travailler. Marglin écrit : "*Le succès même du capitalisme préindustriel contenait en germe sa propre transformation. Alors que le commerce intérieur et le commerce extérieur de la Grande Bretagne se développaient, les salaires montèrent et les ouvriers exigèrent d'échanger une partie de leurs gains contre davantage de loisirs*" (p. 93). Ce qui, comme le remarque ironiquement l'auteur, est loin de s'opposer à l'analyse micro-économique du comportement rationnel¹³⁹. L'un des avantages, pour les capitalistes, de la concentration des ouvriers dans des ateliers surveillés par des contremaîtres, était de supprimer la possibilité pour les ouvriers d'adapter à la marge travail et loisir. Outre le fait que les baisses de salaires étaient fréquemment prônées et pratiquées pour inciter, par la faim, les ouvriers à travailler, ceux-ci n'avaient plus la possibilité de déterminer eux-mêmes leur temps de travail. Malgré les lois successives adoptées en Grande Bretagne au cours du XVIII^{ème} siècle, pour obliger les ouvriers à finir et renvoyer leur ouvrage dans les délais impartis, le capitaliste ne pouvait étayer son pouvoir sur la main d'œuvre qu'au prix d'une action plus directe. Ses intérêts exigeaient qu'il fixât lui-même les parts respectives de travail et de loisirs, et donc que l'ouvrier n'ait plus le choix qu'entre se soumettre au patron et ne pas travailler du tout, c'est-à-dire mourir de faim.

La discipline et le contrôle au sein de l'atelier permirent d'enlever à l'ouvrier la liberté d'établir lui-même sa propre cadence. Par ailleurs, la perte pour le travailleur du contrôle sur le processus de production le priva d'une multitude d'occasions d'augmenter ses gains, et ceci malgré la complaisance du législateur du XVIII^{ème} siècle en faveur des intérêts capitalistes. En effet, un ouvrier travaillant la laine pouvait substituer de la

¹³⁸ Les historiens ont montré comment le capitalisme, loin de se développer à partir d'une concurrence parfaite, a au contraire bénéficié d'un très grand nombre de dispositions très variées entravant la libre concurrence et favorisant toutes sortes de monopoles. Cet élément est d'autant plus avéré à propos du marché du travail : le livret ouvrier, ainsi que de très nombreuses autres dispositions législatives, mettaient les employeurs en situation de quasi monopsonne. Sur ces points, consulter par exemple Soboul [1976], Bruhat [1976] et Perrot [1979].

¹³⁹ *ibid.*, p.92, note n°69, Marglin écrit : "*It may be slightly ironic that an important necessary condition for the indifference-curve model to be applicable to one of the most fundamental problems of economic choice is inconsistent with capitalism. For the indifference-curve model to be applicable to goods-leisure choices, control of the hours of work must rest with the worker. But this is inconsistent with capitalist control of the work process, and hence with capitalism itself.*", nous soulignons.

médiocre à de la bonne, ou cacher les imperfections dans le filage, ou encore mouiller la fibre pour la faire paraître plus lourde. Il pouvait encore détourner de la marchandise, d'autant plus que leur écoulement devenait plus facile avec le développement et la croissance du commerce. Toutes ces pratiques "malhonnêtes" et "paresseuses", ces petits "pouvoirs compensateurs" érodaient le profit du capitaliste. En faisant cesser les détournements de marchandises et autres formes de fraudes, la surveillance de la main d'œuvre réduisait le salaire réel, ce qui modifiait le partage du gâteau en faveur des capitalistes.

Marglin souligne avec insistance le fait que discipline et contrôle n'avaient pas de rapport avec l'efficacité économique.¹⁴⁰ Il écrit à nouveau (pp. 94-95) *"Discipliner la force de travail signifiait une production plus conséquente en retour d'un input de travail plus important, et non, plus d'output pour le même input"*. Le passage aux mains des capitalistes du contrôle du choix entre biens et loisirs des ouvriers signifiait *"un déplacement le long d'une fonction de production donnée et non le déplacement de la fonction elle-même"* (p. 95, note 77, souligné par l'auteur). Jusqu'au moment où le machinisme à vapeur fut intégré aux fabriques, ce système n'avait donc pas selon Marglin de supériorité technologique sur le *putting-out system*.

2.3.3. L'encasernement de la main d'œuvre

Tout comme Braverman fait état des difficultés initiales, dans le recrutement de la main d'œuvre, auxquelles se sont heurtés les premiers entrepreneurs ayant instauré une organisation taylorienne du travail, Marglin rend compte des débuts chaotiques de la subordination de la main d'œuvre en insistant lui aussi sur les aspects systémiques qui ont contraint les populations les plus misérables à subir un véritable encasernement. En effet, aucune contrainte légale ne forçait les ouvriers à aller travailler dans les fabriques. Ce qui ne signifie pas pour Marglin, contrairement à ce que soutenaient les tenants de la théorie néoclassique, qu'ils ont librement choisi ce mode d'organisation industrielle en fonction de leurs "préférences".

En fait, les premiers contingents de travailleurs en fabrique n'eurent pas d'alternatives leur laissant une part de contrôle plus importante sur le produit et sur le processus de production, et ceci, pas même au prix d'un niveau plus faible d'*output* et de revenu. De telles alternatives, si certaines tentatives eurent lieu, ne purent se développer car elles ne laissaient pas de place au capitaliste. Ainsi, Marglin écrit qu'il n'est *"(...) guère surprenant que le développement du capitalisme, en étendant l'emprise du marché sur le travail comme sur les biens, et en étendant l'éventail des spécialisations,*

¹⁴⁰ Gordon [1976] a tenté de distinguer une "efficacité capitaliste" d'une "efficacité socialiste". Toutefois ses définitions n'ont, semble-t-il, pas été vraiment reprises et seront fortement remises en cause par Mitchell & Watts [1985].

n'ait pas créé une longue liste d'opportunités d'emploi pour lesquels les travailleurs évincés des métiers traditionnels de leurs parents pouvaient contrôler le produit et le processus” (p. 96).

S'ils le pouvaient les ouvriers se détournaient de l'usine et allaient en masse vers d'autres emplois. C'est pourquoi certaines activités à domicile¹⁴¹ comme le tissage durèrent, en Angleterre, jusque dans les premières décennies du XIX^{ème} siècle¹⁴². Mais les techniques artisanales devinrent de moins en moins compétitives par rapport aux fabriques, ces dernières devenant les destinataires exclusifs des inventeurs.

Les premiers bataillons d'ouvriers en fabrique étaient constitués d'un personnel disparate et indiscipliné : paysans chassés de leurs terres, soldats licenciés, indigents, rebuts de toutes les classes et métiers. Pour attirer la main d'œuvre, les hommes adultes étaient placés au rang de contremaître, alors que femmes et enfants, qui n'étaient là que parce que le chef de famille le leur avait ordonné, formaient la très large majorité des travailleurs de la fabrique des premiers temps. Par ailleurs, une part importante des ouvriers était constituée des enfants de l'Assistance publique qui étaient "*vendus par les autorités paroissiales comme "apprentis d'usine" pour une durée pouvant aller jusqu'à 10 ans ou plus, de manière à épargner au contribuable local le coût de leur nourriture, de leur habillement et de leur gîte (...)*" (p. 98). Marglin ajoute à propos de l'apprentissage qu'il "*était devenu, en accord avec les exigences de l'entreprise capitaliste, un système de servitude par mise en apprentissage*" (pp. 98-99).¹⁴³

Le recrutement de la première génération d'ouvriers capables de se soumettre à une discipline extérieure fut donc un obstacle constant à l'expansion du système de la fabrique, qui ne put être surmonté en grande partie que grâce à l'absence d'alternatives. Les générations suivantes, quant à elles, furent préparées aux exigences de la fabrique par le système scolaire¹⁴⁴. La mise en place de la discipline et de la surveillance serait donc le seul obstacle à la concentration des travailleurs, indépendamment du niveau de développement technologique atteint dans la société. Rien ne s'opposerait donc à ce que la fabrique ait existé à d'autres périodes de l'Histoire. En effet, Marglin cite Tenny Frank, pour qui le système de la fabrique remonterait aux romains, pour la production de deux marchandises particulières : les briques et la poterie à vernis rouge. La main d'œuvre de ces fabriques était composée d'ouvriers n'ayant pas plus de choix que les

¹⁴¹ Remarquons toutefois que le *putting-out system* ne s'identifie pas au travail à domicile.

¹⁴² Le *putting-out-system* fut pratiquement abandonné au milieu du XIX^{ème} siècle. Néanmoins, Perrot [1979] note que le travail à domicile, essentiellement féminin, "*connaît un regain de fortune par le moteur électrique*" (p. 465).

¹⁴³ On peut aussi lire l'analyse par Polanyi de l'effet des *poor laws* sur les conditions de mise en place de ce qu'il appelle le "grand marché"; cf. Polanyi [1944], chap. 7-9.

¹⁴⁴ cf. Gintis [1971].

enfants de l'Assistance publique : des esclaves. Les activités dominées par les hommes libres, qui n'avaient pas besoin qu'on les contrôle, étaient quant à elles organisées en corps de métiers restreints et s'adressaient directement au marché. Seule la main d'œuvre servile était difficile à mobiliser sans surveillance. Marglin conclut (p. 101) : *"la fabrique offrait à l'ancien monde comme au nouveau une organisation favorable à une surveillance stricte"*.

2.3.4. Une question de pouvoir de classe

Si le système de la fabrique n'émerge pas avant la fin du XVIII^{ème} siècle en Grande Bretagne, c'est que la classe capitaliste naissante n'avait pas jusque là le pouvoir politique nécessaire pour abattre les institutions corporatives. *"Tant que le pouvoir politique des petits maîtres et compagnons ne fut pas brisé, le putting-out system ne put prospérer, car la division du travail qui en était l'essence s'opposait à la fois à l'ascension de l'apprenti au métier de maître et à la confusion du producteur et du marchand en une seule et même personne"* (p. 102). La fabrique serait selon Marglin, apparue bien plus tôt si petits maîtres et compagnons n'avaient pas usé eux aussi en leur temps de la stratégie du "diviser pour régner", en profitant des divergences entre classes plus puissantes. Marglin fait état à ce sujet d'un Acte promulgué de 1555 destiné à interdire les ateliers de métier à tisser, ce qui attesterait que la volonté de concentrer la main d'œuvre se manifestait bien avant l'avènement des machines à eau ou à vapeur. Et Marglin conclut : *"Ce n'est pas la fabrique à vapeur qui nous a donné le capitaliste, c'est le capitaliste qui nous a donné la fabrique à vapeur"* (p. 104).

Ainsi, selon Marglin, aux origines de la fabrique se trouveraient davantage le pouvoir et les luttes des classes que l'efficacité technologique et la concurrence pure et parfaite. La fabrique serait apparue au moment où les capitalistes auraient eu le pouvoir de concentrer une main d'œuvre disciplinée dans des ateliers sans changer les techniques de production en vigueur sous le *putting-out system*. Dès lors, il était nécessaire d'instaurer une discipline de travail et la surveillance de la main d'œuvre qui permirent d'*intensifier* la production et de supprimer les détournements de marchandises. Le résultat fut double. La production put augmenter. La part des profits crût aux dépens de celle des salaires, bien que ceux-ci aient augmenté en valeur absolue sur le long terme. L'instauration d'une telle organisation de la production se fit donc, grâce à la stratégie du diviser pour régner, au prix pour les salariés d'une détérioration du revenu horaire réel et d'une plus grande hétéronomie dans le travail.

Le déterminisme technologique n'aurait par conséquent tout simplement pas de sens et Landes [1986] (p. 620) reconnaîtra tout de même avec Marglin, bien qu'il ira beaucoup moins loin que ce dernier dans son interprétation, l'endogénéité de la technologie et l'importance du pouvoir politique dans la compréhension de ses évolutions. Bien plus que la nécessité technique, ce qui primerait avant tout serait la

nécessité sociale ainsi que tente de le montrer M. Bloch [1935], que Marglin cite en fin d'article, à propos de la diffusion du moulin à eau au détriment du moulin à bras. Le moulin hydraulique, dont l'apparition remonte au premier siècle avant notre ère, n'aurait finalement supplanté le moulin à bras qu'un millénaire plus tard, au cours des X^{ème} et XI^{ème} siècles, dans le but de conférer au seigneur le monopole du droit de mouture. Un tel privilège, qui ne put s'enraciner qu'au prix d'une longue et âpre lutte, forçait le petit paysan à payer une taxe, parfois très élevée, pour pouvoir transformer son grain en farine. Le moulin à eau, bien que technologiquement supérieur au moulin à bras, ne s'est imposé que très longtemps après son invention. Il ne s'est généralisé qu'au moment où les seigneurs ont eu le pouvoir de l'imposer comme un moyen destiné à mieux contrôler l'activité de leurs paysans, lesquels préféraient de ce fait utiliser de manière privée leur moulin à bras, ce qui leur permettait de s'approprier une plus grande part du produit *via* la fiscalité¹⁴⁵.

Finalement, l'approche de Marglin revient à considérer que l'organisation économique et sociale détermine la technologie, et que *"l'innovation dépend autant de la nature des rapports sociaux que de considérations techniques"* (Rosier [1975], p. 205, souligné par lui). Ce faisant, cet auteur ne procède pas seulement à une construction théorique¹⁴⁶ : il réaffirme la prépondérance du politique et surtout des luttes sociales dans l'évolution économique de nos sociétés. Dès lors, cet article contribuera de manière importante à alimenter et à stimuler les recherches radicales de la fin des années 1970 mais aussi des années 1980 sur les modes alternatifs d'organisation de la production et notamment sur la firme autogérée.

2.3.5. Choix technologique, organisation sociale et histoire

La théorie néoclassique, quant à elle, ne permettrait pas d'envisager de solutions alternatives et efficaces à la hiérarchie capitaliste. En effet, celle-ci ne distinguerait pas l'organisation technique et l'organisation sociale de la production, ou bien elle ferait comme si la relation entre les deux n'était que bijective. Cependant il n'y aurait selon Marglin aucune raison pour qu'une technique de production ne soit pas applicable de plusieurs façons différentes quant à son organisation sociale.¹⁴⁷ Dès lors, la hiérarchie capitaliste ne serait ni la seule organisation possible de la production, ni forcément la plus efficace. Ainsi, Rosier [1975] insiste sur la distinction entre processus physique et

¹⁴⁵ pour une étude approfondie sur la diffusion du moulin hydraulique, cf. Dockès [1986].

¹⁴⁶ Les travaux historiques de Dockès [1979] sur l'esclavage et de Dockès & Rosier [1983], [1987], [1988] sur l'Histoire longue s'inscrivent dans la même approche que Marglin. Pour une discussion sur Théorie et Histoire, cf. Dockès & Rosier [1988] et [1991b].

¹⁴⁷ Marglin utilise précisément cet argument à propos du développement de l'Union Soviétique.

processus social de fabrication. Il écrit : "*Finally, dans l'analyse du processus de travail, on doit donc très nettement distinguer entre :*

- *d'une part, le processus physique mis en œuvre ou procédé de fabrication qui, lui, peut être défini "objectivement" sur le plan purement technique;*

- *d'autre part, le processus social qui est employé précisément pour la mise en œuvre opérationnelle du procédé de fabrication lequel implique la définition d'un nombre déterminé d'opérations de conception et d'exécution matérielle.*

La répartition de ces différentes opérations en tâches élémentaires et leur distribution entre des travailleurs déterminés (...) n'est pas une opération technique qui serait déterminée de façon univoque par la connaissance de l'ensemble des tâches (pour qu'il s'agisse d'une opération technique, il faudrait précisément qu'elle soit totalement déterminée une fois connu le procédé de fabrication), mais une opération sociale susceptible de recevoir plusieurs solutions. Le choix entre celles-ci est déterminé, d'une part, par les capacités actuelles des travailleurs disponibles (élément lui-même influencé par le facteur suivant), d'autre part et principalement, par la nature des rapports sociaux dont la reproduction impose des exigences spécifiques à chaque mode de production. C'est ainsi qu'une société de classes tend à maintenir une division hiérarchique et élitiste entre le travail de direction et le travail d'exécution, le travail intellectuel et le travail manuel, etc., et à présenter celle-ci comme une nécessité immanente à la production, voire à la "nature humaine" (idéologie)" (ibid., p. 208, souligné par lui).

D'autre part, Marglin tente d'imaginer ce que nos sociétés auraient pu devenir, si les capitalistes n'étaient pas parvenus à concentrer la main d'œuvre dans des ateliers. Dès lors, quel aurait été l'état actuel de développement technologique atteint par notre civilisation? À quoi ressemblerait le monde d'aujourd'hui si la technologie ne s'était pas tournée exclusivement vers la grande entreprise?

La thèse de Marglin a par conséquent deux implications :

(1) les luttes sociales, dont l'issue est a priori indéterminée, décident des formes particulières que prendra la technologie dans la suite de l'Histoire;

(2) le développement de la technologie est cumulatif et "dépendant du sentier" (*path dependent*). Ainsi, le système des brevets, par sa nature même, aurait-il favorisé exclusivement l'invention destinée aux firmes capitalistes, offrant à celles-ci un avantage concurrentiel qui venait en retour renforcer le système des brevets et donc un type particulier de technologie.

Il est dès lors concevable d'imaginer le développement et la persistance d'une technologie moins efficace par rapport à d'autres qui auraient pu se développer à un moment de l'Histoire. L'état technique de notre civilisation ne serait donc qu'une forme particulière de développement résultant de l'instauration et du "verrouillage" (*lock*

in)¹⁴⁸, initialement par la force, de l'organisation capitaliste de la production et du système particulier de rémunération des inventions qui l'accompagne. Cette conception nous semble d'ailleurs compatible avec les approches ultérieures de B. Arthur et P. David. Néanmoins, en focalisant leur attention sur des événements mineurs, ces auteurs soulignent plutôt l'aspect aléatoire présidant à certains choix technologiques.¹⁴⁹

Finalement, l'argument du "diviser pour régner" peut non seulement être appliqué à la division technique du travail mais aussi à la division des travailleurs entre eux en différents statuts, par exemple une distinction supervisé / superviseur. La période de l'encasernement aurait donc été permise notamment par des divisions statutaires. Le principe de Babbage ne serait par conséquent qu'un cas particulier de la stratégie du diviser pour régner. Celle-ci ne reposerait en fait sur aucun principe technique mais aurait des répercussions économiques importantes, et n'aurait d'autre justification que de satisfaire les intérêts de ceux qui la mettent en place en produisant un double effet sur le groupe qui la subit : 1) baisse de la valeur marchande de la main d'œuvre qui compose ce groupe et 2) difficultés à agir collectivement pour défendre les intérêts tant du groupe que des individus qui le composent.

De nombreux travaux radicaux ultérieurs, fortement marqués par cet article de Marglin, chercheront à illustrer les autres applications possibles de cette stratégie. Ceci sera probablement d'autant plus aisé que la définition de la stratégie du diviser pour régner est peu précise. Il en est ainsi notamment de l'institutionnalisation du racisme comme pratique permettant d'affaiblir les revendications ouvrières (Reich [1981]). Mais c'est sans doute la théorie de la segmentation¹⁵⁰ qui a repris à son compte le plus clairement cette idée. Les travailleurs seraient divisés non seulement par la division du processus de production mais ils seraient aussi divisés sur le marché du travail, lequel serait en fait segmenté (Edwards, Gordon & Reich [1982]). Dans de nombreux cas, la hiérarchisation des postes, requérant dans l'ensemble des qualifications limitées, et la mise en place de grilles de salaires ou du paiement à la pièce seraient des moyens de diviser artificiellement et de mettre en concurrence entre eux les salariés (Stone [1974]).

Enfin, il apparaît que Marglin entretient une confusion rhétorique : en réfutant les arguments traditionnels en faveur de la division technique du travail, c'est-à-dire la division du travail entre les salariés, il semble considérer que cette réfutation est aussi directement applicable à la division du travail entre employeur et employé, ce qui n'a rien d'évident. Cette confusion est renforcée par l'emploi indifférencié du terme "hiérarchie" pour désigner à la fois l'organigramme de l'entreprise et la relation d'emploi *in abstracto*. Ces confusions sémantiques perdureront jusque dans les années

¹⁴⁸ Marglin n'emploie pas ce terme.

¹⁴⁹ cf. David [1985], et Foray [1989] et [1991] pour une vue d'ensemble.

¹⁵⁰ cf. chapitre suivant pour des développements.

90 et seront partiellement résolues par la théorie des contrats incomplets mais aussi par les travaux radicaux des années 1980 sur la firme “démocratique”. En fait, les notions de pouvoir (utilisée initialement par les radicaux), de hiérarchie (utilisée à la fois par les radicaux et le *mainstream*), de relation d’emploi (utilisée par la théorie des coûts de transaction à la suite de Simon) et de relation d’autorité ou de subordination seront, ainsi que nous le verrons par la suite, utilisées de manière interchangeable durant près de vingt ans. Peut-être ce flou aura-t-il contribué aux échanges entre les deux courants tout comme le flou, ou en tout cas l’ambiguïté, est parfois indispensable à la diplomatie?

Les contributions de Braverman et Marglin ont centré leur analyse du processus de production sur une approche historique. Toutefois, d’autres travaux radicaux ont abordé cette thématique de manière plus déductiviste, c’est notamment le cas de l’apport de Herbert Gintis à la théorie de l’organisation du processus de travail que nous présentons dans la section suivante.

3. Vers une théorie radicale du processus de travail

Contrairement à l’approche néoclassique de l’entreprise qui met l’accent sur des aspects purement techniques, Herbert Gintis [1976], dans l’une de ses contributions les plus marquées par l’analyse marxiste, considère plutôt que c’est la question de la lutte à laquelle se livrent travail et capital à propos du niveau du taux d’exploitation qui est centrale pour comprendre l’organisation capitaliste de la production. Il est remarquable qu’en revenant à la théorie marxienne, Gintis débouche sur une problématique de la relation d’emploi très proche, si ce n’est identique, à celle fondée sur l’opposition entre complétude du contrat d’échange “ordinaire” et incomplétude du contrat de travail, retenue par la théorie des coûts de transaction. Cependant, en dépit du fait que cet auteur se qualifie alors lui-même explicitement de “marxiste” et se réclame du *Capital* et des *Théories de la plus-value*, il ne fait pas vraiment référence à la théorie de la valeur, si ce n’est par l’utilisation des termes de “plus-value”.¹⁵¹ Ce néomarxisme, lequel peut se décrire en premier lieu par sa divergence vis-à-vis de l’approche orthodoxe marxiste sur la question de la valeur, constitue l’une des singularités du courant radical. Une telle émancipation peut sans doute expliquer la congruence entre une partie des conclusions de Gintis, ou d’autres auteurs radicaux, et celles du courant néoinstitutionnaliste.

À l’instar de Braverman et Marglin, Gintis refuse le déterminisme technologique néoclassique parce que ce dernier tendrait à expulser l’analyse de l’organisation interne de la firme hors de la théorie : “*l’analyse néoclassique du capitalisme se réduit à*

¹⁵¹ La question de la valeur travail et de son hétérogénéité sera abordée de front par Bowles et Gintis dans un article publié en 1977 dans le *Cambridge Journal of Economics*.

l'examen de relations marchandes entre des acteurs déterminés technologiquement et psychologiquement" (Gintis [1976], p. 36). Toutefois, si Coase et Simon figurent dans la bibliographie de cet article, il faut d'emblée remarquer que celui d'Alchian et Demsetz [1972] n'y figure pas. Curieusement, Gintis n'en aurait pris connaissance que plus tard.¹⁵² Par conséquent, lorsque cet auteur se réfère à la théorie néoclassique de la firme, il s'agit en fait exclusivement des travaux de Arrow et Hahn.

3.1. De la dichotomie travail / force de travail à l'incomplétude du contrat de travail

Pour cet auteur, la théorie de la firme capitaliste doit être fondée sur deux notions : 1) la propriété privée des moyens de production et 2) la distinction travail / force de travail. Cette distinction est considérée comme seule à même d'appréhender les relations, autres que celles de type marchand, propres à la production. L'essentiel de l'apport théorique des radicaux réside dans cette "remise à jour" des concepts marxistes de travail et force de travail. Selon cette approche, le salaire et l'intensité du travail sont endogènes aux décisions prises par les capitalistes. Le salaire, s'il est bien en partie influencé par le marché, est affecté par les choix de l'employeur en matière d'organisation du travail. Cette approche admet que la structure hiérarchique de l'entreprise puisse servir à coordonner les actions décentralisées par la division technique du travail et à contrôler la production, mais elle met surtout en évidence le fait que la hiérarchie elle-même produit la division du travail indépendamment de toute considération de productivité, en vue de servir les seuls intérêts des employeurs.

Le travail ne doit pas être considéré comme une marchandise ordinaire car ce qui est échangé sur le marché (la force de travail) n'est pas l'entité qui entre dans le processus de production (le travail). Ce dernier dépend donc non seulement du comportement du travailleur mais aussi de l'habileté déployée par le capitaliste pour l'exploiter. C'est pour cette raison que la lutte des classes, loin de se limiter à la sphère politique, serait enracinée dans le procès de production. Gintis écrit (p. 37) : "*Le travail qui va sortir d'un travailleur dépend, en plus de sa biologie et de son savoir-faire, des états de conscience, des degrés de solidarité avec les autres travailleurs, des conditions du marché du travail et de l'organisation sociale du procès de travail*". Remarquons que dans la dispute qui l'opposera vingt ans plus tard à Currie et Steedman, Gintis défendra avec ardeur l'approche unidimensionnelle et techniciste de la théorie du salaire

¹⁵² Gintis dira même que s'il en avait eu connaissance, son article eut été de bien meilleure qualité; cf. discussion avec l'auteur.

d'efficience.¹⁵³ Ce changement *radical* d'opinion sera examiné plus en détail dans la seconde partie.

À la suite de ce qui se dégage des contributions de Braverman et Marglin, l'organisation du travail serait pour Gintis [1976] "*le produit historique d'une interaction dynamique entre la technologie et les relations de classes*" (p. 37). L'auteur ajoute que les questions liées à l'autorité, la structure hiérarchique, la segmentation des postes, les différentiels de salaires, le racisme et le sexisme, qui sont pour les radicaux des caractéristiques de la firme, doivent être interprétées à travers cette interaction dynamique entre technologie et relations de classes. Pour Gintis, la firme en tant qu'organisation doit être comprise comme une institution médiatrice de la contradiction entre le fait que le travail est d'une part objet de domination et de profit et d'autre part sujet "auto-réalisant"¹⁵⁴. La firme serait non seulement médiatrice de cette contradiction mais elle reproduirait aussi "*les formes de conscience et les relations sociales sur lesquelles est fondée l'intégrité du capital*". C'est pourquoi Gintis insiste sur "l'influence" et la "légitimation".

Coase aurait bien identifié la singularité de l'entreprise capitaliste en reconnaissant que c'est l'autorité qui régit son fonctionnement interne. Toutefois, il ne ferait que souscrire de manière sophistiquée à l'idée néoclassique selon laquelle le travail peut être échangé sur le marché comme toute autre marchandise. Par ailleurs, la formalisation par Simon [1951] de la relation d'autorité, où l'employé accepte de se rendre disponible, dans certaines limites, pour exécuter les tâches que lui indique son employeur, aurait selon Gintis pour défaut principal de supposer que, une fois conclu le contrat entre le capitaliste et le travailleur, la question de savoir qui a du pouvoir sur qui est résolue. Dans l'optique retenue par Simon, le capitaliste n'aurait plus qu'à dire à son employé ce qu'il doit faire et ce dernier, soit ferait effectivement ce que lui indique son supérieur, soit chercherait un autre emploi. Pourtant, Gintis estime que les relations de pouvoir dans l'entreprise ne sont précisément pas résolues par ce type d'échange marchand.

Il remarque, en écho aux préoccupations des économistes des coûts de transaction sans toutefois se référer à eux¹⁵⁵, que la vision néoclassique du contrat d'échange repose entièrement sur l'idée selon laquelle l'État, en tant que garant des lois, est capable de rendre exécutoires tous les types de contrats. Toute réflexion sur la coercition serait dès lors considérée comme étrangère à l'analyse économique standard parce que les forces qui garantissent la bonne exécution des contrats seraient en fait implicitement supposées totalement extérieures à l'échange. Tout contrat étant garanti,

¹⁵³ cf. Currie & Steedman [1993], [1995] et [1997] et Gintis [1995].

¹⁵⁴ Par sujet "auto-réalisant", Gintis veut dire que le travail n'est pas une simple marchandise.

¹⁵⁵ nous savons par ailleurs qu'il n'en avait alors pas connaissance (conversation avec l'auteur).

c'est-à-dire rendu exécutoire, par un pouvoir politique externe, un contrat de service particulier (changer un lavabo) peut être traité de manière analogue à l'échange de toute autre marchandise. En d'autres termes, il n'y aurait pas de problème "d'exécutabilité" (*enforcement*) des contrats dans un cadre d'analyse néoclassique. Bien que Gintis n'utilise pas cette notion, on peut dire que, dans l'approche néoclassique, les contrats sont *complets*. Selon cet auteur, une telle conception du contrat n'est pas du tout adaptée pour appréhender la réalité du travail salarié précisément parce que le contrat stipule seulement que l'employé doit, en retour d'un salaire, se soumettre à l'autorité de la firme.

Le contrat de travail légal, bien qu'il renvoie à un grand nombre d'éléments tels que la durée du travail, les conditions de sécurité dans lesquelles le travail doit être exécuté etc., en général ne conduira pas à lui seul à un comportement du salarié qui satisfasse les besoins de l'employeur. L'échange de travail est spécifique car, selon Gintis, il est rendu exécutoire de manière endogène : ce que va effectivement accomplir le salarié dépendra de la manière particulière dont l'employeur exercera un contrôle sur lui car ce que doit faire un salarié pour que des profits soient générés va bien au-delà de ce qui est précisable dans le contrat légal. Les obligations du salarié et ce qu'il va faire effectivement ne sont donc pas garantis par le contrat mais résultent de la relation qui s'instaure entre le salarié et son employeur. Pour Gintis, le pouvoir est un complément indispensable au contrat qui permet à l'employeur d'obtenir du salarié les comportements que le contrat de travail à lui seul ne peut pas induire.

Bien qu'il n'emploie pas ces termes énoncés par l'approche néoinstitutionnaliste, Gintis opère donc ici une distinction entre le contrat complet et le contrat incomplet. Ce dernier caractériserait l'échange de travail. Ce serait donc l'incomplétude qui mènerait à la nécessité d'un système de mise à exécution endogène des tâches car la loi ne serait pas suffisante pour garantir un comportement de travail de la part du salarié adapté aux besoins du capitaliste. Selon Gintis, *"l'échange de travail implique l'échange d'une marchandise (la force de travail) contre une autre (le salaire). Mais la substance concrète du travail qui entre réellement dans le processus de production est conceptuellement distincte de la force de travail et doit être analysée en des termes fondamentalement différents. Le travail réel n'est pas échangé pour un salaire selon les principes marchands. C'est pourquoi les relations de pouvoir entre le capitaliste et le travailleur sont des résultantes de l'organisation économique et ne peuvent pas être prises comme antérieures à l'analyse économique"* (Gintis [1976], p. 42, souligné par l'auteur).

3.2. Les formes du pouvoir de l'employeur sur les salariés

L'état d'esprit des travailleurs, que Gintis désigne par le vocable de *consciousness*, va influencer sur la rentabilité de la production de manière décisive. Cet état d'esprit se situera entre deux pôles : soit les travailleurs identifient leurs propres objectifs à ceux de l'organisation, soit leurs objectifs consistent uniquement à maximiser leur propre satisfaction au travail.¹⁵⁶ Pour cette raison, la *“production capitaliste sera non seulement organisée pour produire un bien marchand mais aussi pour reproduire, de période en période, les formes d'état d'esprit des travailleurs compatibles avec les profits futurs”* (*ibid.*). En effet, parmi tous les comportements compatibles avec le contrat de travail que l'employé peut adopter, ce dernier agira de manière à *“poursuivre ses propres objectifs, soumis seulement aux contraintes que le capitaliste peut mettre sur les choix du travailleur. Ne dépendant alors que de l'état d'esprit de ce dernier, l'imposition de ces contraintes sera plus ou moins coûteuse pour le capitaliste et le travailleur sera plus ou moins “valorisable”, et ceci indépendamment de ses savoir-faire ou du contrat légal entre les deux parties”* (*ibid.*). Gintis s'interroge alors : quel est le pouvoir dont disposent les capitalistes pour contraindre les travailleurs? Les contraintes organisationnelles disponibles seraient au nombre de trois : 1) l'étendue et les formes de la responsabilité de l'employé¹⁵⁷, 2) la manipulation de son état d'esprit et 3) les échelles de salaires, les critères de promotion et de licenciement.

3.2.1. Une préfiguration de la théorie du salaire d'efficience

Bien qu'il ne se pose pas la question de sa crédibilité, l'auteur estime que la menace de licenciement est l'instrument majeur qui permet d'obtenir un comportement désirable pour l'organisation.¹⁵⁸ Pour justifier ce point de vue, il développe une argumentation qui préfigure notamment les théories du salaire d'efficience et ses travaux ultérieurs, cosignés avec Bowles, sur “l'échange contesté”. Il écrit : *“on considère une firme pour laquelle le coût de remplacement des travailleurs est nul et des employés pour lesquels le coût de changement d'emploi au salaire du marché est aussi nul. La théorie néoclassique de la firme implique ici que le taux de salaire associé à chaque emploi correspondra au taux du marché pour le travail possédant les savoir-*

¹⁵⁶ Dans le premier cas, l'employeur pourra se contenter d'informer l'employé des besoins de l'organisation pour susciter le comportement optimal. Dans le cas opposé, le capitaliste devra se contenter d'adapter le contenu du poste aux désirs de l'employé, ce qui impliquera probablement des coûts très importants.

¹⁵⁷ Gintis considère que tous les moyens mis en œuvre pour contrôler et évaluer la performance du salarié entrent dans cette catégorie

¹⁵⁸ On voit là se former une théorie du pouvoir, laquelle comprendrait notamment un versant relatif à la crédibilité de la menace, cf. Dockès [1999].

faire appropriés. Le modèle que nous avons présenté indique, au contraire, que le taux de salaire du marché représente un minimum qui sera normalement dépassé. Car dans cette situation, au salaire du marché, un instrument majeur à la disposition de l'employeur pour susciter un comportement approprié de la part du travailleur -la menace de licenciement- est absent. Augmenter les salaires au-dessus du taux du marché restaure la menace de licenciement et donc fait partie de la stratégie de maximisation du profit. Donc, le "taux du marché" qui égalise l'offre et la demande ne sera pas réellement observé sur le marché! (...) [Les] capitalistes ont toujours agi de manière à créer des armées de réserve de travail à tous les niveaux et continuent encore à payer des salaires en excès par rapport à ceux qui permettraient l'apurement des marchés" (ibid., p. 43, souligné par l'auteur). On remarquera le paradoxe, pour un marxiste, de considérer que le pouvoir du capitaliste s'exerce non à la baisse des salaires mais s'appuie sur des rémunérations plus élevées. Il faut sans doute voir dans un tel paradoxe le signe d'une orientation de cet auteur vers la micro-économie.

Les échelles de salaire jouent selon Gintis un rôle symétrique à la menace de licenciement, un rôle de promesse implicite : elles sanctionnent positivement les salariés et les incitent¹⁵⁹ à adopter un comportement conforme aux objectifs de l'organisation.¹⁶⁰ Cet instrument, dont le principe consiste à créer des "possibilités de promotion" pour les salariés, permet selon l'auteur de comprendre pourquoi la relation d'emploi est durable. En effet, si les employés étaient remplacés de période en période, ainsi que le suggère l'approche néoclassique, les perspectives de promotion ne pourraient pas être utilisées pour susciter un comportement adéquat. La difficulté de ce principe incitatif vient du fait qu'il est tributaire de l'arbitraire de l'employeur car celui-ci est à la fois juge et partie. La promesse de promotion serait donc un faux contrat et il conviendrait de faire appel à d'autres mécanismes pour persuader les salariés de son effectivité.

Pour Gintis, l'échange de travail est donc une relation durable dans le temps qui affecte l'état d'esprit de l'employé. La firme doit être alors considérée comme produisant non seulement une marchandise pour le marché mais aussi un produit-joint qui n'est autre que cet "état d'esprit des salariés". L'auteur écrit (p. 44) "*les inputs sont les matières premières et les travailleurs avec un certain état d'esprit et les outputs comprennent à la fois le bien produit et les "nouveaux" travailleurs avec un état d'esprit transformé. Un grand nombre de ces "nouveaux" travailleurs seront les inputs à l'étape suivante de la production*". On retrouve ici l'idée marxienne d'une production qui transforme non seulement la nature mais aussi les hommes. En outre, reconnaître l'existence des échelles de rémunération comme moyen incitatif conduit à admettre que

¹⁵⁹ Notons que Gintis n'emploie pas le terme d'incitation.

¹⁶⁰ Il y aurait donc pour Gintis deux types de mécanismes incitatifs : le "bâton" du licenciement et la "carotte" de la promotion.

les différences de salaires ne sont pas expliqués par les capacités techniques des travailleurs : des individus étant également capables d'exécuter les mêmes tâches pourront être rémunérés à des taux différents.

Gintis conclut cette discussion en inversant le lien de causalité entre niveau de productivité et niveau de rémunération. Pour lui, le second détermine le niveau de productivité toutes choses égales par ailleurs. C'est l'une des hypothèses fondatrices de la théorie du salaire d'efficacité, dont les premiers travaux isolés de Leibenstein puis de Stiglitz étaient ignorés de Gintis. Il écrit : *“la productivité du travailleur pour un emploi donné sera en général une fonction du taux de salaire et de l'état d'esprit du travailleur, qui peut dépendre de l'organisation de la firme dans son ensemble et de toute la structure de salaire”* (p. 43). Étant données les fortes interdépendances entre l'ensemble des possibilités de production et les fonctions de préférence des individus, les formes organisationnelles qui ne permettent pas de reproduire un état d'esprit adéquat pour améliorer les profits ne seront pas introduites, et ce quelles que soient leur efficacité productive sur le plan matériel. Gintis en conclut, à l'instar de Marglin, que la Pareto-inefficacité de la production capitaliste est ancrée dans la lutte des classes.

Il est remarquable que cet auteur, dont la réflexion s'appuie sur des catégories marxistes, soit conduit à formuler des problématiques, telles que celles de l'incomplétude du contrat et de son exécutabilité ou celle du salaire d'efficacité, qui seront parallèlement “découvertes” dans un autre paradigme à peu près à la même période. Toutefois, Gintis considère que si la menace de licenciement et la perspective de promotion sont des éléments essentiels dans l'échange du travail salarié, ils ne sont en aucun cas suffisants pour permettre au capitaliste d'obtenir la quantité de travail nécessaire pour maximiser son profit.

3.2.2. Hiérarchie et influence

L'autre élément à prendre en compte dans l'analyse de la relation d'emploi et du conditionnement de la main d'œuvre concerne la division hiérarchique du travail. Si les conclusions weberiennes, notamment dans *Économie et Société*, d'une hiérarchie comme moyen d'assurer la transmission des directives du haut vers le bas et de faire remonter l'information dans le sens inverse ne sont pas niées, elle sont toutefois jugées insuffisantes par Gintis. Une telle approche fonctionnelle des règles ne tiendrait en effet pas compte des implications organisationnelles de l'éventualité de leur violation et des conflits qu'elles peuvent faire naître. La structure de l'autorité bureaucratique qui caractérise les firmes capitalistes modernes doit donc être traitée comme *“le produit d'une dynamique historique qui ne peut être expliquée dans ses grandes lignes qu'en termes de lutte des classes”* (Gintis [1976], p. 44). En outre, le comportement des individus ne peut être saisi de manière pertinente uniquement en référence à la règle,

que celle-ci soit suivie ou non. Il reste un très large espace d'indétermination qui peut être partiellement comblé, selon Gintis, en ayant recours à la notion d'influence¹⁶¹. Celle-ci agira directement sur les représentations des individus, sur leur état d'esprit ou même leur conscience (*consciousness*)¹⁶². L'auteur adopte ici une méthodologie clairement interdisciplinaire en empruntant des outils à la fois à la sociologie et la psychosociologie.

Gintis entend donc montrer que l'organisation structure la conscience des travailleurs. Les objectifs des individus ne sont en effet pas donnés mais dépendent en particulier de l'environnement organisationnel. Chaque individu est influencé par les autres membres de la firme. L'auteur définit trois "idéaux-types" d'influence :

- 1) l'influence par le supérieur hiérarchique correspond aux cas où le salarié intègre les buts de son superviseur;
- 2) l'influence par le subordonné correspond au contraire aux situations où le comportement d'un individu est affecté par les désirs et les objectifs de ses subordonnés;
- 3) l'influence horizontale renvoie à celle qu'exercent les pairs sur le comportement individuel.

Il estime que *"les structures qui mettent l'accent sur l'influence supérieure et minimisent l'influence horizontale et subordonnée conduisent davantage aux profits"* (Gintis [1976], p. 45), c'est-à-dire à une meilleure extraction du travail hors de la force de travail.¹⁶³ En mettant en place la stratégie du "diviser pour régner", le capitaliste va chercher à diviser les salariés entre eux pour limiter les effets de cohésion de groupe fondés sur une expérience commune de travail. Le processus de production va donc être standardisé de manière à rendre les performances facilement mesurables, les tâches seront fragmentées et compartimentées de manière à créer des espaces de responsabilité individuels distincts les uns des autres.

La question de la légitimité des supérieurs hiérarchiques est aussi de toute première importance : il s'agit non seulement de mettre en avant les savoir-faire personnels mais aussi de favoriser l'identification des subordonnés à leur chef à partir de critères de race, de sexe, d'âge, mais aussi à partir de critères comportementaux et

¹⁶¹ Gintis invoque ici les réflexions de Simon dans *Administrative Behavior*.

¹⁶² Nous utiliserons par la suite la traduction littérale du terme de "conscience" employé par Gintis tout en ayant à l'esprit que ce vocable ne renvoie pas à la "conscience de classe" développée par la tradition marxienne.

¹⁶³ Cette idée d'une "extraction" du travail hors de la force de travail par le capitaliste lorsqu'il "fait travailler" le salarié, comme le mineur extrait du charbon hors d'une mine, est la définition radicale de l'exploitation, laquelle ne renvoie pas à une théorie de la valeur mais doit être "montrée" telle qu'elle se manifeste dans la réalité.

sociologiques comme la manière de parler et de se présenter. Le prestige des supérieurs permettra aussi d'asseoir leur autorité par des rémunérations élevées, des privilèges et des distinctions vestimentaires symboliques. Les individus seront choisis pour assumer des fonctions dans la hiérarchie s'ils ont su montrer une faible identification vis-à-vis de leurs camarades de travail et de leurs subordonnés. L'idée de la nécessité pour le capitaliste d'une légitimation de la division hiérarchique du travail conduit en outre Gintis à introduire la notion d'idéologie. Les normes culturelles en vigueur dans la société mais aussi des normes spécifiquement créées dans l'entreprise et son environnement seraient utilisées par le discours de légitimation de la structure hiérarchique de l'organisation. Outre les outils concrets destinés à extraire la plus value, la mise à exécution de l'échange de travail nécessiterait un discours spécifique, vecteur d'une idéologie au service des intérêts de l'employeur. Toutefois, l'auteur remarque que les sociétés capitalistes modernes possèdent pour la plupart un système politique qui repose sur les valeurs d'égalité formelle et de démocratie représentative. L'entreprise hiérarchique capitaliste représenterait l'antithèse de cet idéal démocratique et requerrait dès lors des mécanismes de légitimation spécifiques. Cette idée d'une incompatibilité radicale entre capitalisme et démocratie sera au cœur de l'essai de philosophie politique que Bowles et Gintis publieront dix ans plus tard¹⁶⁴.

Gintis écrit en guise de synthèse que le capitaliste va donc *“organiser les tâches de manière à minimiser la solidarité des travailleurs entre eux et créer des conditions de travail sur différents niveaux hiérarchiques lesquels minimisent les expériences communes et donc les possibilités d'identification d'intérêt des travailleurs. (...) [Des] aspects majeurs de la production capitaliste, que l'économie néoclassique traite en termes d'efficacité neutre, sont en fait conditionnés par la nature de classe du procès de production, à travers le besoin de structurer les types d'influence”* (ibid., p. 45). Gintis ajoute, à l'instar des autres contributions radicales, que ce besoin de modeler la conscience des salariés en vue d'extraire la plus-value *“entre directement en conflit avec les normes de l'efficacité sociale dans la production”* (ibid.).

3.2.3. L'inefficacité du contrôle hiérarchique

Pour Gintis, comme pour Braverman et Marglin, il y aurait donc une contradiction entre efficacité et contrôle. Les ressources utilisées pour limiter l'influence horizontale et inférieure seraient gaspillées. Le contrôle, s'il permet bien d'accroître les profits, ne favoriserait pas les gains de productivité. C'est ce qu'écrit Gintis de manière imagée : *“l'employeur peut augmenter la part de gâteau qui revient au capital et au management en réduisant la taille du gâteau à un niveau moindre de*

¹⁶⁴ cf. Bowles & Gintis [1986].

son maximum. Les travailleurs gagneraient à réorganiser la production en vue d'accroître l'output, la satisfaction au travail et les salaires. Ils pourraient en effet compenser le capitaliste pour ses pertes tout en se trouvant dans une situation meilleure - mais bien entendu, une fois qu'ils auraient le pouvoir, il n'y aurait aucune raison pour qu'ils procèdent à une telle compensation" (ibid., p. 51). De ce point de vue, l'organisation capitaliste de la production ne serait pas Pareto-efficace car il serait théoriquement possible d'améliorer la situation de tous (au sens du critère de Kaldor).

Cette contribution de Gintis est donc remarquable pour plusieurs raisons. Elle est peut être l'une des tentatives radicales de théorisation et de synthèse sur la question de la relation d'emploi la plus poussée et la plus aboutie de cette période. En outre, l'auteur énonce, à partir d'un cadre d'analyse marxien, des problématiques, telles que la question de l'incomplétude du contrat de travail ou le principe du salaire d'efficience, qui seront formulées à la même période par le courant néoinstitutionnaliste. De ce point de vue, cette contribution peut être considérée comme jetant les bases du rapprochement qui interviendra entre une partie des auteurs radicaux et le *mainstream* durant les années 1980. Toutefois, l'essai d'une compréhension totalisante, à la manière de Marx, de l'organisation hiérarchique de la production capitaliste conduit l'auteur à un certain syncrétisme. La richesse intuitive de l'analyse de Gintis se paie donc par un éparpillement théorique certain. Les travaux ultérieurs de cet auteur ne consisteront pas à rendre plus cohérente cette approche, que l'on peut qualifier de pluridisciplinaire, mais au contraire témoigneront d'un resserrement sur un petit nombre de variables et d'un abandon des éléments les plus éloignés de la méthodologie standard.¹⁶⁵ Enfin, l'idée défendue par Gintis, à l'instar des travaux portant sur la segmentation du marché du travail (cf. chapitre suivant), selon laquelle la division hiérarchique du travail ne s'appuie pas sur des différences de productivité, donc des différences liées aux savoir-faire, mais sur des différences plus larges telles que le sexe, la race, l'âge etc. servira de fondement à la tentative par Bowles et Gintis [1977] d'une révision de la théorie marxienne de la valeur. Il s'agit de rejeter la thèse défendue par Marx selon laquelle le travail complexe n'est qu'un multiple du travail simple¹⁶⁶ et de prendre en compte pleinement son hétérogénéité. La valeur ne serait dès lors plus un scalaire mais un

¹⁶⁵ D'autres auteurs, à l'instar de William Lazonick dont l'œuvre fait preuve d'une remarquable continuité, reprendront de manière très poussée tant sur le plan historique que théorique l'étude marxienne du développement du capitalisme en insistant sur les aspects sociologiques, culturels et politiques de la subordination du travail au capital; cf. Lazonick [1978], [1979], [1981a], [1981b], [1983] et [1991].

¹⁶⁶ Cette hypothèse reposerait selon Bowles et Gintis sur l'idée selon laquelle les différents travaux ne se distingueraient les uns des autres que sur la base de différences de productivité, lesquelles seraient fondées sur des différences de savoir-faire. C'est précisément ce que rejette la théorie de la segmentation.

vecteur et plusieurs taux d'exploitation différents pourraient coexister dans une même économie.

Conclusion du chapitre

Les contributions qui viennent d'être présentées mettent en évidence, par leur refus d'un strict déterminisme technologique, l'importance et l'aspect multiforme des facteurs organisationnels dans l'analyse du processus de production. La hiérarchie et la subordination du salarié à l'entrepreneur sont donc considérés comme un objet d'étude faisant entièrement partie de l'analyse économique, contrairement à ce que considérait jusque là le programme de recherche néoclassique. Partis d'un cadre marxien, où les phénomènes sont appréhendés d'un point de vue macroscopique et holiste, les radicaux ont été amenés à ouvrir la "boîte noire" de l'entreprise capitaliste et se sont orientés progressivement vers une approche plus micro-économique à tel point que Gintis [1976] rejoindra à son insu les préoccupations, alors très nouvelles, incarnées par le courant néoinstitutionnaliste, qui se formait au même moment.

Ces recherches de Braverman, Marglin et Gintis ne sont pas les seules publications du courant radical qui tenteront d'appréhender l'autorité et la hiérarchie dans l'entreprise. Bien au contraire, elles contribueront de manière décisive à alimenter les réflexions et les débats menés dans le cadre de la théorie de la segmentation du marché du travail, laquelle est issue des travaux institutionnalistes de Doeringer et Piore.

CHAPITRE 3

La théorie de la segmentation du marché du travail

Introduction

1. La théorie dualiste du marché du travail

1.1. Le marché interne

1.1.1. La spécificité des compétences

1.1.2. Le rôle de l'apprentissage sur le tas

1.1.3. L'importance des règles

1.2. La formation des marchés internes

1.2.1. Allocation et fixation des prix

1.2.2. L'efficacité des marchés internes

1.2.3. Concurrence et ségrégation

2. La théorie radicale de la segmentation du marché du travail

2.1. Edwards, Gordon et Reich : un détour par l'histoire longue de l'économie américaine

2.1.1. Mouvements longs et "structures sociales d'accumulation"

2.1.2. La prolétarianisation du travail

2.1.3. La période d'homogénéisation de la main d'œuvre

2.1.4. La segmentation du marché du travail américain

2.1.5. L'institutionnalisation du pouvoir capitaliste

2.2. Stone [1974] : la formation de la segmentation du marché du travail dans le secteur sidérurgique aux États-Unis

2.2.1. Segmentation et division du travail

2.2.2. L'organisation du travail dans l'ancien système

2.2.3. La prise de contrôle du procès de travail par les capitalistes

2.2.4. Hiérarchisation et segmentation

2.3. Les travaux de R. Edwards : anatomie du contrôle

2.3.1. Une approche à la fois marxienne et micro-économique du travail

2.3.2. Contrôle et exécution du contrat de travail

2.3.3. Indétermination technologique et conflit

- 2.3.4. Relations sociales de production et système de contrôle
- 2.3.5. Taxinomie du contrôle
 - 2.3.5.1. Le contrôle simple
 - 2.3.5.1.1. Le contrôle entrepreneurial
 - 2.3.5.1.2. Le contrôle hiérarchique
 - 2.3.5.2. Le contrôle structurel
 - 2.3.5.2.1. Le contrôle technique
 - 2.3.5.2.2. Le contrôle bureaucratique
- 2.3.6. Contrôle et segmentation du marché du travail
- 2.3.7. Des interactions réciproques entre technologie et organisation

Conclusion du chapitre

Introduction

Le thème de la segmentation a donné aux radicaux un terrain à la fois théorique et empirique à cultiver. C'est avant tout dans le domaine des études de cas et des monographies historiques qu'ils ont déployé leurs efforts pour 1) critiquer la théorie néoclassique du capital humain, à partir de laquelle s'est construite la théorie micro-économique des contrats dans les années 1970 et pour 2) comprendre l'organisation du processus de production et notamment rendre compte de la hiérarchie et de l'autorité.

Nous verrons que la théorie de la segmentation n'est elle-même qu'un "perfectionnement", ou qu'une branche, de la théorie dualiste du marché du travail, appelée aussi théorie des marchés internes, développée notamment par Doeringer et Piore, pour ne citer que les plus connus, dans un ouvrage paru en 1971. Il n'est toutefois pas possible de considérer ces deux auteurs comme des "radicaux", en raison essentiellement de leur éloignement vis-à-vis de toute référence marxienne et ce en dépit du fait qu'ils emploient à maintes reprises le terme de "force de travail" pour désigner les personnes salariées et la main d'œuvre en général. Toutefois, il apparaît nécessaire de présenter brièvement ici leur analyse, qui se rapproche davantage de la tradition institutionnaliste par son empirisme et les catégories éclectiques auxquelles elle fait appel, telles que par exemple les coutumes sociales et leurs interactions avec les impératifs dictés par la concurrence. Ces auteurs revendiquent d'ailleurs explicitement une filiation avec les analyses institutionnalistes de J. Dunlop et C. Kerr¹⁶⁷, avec qui ils ont travaillé dans les années 60. Il est en outre intéressant de présenter l'apport de Doeringer et Piore non seulement en raison de son influence sur les jeunes économistes radicaux d'alors¹⁶⁸ mais aussi en raison des critiques et de l'opposition que ces deux auteurs affichent explicitement à l'encontre de la théorie dominante, laquelle reprendra à son compte quelques années plus tard de nombreuses idées développées par l'approche duale et ira même jusqu'à en revendiquer la paternité. Les premiers *surveys* orthodoxes sur la segmentation, notamment celui que Glen Cain présente dès 1972 devant le *National Manpower Policy Task Forces Associates* américain, aborderont

¹⁶⁷ cf. notamment Kerr [1954] et Dunlop [1957].

¹⁶⁸ Deux éminents représentants des jeunes radicaux, que sont D. Gordon et M. Reich, ont débuté leur carrière en travaillant aux côtés de Doeringer et Piore. Ces derniers ne sont les aînés des précédents que de quatre ou cinq ans (Doeringer est né en 1941 et Piore en 1940 alors que Gordon est né en 1944 et Reich en 1945). La thèse de doctorat de D. Gordon ("*Class, productivity and the ghetto: a study of labor market stratification*", Harvard Ph.D. thesis, 1971) est très souvent présentée comme l'un des textes fondateurs de la théorie des marchés internes (cf. Piore [1975], note 2), mais très rapidement cet auteur, qui ne reniera pas ses premiers travaux, cherchera à les resituer dans un cadre plus marxien, cf. Gordon [1972].

conjointement les publications dualistes et radicales. Même les auteurs de ces “revues de la littérature” ne confondent pas ces deux tendances, ils auront beaucoup de difficultés à les différencier si ce n’est dans leur référence à Marx (Cain [1975], p. 19)¹⁶⁹. Il faut ici remarquer que c’est par le biais de la théorie de la segmentation que le courant radical a largement attiré l’attention sur lui au sein du monde académique. En effet, de grands périodiques comme par exemple les *Brookings Papers on Economic Activity* en 1974, l’*American Economic Review* en 1975 ou le *Journal of Economic Literature* en 1976,¹⁷⁰ présenteront d’emblée la théorie de la segmentation comme un défi pour l’économie néoclassique d’alors. Le fait que de telles revues prêtent attention, de manière très critique, aux travaux radicaux contribuera sans aucun doute à asseoir leur crédibilité.

Partiellement fondée sur une critique de la théorie du capital humain, la théorie duale ne s’éloignera jamais vraiment du néoclassicisme à tel point que, dès 1974, Michael Wachter¹⁷¹ considère que les découvertes empiriques propres à ce courant dissident peuvent être facilement intégrées dans l’analyse dominante.¹⁷² Près de vingt ans plus tard, Rebitzer [1994], qui ne s’embarrasse pas d’une discussion sur les différences entre approches duale et radicale, propose une analyse du marché du travail qu’il qualifie de “radicale”. Pourtant, en dépit de son appellation, cette contribution peut difficilement être considérée comme extérieure au courant dominant. Bien au contraire, il s’agit là sans doute d’une ultime tentative de synthèse entre ces différentes approches, au profit du *mainstream*. Les difficultés, rencontrées par divers analystes des années 1990, à distinguer la spécificité du courant radical ont conduit Fine [1998] à consacrer un ouvrage entier visant à démontrer que l’approche radicale du marché du travail aurait été entièrement “récupérée” par le courant dominant.¹⁷³ Dès l’introduction, il écrit :

¹⁶⁹ Dans son ouvrage de 1972, considéré par la plupart des observateurs comme la première contribution importante à la théorie radicale de la segmentation, David Gordon entend différencier son approche de la théorie duale par la référence à Marx, cf. Gordon [1972], p. 53 et suiv.

¹⁷⁰ pour un *survey* récent sur la théorie de la segmentation, cf. Leontaridi [1998].

¹⁷¹ Cet auteur publiera l’année suivante, avec O. Williamson et J. Harris, un article très important sur la relation d’emploi, cf. premier chapitre de la seconde partie de cette thèse.

¹⁷² C’est d’ailleurs l’une des critiques que Sherwin Rosen [1974] adresse dans le *Journal of Political Economy* à la théorie de la segmentation, dans une recension de l’ouvrage de 1972 de David Gordon. Pour Rosen, l’idée selon laquelle la théorie de la segmentation serait une approche alternative à l’orthodoxie est sujette à caution.

¹⁷³ Pour cet auteur, ceci ne serait que l’épisode d’un mouvement plus large qu’il désigne par “l’impérialisme du courant dominant en économie”, lequel s’emparerait progressivement de tous les champs d’investigation des sciences sociales (Fine [2000]). L’idée d’impérialisme sera d’ailleurs

“quelle que soit la revendication de [l'économie politique radicale] à avoir transformé [l'orthodoxie néoclassique], le mariage est sans aucun doute une incorporation d'un petit nombre de traits structuraux (structural insights) dans l'orthodoxie et la mise de côté de ces éléments méthodologiques et théoriques, offerts par l'économie politique radicale, qui se montraient incompatibles avec la nouvelle orthodoxie” (Fine [1998], p. 4). De ce point de vue, les débats relatifs à la paternité de la théorie de la segmentation¹⁷⁴, qui ont parcouru les années 1970 et 1980, peuvent être rétrospectivement lus comme rendant compte de l'ambiguïté constitutive du “défi radical”.

Le présent chapitre s'ouvrira donc sur la théorie dualiste du marché du travail et tentera de montrer en quoi la théorie radicale de la segmentation en est issue. Bien que ne portant pas spécifiquement sur l'autorité et la hiérarchie, le contenu des travaux d'Edwards, Gordon et Reich en matière d'histoire longue, qui sont les plus représentatifs de cette approche, sera alors exposé. Ceci permettra de resituer précisément dans l'histoire de la pensée économique la place des contributions radicales de Stone [1974] et Edwards [1979], qui occupent le premier plan parmi les travaux de ce courant en matière d'autorité et de hiérarchie.

1. La théorie dualiste du marché du travail

Dès l'introduction de leur ouvrage, Doeringer et Piore indiquent que la théorie néoclassique ne leur a pas permis de rendre compte des thèmes qui les préoccupaient comme le chômage structurel, les discriminations raciales etc. Ils écrivent : *“Ces problèmes ont été initialement abordés avec les outils analytiques traditionnels de la théorie économique. Mais d'une façon ou d'une autre, chacune de ces questions mettait à rude épreuve le cadre conventionnel et requérait l'introduction d'un certain nombre de considérations institutionnelles ou d'autres explications ad hoc”* (p. 1). Dès lors, ces auteurs entendent 1) mettre en évidence des variables importantes, et toutefois négligées par l'approche dominante, pour appréhender le marché du travail et 2) élaborer une analyse “plus complète”, que ne l'est la théorie néoclassique du marché du travail.

1.1. Le marché interne

Au centre de leur approche se trouve la notion de “marché interne du travail”, elle est définie comme *“une unité administrative (...) dans laquelle la fixation de la rémunération et l'allocation du travail sont gouvernés par un ensemble de règles et de*

revendiquée de manière provoquante par Lazear [1999] comme seule voie vers la scientificité en science sociale.

¹⁷⁴ cf. Wachter [1974], Cain [1976] et [1987], Piore [1983], Leontaridi [1998].

procédures administratives" (pp.1-2). Ce marché "interne", appelé aussi marché "primaire", doit être distingué du marché "externe", ou "secondaire", sur lequel prix et allocations sont réalisés directement par les variables économiques.¹⁷⁵ Ces deux marchés sont interconnectés en des endroits bien précis où certains postes de travail jouent le rôle de ports d'entrée et de sortie du marché interne. Par conséquent, l'une des caractéristiques du marché primaire est que les postes de travail vacants sont pourvus, pour la plupart d'entre eux ou tout au moins en priorité, au moyen de la promotion interne ou du transfert de travailleurs déjà présents auparavant dans l'organisation. *"Par conséquent, ces emplois sont protégés des influences directes des forces concurrentielles du marché externe"* (p. 2). Ceci implique que la force interne de travail bénéficie, par l'intermédiaire des règles qui régissent la fixation des salaires et l'allocation des postes à l'intérieur de l'organisation, de droits et de privilèges qui ne sont pas disponibles pour les individus évoluant sur le marché externe : droits exclusifs sur les postes à pourvoir¹⁷⁶ de manière interne, continuité de l'emploi, protection vis-à-vis de la concurrence des autres travailleurs etc.

Le marché interne dépend de la rigidité des règles qui définissent ses limites et qui régissent la fixation et l'allocation des postes de travail : *"si ces règles ne sont pas rigides et répondent librement aux variations des conditions économiques, leur rôle économique indépendant sera minimal. (...) Si, au contraire, les règles sont rigides, elles vont interrompre ou transformer les influences économiques, ce qui conduira le marché interne du travail à répondre aux événements économiques dynamiques d'une manière qui n'est pas littéralement prédite par la théorie économique conventionnelle"* (p. 5). Ces rigidités sont elles-mêmes reliées à des phénomènes touchant au processus de travail, comme l'investissement en capital humain spécifique à l'entreprise, l'apprentissage "sur-le-tas" etc., et aux comportements psychologiques de groupes par lesquels des coutumes et des traditions sont formées en termes de structures de salaires, de règles de promotion etc., qui renforcent et perpétuent les rigidités.

1.1.1. La spécificité des compétences

Les principaux facteurs, recensés par les auteurs, qui génèrent les marchés internes du travail sont au nombre de trois : la spécificité des compétences, la formation

¹⁷⁵ pour une synthèse, cf. Ryan [1987].

¹⁷⁶ Ce qui, remarquons-le, n'est rien d'autre qu'un droit à un relatif *monopole* sur ces postes. C'est-à-dire un droit qui donne aux salariés du marché interne un pouvoir de marché plus important par rapport à ceux du marché secondaire.

sur-le-tas¹⁷⁷ et la loi coutumière. La spécificité des compétences¹⁷⁸ découle en partie de la spécificité de la technologie. Plus les compétences des travailleurs sont spécifiques, plus l'employeur est incité à retenir ces salariés dans son entreprise en raison des coûts de rotation, de recrutement et de sélection de la main d'oeuvre. Les auteurs justifient une telle conclusion par le fait que la spécificité du savoir faire accroît la proportion des coûts de formation que doit supporter l'employeur.

Mais pourquoi supposer que c'est l'employeur qui supporte les coûts de formation? Doeringer et Piore utilisent un raisonnement très répandu à cette époque, et que Williamson reprendra à son compte, selon lequel plus la compétence est spécifique, plus il est difficile pour le travailleur de l'utiliser dans un emploi différent de celui pour lequel il a reçu sa formation. Cette réduction des options extérieures associée à la spécificité diminue les incitations du salarié à investir dans une telle formation. Du côté de l'employeur c'est l'inverse¹⁷⁹, il est incité à supporter le coût de formation de ses salariés notamment parce qu'il sait 1) que ceux-ci ne pourront pas "redéployer" ces actifs spécifiques facilement et que 2) ils ne sont pas incités à investir dans une formation trop spécifique à une entreprise particulière. Mais il reste une difficulté pour l'employeur : bien que ses employés ne puissent pas utiliser facilement leur formation en dehors de l'entreprise, ils ne sont pas non plus particulièrement incités à y rester longtemps. Dès lors, on risque d'assister à une rotation de la main d'oeuvre au gré des variations des conditions d'emploi sur le marché du travail. Par conséquent, l'employeur aura d'autant moins intérêt à ce que la main d'oeuvre change fréquemment qu'il aura supporté des coûts élevés de formation. Il acceptera donc que soient mis en place différents privilèges au bénéfice des salariés en vue de leur faire préférer leur situation courante à une alternative extérieure et donc de les rendre relativement insensibles aux variations des conditions externes d'emploi.

1.1.2. Le rôle de l'apprentissage sur le tas

L'apprentissage sur le tas, qui est considéré par Doeringer et Piore comme la condition d'une utilisation adéquate de l'éducation formelle, se caractérise avant tout par son informalité. Il s'agit d'un savoir tacite qui procède d'un processus d'essais-erreurs où les travailleurs novices tentent d'imiter les gestes, du plus simple au plus complexe, que

¹⁷⁷ Ce qui renvoie à l'acquisition, par la participation au procès de travail, de savoirs tacites nécessaires à un déroulement normal de la production.

¹⁷⁸ Doeringer et Piore s'inspirent ici des notions beckeriennes de "formation spécifique" ou "générale".

¹⁷⁹ Il est intéressant de noter que cette conclusion est exactement opposée à celle à laquelle Rajan & Zingales [1998] aboutiront lorsqu'ils examineront cette question dans leur article sur le pouvoir dans la firme (cf. second chapitre de la troisième partie de cette thèse).

les travailleurs expérimentés sont chargés de leur inculquer. Ce type d'apprentissage revêt un caractère plus ou moins "automatique" en raison de son rapport avec l'expérience : le simple fait "d'essayer" constitue un apprentissage. La notion de formation sur-le-tas est donc très fortement liée à celle de spécificité des compétences et constitue un moyen privilégié de leur acquisition.

Plus un processus productif requerra des compétences spécifiques, moins l'employeur sera susceptible de trouver sur le marché externe du travail des individus ayant la qualification adéquate, plus ces compétences seront acquises par la formation sur-le-tas. Une telle formation implique nécessairement des coûts, lesquels sont difficiles à quantifier précisément pour l'employeur, en raison des gaspillages, des pertes momentanées de productivité pour les personnels expérimentés chargés de l'instruction, de l'absence d'économies d'échelle en matière de moyens de formation du fait même de la nature de ce type d'apprentissage etc. L'employeur n'aura donc pas intérêt à laisser partir facilement sa main d'oeuvre. Il acceptera que soient mis en place différents dispositifs destinés à inciter la force de travail à rester au sein de l'organisation, ce qui contribuera à créer et à renforcer un marché interne. En outre, la spécificité des compétences et l'apprentissage sur-le-tas, qui échappe au contrôle de l'employeur en raison même de sa nature tacite, concentrent beaucoup de pouvoir entre les mains de la force de travail expérimentée. Ce point sera au centre de la théorie du pouvoir développée par Rajan et Zingales [1998]¹⁸⁰.

Si la technologie utilisée dans le processus de production ne requière pas de compétence particulièrement spécifique, l'apprentissage sur-le-tas s'effectuera très rapidement et les coûts de recrutement et de rotation de la main d'oeuvre seront faibles. Dans ce cas, l'entreprise ne créera pas de marché interne et les conditions d'emploi, c'est-à-dire de détermination des rémunérations, de l'organisation de la structure des postes, et de leur allocation, seront très largement et de manière instantanée, influencées par les fluctuations intervenant sur le marché du travail. Dans ce modèle, une telle entreprise sera donc "située" sur le marché externe du travail, ou secondaire, lequel se caractérise par le fait que la main d'oeuvre y est employée de manière plus irrégulière, payée plus faiblement et dont les conditions de travail et de promotion sont beaucoup moins avantageuses que celles dont bénéficient les salariés du marché primaire grâce à la protection que leur apportent les marchés internes¹⁸¹.

1.1.3. L'importance des règles

¹⁸⁰ cf. second chapitre de la troisième partie de cette thèse.

¹⁸¹ Concernant les limites des marchés internes et les interconnexions éventuelles de divers marchés entre eux, les auteurs restent relativement muets. Ils considèrent implicitement qu'un marché interne peut renvoyer à une entreprise mais aussi une industrie ou un métier.

Se référant aux travaux de Marc Bloch sur le Moyen-Âge, Doeringer et Piore avancent l'idée que la rigidité apparente des marchés internes serait due au fait que ceux-ci sont régis par des règles qui s'apparenteraient, de par leur formation, leur statut et leur fonction, aux lois coutumières de la société féodale. Issues des pratiques passées et non écrites, elles seraient en fait une excroissance de la stabilité des marchés internes qui auraient permis des contrats réguliers et répétés entre les mêmes protagonistes. Peu à peu, ces règles qui ont été produites par la répétition de certaines pratiques, iraient même jusqu'à revêtir un caractère éthique qui conduirait à la répression des comportements qui ne leur seraient pas conformes. Doeringer et Piore remarquent toutefois qu'elles ne sont pas immuables et que *in fine*, les lois coutumières régissant les marchés internes sont sanctionnées par l'économie : une entreprise qui serait incapable de réformer ses pratiques finirait tôt ou tard par se retrouver en faillite. Les auteurs remarquent aussi, à la suite de M. Bloch, que si les règles confèrent de la rigidité à l'organisation, elles peuvent aussi faire preuve de flexibilité dans la mesure où, la coutume étant un phénomène passif, il suffit qu'une nouvelle pratique soit répétée pour qu'elle soit à son tour intégrée aux autres règles. Par conséquent, Doeringer et Piore insistent sur le rôle actif que doit avoir le management dans la mise en place des règles et des pratiques les plus efficaces à partir desquelles se formera la coutume.

Intégrant à leur analyse des considérations sur la théorie de l'apprentissage issues de la psychologie comportementale, les auteurs concluent que les marchés internes sont appropriés pour la formation de la main d'oeuvre parce qu'ils deviennent des institutions sociales qui fournissent un cadre qui organise les interactions sociales, donne des repères etc. Dans ce passage très marqué par l'institutionnalisme, Doeringer et Piore suggèrent ainsi que des variables habituellement considérées par les économistes comme "sociologiques" sont très importantes pour la réalisation des performances économiques.

1.2. La formation des marchés internes

A l'aide de ces trois notions que sont la spécificité des compétences, la formation sur-le-tas et la coutume, les auteurs développent l'idée que les marchés internes du travail se mettent en place 1) parce qu'ils sont désirables du point de vue de la force de travail qui peut y accéder; 2) parce qu'ils permettent de réduire les coûts de rotation de la main d'oeuvre; et enfin 3) parce qu'ils permettent de réaliser l'efficacité technique en matière de recrutement, de sélection et de formation. Les travailleurs donnent une valeur positive au marché interne du travail si celui-ci leur permet d'obtenir des avantages comme la sécurité de l'emploi ou des chances d'avancement. De ce point de vue, le marché interne fonctionne comme un substitut à l'assurance chômage. Par conséquent, la valeur que la force de travail accorde aux marchés internes dépend aussi

de variables plus larges comme par exemple le niveau général du chômage. Enfin, les travailleurs auront d'autant moins intérêt à quitter l'entreprise au fil du temps que la règle de promotion interne repose sur le principe de l'ancienneté.

Dire que la main d'oeuvre salariée éprouve dans de très nombreux cas une préférence nette pour le marché interne, il est équivalent à dire qu'il est coûteux pour eux de changer d'emploi ou au moins de quitter le marché interne dans lequel ils se trouvent. Par conséquent, compte-tenu du fait que l'incitation à rester dans le marché interne est accentuée par l'effet de l'ancienneté, l'employeur a intérêt à placer les salariés "anciens" sur les postes pour lesquels les coûts de rotation sont les plus élevés. En outre, compte-tenu des coûts associés à une campagne de recrutement et à la découverte de l'information pertinente concernant les compétences des candidats en vue de leur sélection (tests, entretiens...), il peut être avantageux pour l'employeur de profiter de la source d'offre de travail accessible et facilement reconnaissable que constituent les employés, dont les compétences et les caractéristiques comportementales sont déjà relativement bien connues de leur employeurs. En effet, l'information sur les candidats internes est un sous-produit de leur propre histoire au sein de l'entreprise, elle est aussi produite par la supervision. La promotion interne permet donc de reporter la vacance d'un poste vers un autre poste pour lequel le coût de recrutement externe est plus faible.

Enfin, Doeringer et Piore remarquent que la promesse d'être promu est une incitation positive à l'apprentissage sur-le-tas et permet donc de réduire les coûts de formation de manière indirecte.

1.2.1. Allocation et fixation des prix

Un marché interne, pour pouvoir exister en tant que tel, doit remplir les fonctions d'allocation et de fixation des prix qui sont habituellement assurées de manière non administrée.

Selon Doeringer et Piore, les salaires sont fixés au moyen de procédures administratives complexes qui conduisent à la déconnexion des notions de productivité marginale et de rémunération. Contrairement à la doctrine néoclassique, le salaire est davantage corrélé avec le grade qu'avec le poste, car ce dernier est supposé déterminer largement le niveau de la productivité. La fixation de la grille des salaires, et donc de leur hiérarchie, est une construction sociale qui mêle des données objectives, liées aux compétences requises et aux taux de rémunérations pratiqués dans les autres entreprises, avec des procédures de marchandages et de négociations où prévalent les rapports de force entre les différents groupes.

Ces auteurs analysent la structure allocative du marché interne du travail en fonction 1) du degré d'ouverture vers le marché externe; 2) de l'étendue de ce marché

interne et des modèles de mobilité qui y prévalent; 3) des règles qui déterminent les principes régissant les mouvements internes.

1) Le degré d'ouverture du marché interne se situe entre deux cas polaires : ouvert ou fermé. Dans le premier cas, tous les postes à pourvoir le sont à partir du marché externe, dans le second cas, ils le sont de manière interne et seul le premier échelon comporte un "port d'entrée". Dans ce cas, toutes les compétences sont développées de manière interne.

2) L'étendue et la structure des marchés internes dépendent des régimes de mobilité (*mobility clusters*), c'est-à-dire du nombre et des types de postes différents associés à un port d'entrée particulier qui permettent à un individu une mobilité verticale, qui est définie par le niveau de compétence contenu dans l'ensemble des postes d'un même échelon, et une mobilité horizontale, qui mesure la spécialisation et la diversité des postes à un niveau de compétence particulier.

3) Les règles qui déterminent les mouvements internes comportent toujours, selon les auteurs, la trace plus ou moins forte de deux principes : l'ancienneté et l'aptitude.

1.2.2. L'efficacité des marchés internes

Mais quelles que soient ces règles, Doeringer et Piore considèrent que la structure interne d'un marché du travail reflète un compromis entre d'une part, l'efficacité, qui serait la préoccupation du management, et d'autre part, l'intérêt des travailleurs, qui se caractériserait avant tout par la recherche d'une plus grande sécurité d'emploi et de nouvelles opportunités d'avancement. Par conséquent, il est intéressant de remarquer que ces auteurs se différencient du courant dominant lorsqu'ils admettent qu'il existe une divergence entre les intérêts des travailleurs et ceux des employeurs.¹⁸² Doeringer et Piore sont ici très marqués par l'idée institutionnaliste selon laquelle l'organisation économique-sociale serait en fait l'institutionnalisation d'un compromis, lequel serait le résultat d'un conflit entre plusieurs parties¹⁸³. Toutefois, ils sont en accord avec l'approche standard à propos de l'idée selon laquelle les intérêts du management seraient identiques à "l'efficacité", ce qui implique que toute prise en compte des intérêts des salariés est nécessairement contraire à l'efficacité. Il s'agit donc en fait essentiellement de rechercher le degré optimal d'inefficacité. Les radicaux mettront au centre de leur analyse l'idée opposée : les intérêts du management

¹⁸² Pour une interprétation, similaire à la notre, de la place de l'efficacité dans l'ouvrage de Doeringer et Piore, cf. Wachtel [1974].

¹⁸³ Cette vision était aussi celle de F. Perroux.

n'incarnent pas l'efficacité d'un point de vue historique, et ne peuvent pas l'incarner d'un point de vue théorique.

On comprend dès lors que l'un des éléments les plus cruciaux expliquant les clivages en matière de théorie de la firme concerne la notion d'efficacité : Doeringer et Piore sont d'accord avec les épigones des néoclassiques pour considérer que les managers incarnent l'efficacité parce qu'ils ne retiennent justement pas la même définition de l'efficacité que le courant dominant. Ce dernier s'intéresse à l'efficacité allocative selon le critère de Pareto. Pour Doeringer et Piore en effet, l'efficacité allocative se réduit à la minimisation des coûts de rotation, lesquels sont, de manière ultime, fonction de données technologiques. Les radicaux, quant à eux, ne retiendront pas cette définition de l'efficacité.

En adoptant une définition de l'efficacité relativement étroite (minimiser les coûts de *turnover*) sans vraiment la justifier, et surtout en supposant que le comportement et les objectifs des employeurs s'identifient avec la mise en oeuvre de cette efficacité, Doeringer et Piore ont choisi un point de vue qui ne pouvait pas être acceptable pour les radicaux. En effet, ainsi que la première sous section de ce chapitre l'a montré, l'un des points cruciaux sur lesquels se sont appliqués les auteurs radicaux a consisté à remettre en question ce présupposé de l'économie dominante selon lequel l'employeur agirait au nom de l'efficacité. En insistant sur la dichotomie marxienne travail / force de travail, les radicaux, notamment Gintis, ont voulu au contraire montrer que la maximisation du profit, qui incarne de manière simplifiée les intérêts des employeurs, impliquait la mise en oeuvre d'une organisation du processus de travail nécessairement inefficace.

La minimisation du coût monétaire du travail, selon les radicaux, est elle-même *nécessairement* non efficace : le processus d'exploitation de la force de travail implique des choix techniques et organisationnels qui privilégient en fait le contrôle des salariés sans pour autant que les effets contre-productifs liés à ce contrôle ne soient pris en compte. L'argument central de cette analyse consiste à dire que les employeurs maximisent les profits par *l'externalisation* des coûts liés à l'intensification du rythme de travail.

Dans cette optique, la technologie n'est pas une simple donnée pour le manager, au contraire elle apparaît bien davantage comme un instrument pouvant être mis au service de ses intérêts. Pour cette raison, Doeringer et Piore, en insistant sur les déterminismes technologiques stricts de la structure des emplois et de leur définition¹⁸⁴, ont effectué un choix qui n'est pas conforme à l'un des points essentiels de la doctrine radicale.

¹⁸⁴ cf. chap. 6 de leur ouvrage.

Sur ce point encore, Doeringer et Piore sont beaucoup plus proches des institutionnalistes, notamment de T. Veblen, lorsqu'ils décrivent l'épaisseur des procédures et des étapes concrètes dans lesquelles sont pris les ingénieurs lorsqu'ils doivent élaborer de nouveaux procédés de fabrication et définir le contenu de nouveaux postes. Ils sont aussi proches de la psychologie comportementale lorsqu'ils se réfèrent au poids des habitudes de pensée et de comportement pour faire face à telle ou telle indétermination, ou lorsqu'ils rappellent l'incapacité tant individuelle que collective à anticiper les événements futurs et à faire face à l'incertitude.

La position méthodologique de Doeringer et Piore n'est pas totalement cohérente puisque d'une part, ils font l'hypothèse d'un déterminisme technologique strict et d'autre part, ils mettent en exergue les contingences de la production et de la mise en oeuvre de cette technologie. En effet, de telles contingences ne rappellent-elles pas l'absence de toute stricte détermination technologique ? Ne rendent-elles pas compte au contraire de l'indétermination, au moins partielle, qui entoure la mise en oeuvre d'une technologie donnée en matière d'organisation du travail ?

1.2.3. Concurrence et ségrégation

Finalement, bien qu'ils n'utilisent pratiquement pas les termes de hiérarchie, d'autorité et de pouvoir, et ceci en dépit du fait que ce qu'ils nomment la structure des emplois ou des postes (*job structure*) renvoie bien, au moins en partie, à la hiérarchie formelle de l'organisation, Doeringer et Piore ont fourni un cadre conceptuel différent de l'approche standard à partir duquel les auteurs radicaux ont pu développer leurs propres analyses. En outre, il est utile de remarquer que le fait que ces auteurs aient consacré un très long chapitre aux discriminations raciales sur le marché du travail n'a pas été pour rien dans l'influence qu'ils ont exercée sur les radicaux et ce surtout lorsque l'on songe à l'impact qu'a pu avoir le Mouvement des Droits Civiques sur la jeune gauche américaine d'alors.

Au moment où l'approche dominante, à travers notamment les travaux de G. Becker, s'était récemment dotée des moyens analytiques lui permettant d'aborder de telles questions, Doeringer et Piore estiment que ces analyses en termes de concurrence s'avèrent inadéquates pour un tel objet d'étude. En effet, ces nouvelles analyses considèrent que la discrimination raciale à l'égard de la population Noire doit être comprise comme un comportement monopoliste de la part des Blancs, lesquels maximisent rationnellement leur bien être. Dès lors, l'élimination de cette discrimination accroîtrait la concurrence, ce qui selon le paradigme dominant permettrait d'aboutir à un état plus efficient que le précédent. Doeringer et Piore insistent au contraire sur les déterminants institutionnels de la discrimination raciale. Ils remarquent que ce ne sont pas simplement les intérêts des "Blancs" contre ceux des "Noirs" qui conduisent à la

monopolisation des emplois par les Blancs sur les marchés internes : la discrimination raciale est aussi produite et reproduite par le comportement des employeurs lorsque ceux-ci minimisent les coûts de recrutement et de formation. Doeringer et Piore remarquent donc que, contrairement à ce que suggère l'approche dominante qui présuppose une certaine harmonie sociale, l'abolition des discriminations raciales peut conduire à diminuer l'efficacité économique des marchés internes en raison des coûts qu'elle ne manquera pas d'imposer en termes de sécurité d'emploi et d'opportunités de promotion à la main d'oeuvre déjà titulaire des postes sur les marchés internes. Autrement dit, l'accroissement de la pression concurrentielle sur le marché du travail, inhérente à des pratiques non discriminatoires sur le plan racial, conduirait à dégrader la situation des *insiders* au profit des *outsiders*.¹⁸⁵ Ces auteurs suggèrent donc que l'abolition de la ségrégation raciale sur le marché du travail jugée très difficile en pratique, en raison de son immersion dans des pratiques et des institutions dont le rôle est crucial pour un bon fonctionnement des marchés internes, n'est pas souhaitable au nom d'une quelconque amélioration anticipée ou espérée de l'efficacité économique mais parce qu'elle est une fin en soi dont le coût mérite d'être assumé sans contrepartie.

2. La théorie radicale de la segmentation du marché du travail

L'année 1973 est particulièrement riche en publications pour le courant radical dans son ensemble et en particulier pour la théorie de la segmentation du marché du travail qui, d'une part, a fait l'objet d'une rubrique spéciale dans les *Papers and Proceedings* de l'American Economic Association publiés par l'*American Economic Review*¹⁸⁶ et, d'autre part, a donné lieu à Harvard à une conférence qui n'est, semble-t-il, pas passée inaperçue et dont les principales contributions sont contenues dans l'ouvrage édité par Edwards, Gordon et Reich en 1975.¹⁸⁷ Ces derniers adoptent un point de vue historique et considèrent d'emblée que la segmentation du marché du travail, c'est-à-dire la persistance de divisions objectives très marquées entre les travailleurs américains, indépendantes, *ceteris paribus*, de considérations productives, est le résultat d'un processus particulier correspondant à une étape du développement du capitalisme : "*Nous définissons la segmentation du marché du travail comme le processus historique par lequel les forces économique-politiques encouragent la division du marché du travail en des sous marchés, ou segments, séparés '...*" (Edwards, Gordon & Reich [1973], p. 359).

¹⁸⁵ Cette analyse n'est finalement pas si éloignée de celle réalisée par le courant dominant.

¹⁸⁶ cf. Edwards, Gordon & Reich [1973], Vietorisz & Harrison [1973] et Piore [1973].

¹⁸⁷ D'autres contributions à cette conférence, comme celle de Wachtel [1974] sur les effets de la segmentation sur la conscience de classe, ont été publiées dans la *Review of Radical Political Economics*.

D'un point de vue analytique, ces auteurs distinguent quatre processus de segmentation : 1) segmentation entre secteurs primaire et secondaire; 2) segmentation à l'intérieur du secteur primaire; 3) segmentation raciale et 4) segmentation sexuelle. Ces deux derniers cas ont fait l'objet de très nombreuses contributions comme par exemple celles de Kessler-Harris [1975], Stevenson [1975] ou Blau [1975], toutes trois contenues dans l'ouvrage de Edwards, Gordon & Reich [1975], pour les études consacrées aux discriminations sexuelles. Les travaux consacrés aux divisions raciales sont encore plus nombreux et l'on peut par exemple mentionner la contribution de Baron [1975] mais il faut surtout citer les travaux de M. Reich, qui aboutiront en 1981 à la publication d'un ouvrage intitulé *Racial Inequality : a Political-Economic Analysis*, et de D. Gordon, notamment son livre de 1972. Ces deux auteurs ont débuté leur carrière comme assistants de recherche auprès de Doeringer et Piore¹⁸⁸ dont l'ouvrage de 1971 comporte un chapitre entier consacré à ce sujet. M. Piore approfondira d'ailleurs ses recherches dans cette voie et s'intéressera aussi à l'immigration¹⁸⁹.

C'est probablement à propos de la segmentation à l'intérieur même du secteur primaire que les changements théoriques les plus notables ont eu lieu vis-à-vis de l'approche duale. Edwards, Gordon & Reich [1973] distinguent, à l'intérieur du secteur primaire, les emplois "subordonnés" des emplois "indépendants" : *"Les emplois primaires-subordonnés sont routiniers et encouragent les caractéristiques personnelles de dépendance, de discipline, de bonne réaction aux règles et à l'autorité et d'acceptation des objectifs de la firme. (...) En revanche, les emplois primaires-indépendants encouragent et requièrent les qualités de création, de résolution des problèmes, d'initiative (...). Le turnover volontaire est élevé et la motivation et l'accomplissement individuels sont fortement récompensés"* (p. 360). Bien qu'il ne soit pas considéré comme un auteur radical, c'est notamment à Piore [1973] et [1975] que l'on doit ce perfectionnement.

Il n'utilise toutefois pas les termes d'emplois "subordonnés" et "indépendants" mais fait référence à ceux d'étage "supérieur" et "inférieur". L'étage du haut est composé d'emplois correspondants à des postes managériaux ou d'expertise (*professional*). Ils sont beaucoup mieux rémunérés, leur statut est davantage valorisé et ils offrent de meilleures opportunités de promotion que les postes de l'étage du bas. Bien que par certains aspects (les modèles de mobilité et de *turnover*, l'absence de règles administratives formelles etc.) les postes de l'étage supérieur ressemblent à ceux du secteur secondaire, la mobilité et la rotation des postes, au niveau supérieur, est assimilée à de l'avancement. Concernant l'informalité des règles, dans le second secteur,

¹⁸⁸ cf. Doeringer & Piore [1971], (p. v); Edwards, Gordon & Reich [1982], (p. 244, note 6) et Reich [1992], (p. 449).

¹⁸⁹ cf. Berger & Piore [1980], Piore [1979].

les relations entre travailleur et superviseur sont personnalisées alors que, à l'étage supérieur, elle sont incarnées par des codes de conduite intériorisés. En outre, alors que l'éducation formelle semble toujours plus ou moins négligée dans le reste de l'économie, compte tenu notamment de l'importance de l'apprentissage sur-le-tas, elle est un prérequis essentiel pour être employé au niveau supérieur et joue le rôle de barrière à l'entrée. Enfin, le contenu du travail, au niveau supérieur, est beaucoup plus varié que celui des postes de l'étage inférieur et donne une marge très importante pour la créativité et l'initiative individuelles.

Bien qu'il ne le cite pas, Piore rejoint ici en tout point Braverman dans sa description de la séparation entre la conception et l'exécution du processus de travail. Toutefois, il s'en éloigne dans les explications, ou même les justifications, qu'il donne à ces différences de caractéristiques entre emplois supérieurs et inférieurs. En effet, alors que Braverman, à l'instar des autres auteurs radicaux, met l'accent sur les aspects historiques de l'organisation du processus de travail, Piore privilégie le rôle de la technologie, dont les aspects déterminants sont pour lui la standardisation, la stabilité et la certitude de la demande pour le produit. Par la suite, bien que pour la plupart d'entre eux ils ne partagent pas ses vues sur la déqualification continue de la main d'oeuvre, les auteurs radicaux, et en particulier R. Edwards, partageront un schéma explicatif proche de celui de Braverman pour appréhender l'évolution de l'organisation du travail dans la firme. De même, Edwards, Gordon & Reich [1973] estiment que *"les divisions présentes du marché du travail sont mieux comprises à partir d'une analyse historique de leurs origines"* (p. 360).

Nous présenterons tout d'abord les travaux d'Edwards, Gordon et Reich sur l'histoire longue afin de mieux cerner la place de la contribution de Stone [1974], qui sera exposée dans la section suivante. Enfin, il sera possible d'aborder l'essai de systématisation et de synthèse, portant sur l'évolution des systèmes de contrôle internes à l'entreprise capitaliste, proposé par Edwards [1979].

2.1. Edwards, Gordon et Reich : un détour par l'histoire longue de l'économie américaine

Ces trois auteurs ont élaboré un projet de recherche commun au début des années 1970 et leurs publications de 1973 et 1975 ne sont que les propos d'étape de ce qui deviendra finalement un ouvrage en 1982. Afin de mieux appréhender les phénomènes de segmentation du marché du travail et du processus de production, les premiers étant le reflet des seconds, Edwards, Gordon et Reich (EG&R) considèrent qu'il est nécessaire de comprendre comment les compétences, les coutumes et les règles en vigueur sur le lieu de travail ont été produites historiquement. Il faudrait dès lors examiner les

interactions entre les mouvements longs et la façon dont le processus de travail et le marché du travail sont organisés.¹⁹⁰

2.1.1. Mouvements longs et “structures sociales d’accumulation”

Le phénomène de segmentation du marché du travail ne serait dès lors que le troisième moment, qui débiterait au cours des années 1920, d'une histoire plus longue au cours de laquelle le capitalisme américain serait déjà passé par deux étapes préalables se chevauchant l'une l'autre : la phase de "prolétarisation initiale" et celle dite "d'homogénéisation". Afin d'appréhender les changements structurels majeurs dans l'organisation du travail et la structure des marchés du travail, EG&R font appel à la notion de mouvement long et y associent celle de "structure sociale d'accumulation" (SSA). Un mouvement long comporterait deux phases, chacune durerait environ 25 ans : la phase ascendante, correspondant à une période de croissance, et la phase de stagnation. Chaque mouvement long est conditionné par le succès ou l'échec de la SSA particulière qui lui est associée, laquelle facilite l'accumulation capitaliste.

La notion de SSA, qui est aussi voisine de celles de "régime d'accumulation"¹⁹¹ ou "d'ordre productif"¹⁹² développées par les théoriciens de la régulation en France, a semble-t-il tout d'abord été exposée par Gordon [1980] et sera au coeur de l'ouvrage de Bowles, Gordon & Weisskopf [1983], celui-ci marquant probablement l'apogée de l'audience du courant radical auprès d'un large public.

L'idée fondatrice de toutes ces analyses consiste à admettre que l'accumulation du capital au moyen de la production capitaliste ne peut avoir lieu dans le néant ou le chaos mais dépend au contraire des caractéristiques de l'environnement institutionnel externe régissant cette accumulation, lequel est désigné par la notion de SSA. Celle-ci consiste donc en un système de règles spécifiques et stables dans, et par lesquelles, le processus d'accumulation est organisé. EG&R décomposent le procès d'accumulation capitaliste en trois étapes majeurs : 1) l'investissement des fonds; 2) l'organisation du procès de travail; 3) la vente des produits du travail qui permet, par la reconversion du capital sous sa forme monétaire, de donner lieu à un nouveau cycle de production. Les institutions désignées par la notion de SSA, dont l'analyse complétera celle du processus de travail et du marché du travail qui en sont aussi deux constituants, sont classées en trois ensembles fonctionnels principaux : 1) le système monétaire et de crédit; 2) les modes d'implication de l'État dans l'économie; 3) les formes de la lutte des classes.

¹⁹⁰ Bluestone [1972] avait déjà eu recours à ce type d'analyse historique concernant le développement inégal.

¹⁹¹ cf. Boyer [1986].

¹⁹² cf. Dockès et Rosier [1983].

A chaque mouvement long est associée une structure sociale d'accumulation, c'est ce qui permet de définir les étapes successives du développement capitaliste. Mouvements longs et SSA sont donc interdépendants et se déterminent mutuellement. Une longue période de prospérité est générée par un ensemble d'institutions qui fournissent un contexte favorable et stable aux capitalistes : opportunités d'investissements profitables et environnement "sociétal" stable dans lequel les réaliser. Les fluctuations passent donc par une structure institutionnelle déterminée, laquelle est à son tour objet de changement. Chaque étape d'accumulation consiste en un cycle de vie, que les auteurs décomposent en trois phases : 1) exploration, 2) consolidation, 3) déclin. L'amorce d'un cycle nouveau s'effectue durant la crise économique précédente. La maturité commence avec la construction d'une nouvelle SSA et le déclin correspond à la crise économique et à son approfondissement. Durant la période de stagnation, les capitalistes commencent à expérimenter de nouvelles méthodes de management du travail en vue de trouver des solutions aux difficultés rencontrées avec la crise. C'est "l'exploration". De nouvelles caractéristiques institutionnelles, comprenant notamment une nouvelle organisation du processus de travail et une nouvelle structure du marché du travail, forment la nouvelle SSA et instaurent les fondements d'une accumulation rapide du capital et de taux de profit relativement élevés. La consolidation de la SSA a lieu en relation avec la résistance que les travailleurs opposent aux changements introduits par les capitalistes.

Finalement, la réussite même de la SSA développe ses propres contradictions, ce qui conduit à la stagnation économique et à l'exacerbation des luttes et commence à saper les structures existantes, c'est le déclin. EG&R insistent sur l'idée que le succès d'une SSA, c'est-à-dire sa consolidation, repose inévitablement sur des innovations institutionnelles importantes. En effet, ainsi qu'il vient d'en être question, dans chaque période successive de crise et d'exploration, les expérimentations capitalistes de nouveaux systèmes de management du travail génèrent initialement la résistance des travailleurs. La consolidation de la nouvelle structure de management du travail ne survient pas avant que ce conflit soit résolu par des innovations institutionnelles qui, soit suppriment, soit intègrent la forme de résistance des travailleurs à la nouvelle structure.

2.1.2. La prolétarianisation du travail

La période de prolétarianisation initiale, qui selon les auteurs s'étend des années 1820 au milieu des années 1890, correspond à la mise en place du salariat aux États-Unis. Compte-tenu des particularités historiques de ce pays, à la fois des espaces immenses et une population peu nombreuse au début du XIX^{ème}, l'offre de terre agricole inoccupée était très importante. Ceci représentait un obstacle à la prolétarianisation

initiale qui dépendait de la création d'un mécanisme assurant un excès important d'offre de travail : le nombre d'individus sans terre, et donc la main d'oeuvre potentiellement disponible pour le travail en fabrique, était relativement bas. Du fait de cette rareté, les employeurs ont été obligés de trouver des sources de main d'oeuvre différentes et ont donc eu recours à diverses populations se situant plus ou moins en marge du système économique d'alors : ouvriers agricoles sans terre, jeunes femmes et enfants, immigrants etc. Le marché du travail salarié s'est donc formé au fur et à mesure que s'accroissaient ces populations et, à partir du début des années 1850, le processus a été accéléré par l'extension du flot d'immigration.

Toutefois, Edwards, Gordon et Reich remarquent que la consolidation n'a pas vraiment modifié le processus de travail. En effet, bien que la mise-au-pas du travail reposa sur la mise en concurrence externe des salariés, la diversité des sources d'offre de travail conjuguée au pouvoir, toujours tenace, de beaucoup de salariés-artisans dans le contrôle de leur propre processus de travail assuraient que son organisation demeurait relativement non standardisée. Il y avait par conséquent plusieurs systèmes de contrôle internes du travail différents qui coexistaient. Le marché continuait à être divisé en poches distinctes : une arène unique, généralisée et homogène pour la concurrence n'existait pas encore.

2.1.3. La période d'homogénéisation de la main d'œuvre

Au moment de la stagnation des années 1870, cette diversité et ce sous-développement des systèmes de contrôle ont gêné les capitalistes. Le contrôle qu'exerçait le travail qualifié sur les méthodes de production empêchait les employeurs de faire face à la chute des profits et a contribué à aggraver la crise. L'homogénéisation du travail correspond à une période, que EG&R situent entre 1870 et 1940, où les employeurs ont répondu à leurs problèmes de productivité du travail par la mécanisation, le recours massif à des contremaîtres pour superviser les travailleurs et l'utilisation de moins en moins fréquente du travail qualifié. Compte tenu des coûts qu'elle impliquait, l'un des effets les plus notables de l'homogénéisation a consisté en l'accroissement du ratio capital / travail et de la taille des usines. Cette période correspond donc à une transformation profonde des processus de travail : accroissement de la proportion des opérateurs, diminution des différentiels de compétences, élargissement du marché du travail à un niveau national et surtout une offre effective de travail très étendue.

Les premiers moments de l'exploration de ce système ont conduit à des agitations ouvrières très importantes. Des réformes institutionnelles supplémentaires étaient donc indispensables pour la consolidation de l'homogénéisation et c'est le premier mouvement de concentrations et de fusions, auquel on a assisté au tournant du

siècle, qui a permis aux plus grosses firmes de mettre en place de nouvelles politiques destinées à briser l'opposition unifiée des travailleurs. Ces innovations comprenaient, entre autres, le développement d'un service du personnel centralisé, la coopération avec les syndicats de métiers et leur cooptation par les syndicats patronaux se considérant comme "progressistes". D'autres moyens furent semble-t-il aussi utilisés, tels que par exemple la manipulation des différences ethniques entre les travailleurs industriels, en vue de contrecarrer l'homogénéisation effective de leurs conditions de travail.

En dépit du succès de ces stratégies institutionnelles consistant à diviser les travailleurs entre eux, notamment sur les plans syndical et racial, afin de compenser les difficultés, pour le patronat, créés par l'homogénéisation, les rigueurs en matière de discipline d'un tel système associées à une concurrence exacerbée sur le marché du travail, qui sont en fait des produits joints de l'homogénéisation, ont conduit à un *turnover* très élevé et à l'autorestriction de l'effort, y compris de la part des travailleurs non organisés. Ces résistances qui sont nées du succès même de cette SSA, ont conduit beaucoup de grandes entreprises dès les lendemains de la première guerre mondiale à modifier le processus de travail afin de réduire leur vulnérabilité vis-à-vis des résistances opposées à l'encontre de ce système de contrôle dont le déclin était patent au moment de la crise des années 1930. Il fallait diviser les travailleurs à la fois dans leurs expériences concrètes de travail mais aussi sur le marché du travail. C'est donc dans les années 1920 qu'ont été jetées les premières bases de la segmentation.

2.1.4. La segmentation du marché du travail américain

Si ce système a été créé pour faire face aux violentes révoltes ouvrières des années 1920 et 1930, il n'a été consolidé qu'après la seconde guerre mondiale par la mise en place de la "paix du travail" des années 1940 et 1950, marquées par des rapports de coopération entre employeurs et employés. Un tel apaisement requérait un ensemble d'arrangements sociaux et gouvernementaux dont notamment une reconnaissance des syndicats par les employeurs, la mise en place de procédures de résolution des conflits, l'application des règles d'ancienneté aux licenciements et aux promotions. En retour, les employeurs gagnaient un pouvoir discrétionnaire sur les changements dans l'organisation du travail, à la condition que des accroissements de salaires soient garantis en retour des gains de productivité. Les syndicats renonçaient donc à leurs revendications en matière d'organisation du processus productif et acceptaient de se cantonner dans un rôle de marchandage sur la répartition des gains de productivité en limitant leurs exigences à des accroissements de rémunérations.

Une fois consolidée, la segmentation comportait deux dimensions importantes : 1) des divergences croissantes entre emplois primaires et secondaires et 2) l'effort de la part des grandes entreprises pour ne plus être dépendantes des savoir-faire artisanaux,

qu'elles contrôlaient mal, les a conduites à établir un système où les travailleurs ont uniquement des compétences générales. Afin d'accroître davantage leur contrôle sur toutes les parties du processus de travail, que les ouvriers dominaient jusque là, ces grandes firmes ont exacerbé les divergences croissantes, au sein du secteur primaire, entre emplois indépendants et emplois subordonnés. Enfin, la segmentation a, à son tour, utilisé et "canalisé" les effets passés des discriminations raciale et sexuelle. EG&R [1973] écrivent à ce propos que (p. 362) : *"les employeurs ont exploité tout à fait consciemment les antagonismes de sexe, d'ethnie et de race dans le but de briser le syndicalisme et les grèves. En de nombreuses circonstances, durant la consolidation du capitalisme monopoliste¹⁹³, les employeurs ont manipulé les mécanismes de l'offre de travail dans le but d'importer des travailleurs noirs de peau comme briseurs de grève, et l'hostilité raciale était excitée afin de détourner les conflits de classe vers des conflits de race"*. Finalement, la segmentation divise les travailleurs et protège les employeurs contre des mouvements unitaires, elle rend légitimes les inégalités en termes d'autorité et de contrôle entre supérieurs et subordonnés.

2.1.5. L'institutionnalisation du pouvoir capitaliste

Cet effort de mise en perspective historique et, en particulier, d'articulation entre les mouvements longs, associés au rythme de l'accumulation capitaliste, et l'organisation du processus et du marché du travail était notamment destiné à s'opposer au point de vue, partagé entre autres par les néoclassiques, du déterminisme technologique strict. Bien loin de répondre simplement et mécaniquement à des critères d'efficacité technique, pour ces auteurs, l'organisation du travail dans les sociétés capitalistes est un processus historique au sein duquel interviennent de nombreux éléments, notamment les rapports de pouvoir et la lutte des classes. Ainsi, par exemple, l'organisation de la production de manière segmentée répondait-elle avant tout à la nécessité, pour les capitalistes, de diviser les travailleurs pour régner sur eux, c'est-à-dire mieux les contrôler en vue d'un profit plus grand, après que ces derniers eurent finalement acquis collectivement trop de pouvoir au terme de ce que EG&R ont appelé l'homogénéisation de la main d'oeuvre. Dès lors, l'organisation interne de la firme, la hiérarchie des postes et des rémunérations, ainsi que les modalités de l'exercice de l'autorité ne doivent, selon ces auteurs, pas être compris comme de simples mécanismes incitatifs au service de l'efficacité, mais comme des outils, historiquement produits, faisant partie des moyens par lesquels les employeurs exploitent la force de travail. Ce sont donc des formes

¹⁹³ En 1973, Edwards, Gordon et Reich n'avaient, semble-t-il, pas encore exactement adopté la périodisation retenue dans leur ouvrage de 1982.

institutionnalisées du pouvoir capitaliste et celles-ci n'ont que peu de rapports avec les phénomènes de marché décrits par l'approche dominante.

Au delà de cette articulation entre "le général", de l'histoire longue, et "le particulier", de l'intrafirme et du marché du travail, les auteurs radicaux se sont aussi focalisés sur des objets plus restreints à l'instar de la monographie que K. Stone a consacré à la sidérurgie américaine ou des travaux de R. Edwards¹⁹⁴, sur l'organisation du travail proprement dite, qui articulent la théorie des marchés internes et de la segmentation à celle du capital monopoliste de Baran et Sweezy.

2.2. Stone [1974] : la formation de la segmentation du marché du travail dans le secteur sidérurgique aux États-Unis¹⁹⁵

Cet article, paru à la suite de celui de Marglin [1974] dans le même numéro de la *Review of Radical Political Economics*, est très souvent présenté, comme l'étude canonique par excellence du processus de segmentation du marché du travail. En raison à la fois de la rigueur de son argumentation et de la qualité du travail sur les abondantes archives de première main sur lesquelles il s'appuie, il est probablement l'une des publications radicales les plus achevées, tant sur la forme que sur le fond, sur le thème de la segmentation. Tout comme les contributions de Marglin et d'Edwards, cet article de Katherine Stone sera très fréquemment cité par les radicaux, mais aussi par d'autres auteurs à l'instar de Williamson.

En outre, faisant suite à "What do bosses do?", qui traitait essentiellement des premières heures du capitalisme de fabrique, cet article de Stone semblait poursuivre aussi la période historique étudiée. Les radicaux semblaient s'acheminer vers un réexamen de toute l'histoire du rapport salarial à partir de la première révolution industrielle. Par cette cohérence des contributions entre elles, les radicaux ont probablement donné le sentiment qu'ils étaient capables de mettre en place un programme de recherche alternatif véritablement fertile. Cet "effet" scientifique a sans aucun doute contribué à asseoir la crédibilité et l'audience du courant dans le champ académique.

Marglin avait montré comment les petits artisans du *putting-out system*, et leurs familles, s'étaient finalement retrouvés réunis sous le toit d'un même atelier. Stone

¹⁹⁴ Edwards, Gordon & Reich [1982] ont très largement repris l'ouvrage d'Edwards [1979] concernant l'analyse et l'histoire du processus de travail, toutefois, il nous semble plus intéressant de présenter l'apport de cet auteur de manière séparée d'autant plus que son lectorat dépasse de beaucoup le courant radical, ainsi qu'en témoigne par exemple Golberg [1980].

¹⁹⁵ Elbaum [1983] reprendra la discussion de Stone sur l'organisation du marché interne dans l'industrie sidérurgique à partir d'une confrontation avec la théorie des coûts de transactions.

montrait quant à elle ce qu'il était advenu de ces artisans et comment ils ont fini par être définitivement dépossédés de tout contrôle sur le processus productif au tournant du XX^{ème} siècle. Ces deux articles, dont la longueur dépassait largement l'usage en économie, ont certainement marqué les esprits, de leurs adeptes comme ceux de leurs critiques, notamment en raison du fait qu'ils semblaient proposer une grille d'analyse d'ensemble, à la fois cohérente et crédible, du développement du capitalisme depuis deux siècles : ces deux articles semblaient "faire système".

La contribution de Stone, qui comporte plusieurs références aux travaux de Doeringer et Piore, mais qui ne fait curieusement aucune allusion à l'article de Marglin, a pour objet d'expliquer la naissance d'un marché interne du travail, celui de la sidérurgie américaine. Il s'agit clairement d'un texte que l'on peut classer dans le courant radical en raison notamment de l'insistance de l'auteur, à l'instar ici encore de Marglin, sur le rôle moteur de la lutte des classes dans l'impulsion du changement de l'organisation du procès de travail et sur l'importance de la stratégie du "diviser pour régner".

La thèse de Stone peut être résumée comme suit : la division du travail dans la sidérurgie américaine, et notamment la hiérarchisation des emplois, est au fondement de la stratification, ou de la segmentation, du marché du travail dans ce secteur d'activité; elle est davantage le résultat des luttes sociales que se livrent le Travail et le Capital que l'expression d'une éventuelle supériorité technologique. Contrairement aux assertions de la théorie dominante, notamment la théorie du capital humain, la hiérarchie n'aurait pas été instaurée à partir de la qualification, ni même des compétences. En effet, une fois l'ancien système détruit, lequel reposait sur le travail qualifié, tous les emplois étaient aussi peu qualifiés les uns que les autres dans cette branche.

En donnant une prééminence à la production sur l'échange, c'est-à-dire non seulement en ne réduisant pas la production à de simples échanges de services productifs mais aussi en montrant comment la segmentation du processus productif conduit à la segmentation du marché du travail, et en mettant un accent particulier sur l'incapacité du principe d'efficacité technologique à expliquer les changements organisationnels, Stone à la fois s'éloigne du mode de raisonnement initié par Doeringer et Piore et attaque l'approche dominante.

2.2.1. Segmentation et division du travail

L'auteur résume les principales idées développées dans sa monographie en cinq points¹⁹⁶ : 1) la technologie en elle-même n'a pas créé le système de travail d'aujourd'hui, tout au plus définit-elle le domaine des possibles. 2) Le développement de

¹⁹⁶ cf. pp. 114-115.

la hiérarchie au sein de la force de travail n'était pas une réponse à l'augmentation de la complexité des emplois mais plutôt un moyen de contrer l'accroissement de la simplicité et de l'homogénéité des emplois. 3) Les sujets tenant à la manière d'organiser le travail, de définir le contenu des emplois et de rémunérer les ouvriers sont des points de conflits et de luttes de classe entre travailleurs et employeurs et les structures organisationnelles qui émergent ne peuvent être comprises qu'en ces termes. Par conséquent, pour Stone, toute explication fondée sur les forces impersonnelles du marché, ou sur des lois économiques supposées naturelles, ne peut expliquer le développement historique réel. 4) La division du travail actuelle, qui sépare notamment travail mental et physique¹⁹⁷, est une division artificielle et non nécessaire qui sert uniquement à maintenir le pouvoir des employeurs sur les travailleurs. 5) Les structures du marché du travail développées au tout début du XX^{ème} siècle sous la bannière du "management scientifique" (F. Taylor) sont demeurées intactes sous des formes raffinées jusqu'au moment où Stone écrit son article. En effet, aucun mouvement ouvrier n'a pu renverser ce système et le remplacer par un autre où le travail serait mis en oeuvre d'une manière considérée par l'auteur comme plus rationnelle¹⁹⁸ que le taylorisme : étant divisés entre eux du fait de la segmentation, les travailleurs ne parviennent pas à organiser un mouvement unifié.

2.2.2. L'organisation du travail dans l'ancien système

À travers une périodisation qui préfigure celle retenue par Edwards, Gordon & Reich [1982], Stone explique que dans ce qu'elle appelle "l'ancien système", qui dure environ jusque dans les années 1890, les artisans industriels, qui s'apparentaient à ceux que l'on désigne aujourd'hui par "ouvriers qualifiés", avaient la totale maîtrise du processus de production. C'est eux qui décidaient de la transmission des savoirs et qui décidaient de l'embauche d'ouvriers non qualifiés pour les aider. Un fait important doit être noté : leur rémunération variait en fonction de la variation des cours de l'acier, ce n'était donc pas les "patrons" qui décidaient du niveau de rémunération de leurs employés. En outre, le personnel d'encadrement était quasiment inexistant. Les travailleurs étaient très influents grâce à un syndicat très puissant : *The Amalgamated Association*. Il y avait donc une relation plutôt de type coopératif entre patronat et employés qui était notamment rendue possible par le fait que le marché était à peu près stable.

Par conséquent, lorsque la demande d'acier s'est accrue massivement, en raison de l'essor du capitalisme industriel, et que la concurrence sur le marché de l'acier s'est

¹⁹⁷ On retrouve bien entendu ici la formulation de Braverman.

¹⁹⁸ On retrouve l'idée marglinienne, appliquée ici au taylorisme, selon laquelle la division du travail, que l'on présente habituellement comme la rationalisation par excellence, ne serait en fait pas rationnelle.

intensifiée, il était nécessaire pour chaque entreprise d'une part, d'accroître sa production pour faire face à la demande, et d'autre part, de réduire ses coûts pour faire face à la concurrence. En d'autres termes, les employeurs devaient obtenir des gains de productivité de la part des employés. En termes marxistes, ils devaient accroître le taux d'exploitation de la force de travail. Mais n'ayant aucun contrôle sur le processus de travail, ce système ne permettait pas aux capitalistes d'obtenir les gains de productivité qui leur étaient indispensables.

2.2.3. La prise de contrôle du procès de travail par les capitalistes

Des luttes très violentes, initiées par les employeurs, entraînant des grèves et des morts, faisant intervenir des briseurs de grève et des milices au service du patronat, aboutirent finalement à la destruction du pouvoir syndical de *The Amalgamated Association*. L'opposition ouvrière étant donc fortement affaiblie, il devenait possible pour les capitalistes de mettre en place un nouveau système, c'est-à-dire une nouvelle structure du marché du travail. Celle-ci consistait en une mécanisation de la production, en une déqualification généralisée des tâches et leur parcellisation, ce qui produisait une homogénéisation des situations et des expériences de travail. La quasi totalité des ouvriers devint "ouvrier spécialisé" et seuls ceux qui étaient auparavant les moins qualifiés d'entre eux, les "ouvriers non qualifiés", connurent une faible amélioration de leurs conditions de travail et de leur rémunération. Pour les autres, c'est-à-dire l'écrasante majorité, le passage de l'ancien système au nouveau signifiait non seulement une forte réduction de salaire mais aussi un appauvrissement très important du contenu du travail.

Toutefois, en prenant un total contrôle sur le processus de production, les employeurs se sont créés un problème de discipline qui n'existait pas auparavant. La force de travail, désormais homogène, pouvait encore largement agir collectivement contre les intérêts des capitalistes. Le *free riding* ne préexisterait donc pas à la hiérarchie, comme le suggèrent Alchian et Demsetz ou la théorie principal agent, mais il serait en fait le produit des rapports de subordination. Autrement dit, la fameuse "flânerie ouvrière" qui préoccupait Taylor et les théoriciens du management qui lui ont succédé serait en fait une création historique de l'organisation capitaliste moderne du travail. Pour cette raison on vit se multiplier rapidement le personnel d'encadrement. Le système de paiement à la pièce, qui a l'avantage de diviser entre eux les ouvriers, en individualisant les rémunérations, et qui améliore la productivité, fut mis en place. Cette méthode de rémunération demeurait malgré tout insuffisante pour satisfaire les besoins des employeurs car il se produisit le phénomène classique d'ajustement à la baisse du prix des pièces au fil de l'accroissement de la productivité. Les prix étant fixés par les employeurs, les gains de productivité étaient largement appropriés par le capital car les

rémunérations des salariés augmentaient beaucoup moins que proportionnellement. Ces derniers finirent par ralentir volontairement les cadences.

2.2.4. Hiérarchisation et segmentation

Pour faire face à cette résistance et la briser, les capitalistes devaient aller plus loin encore dans leur stratégie du diviser pour régner. Dans cette optique, les postes furent minutieusement hiérarchisés entre eux (*job ladders*) en vue d'accroître les divisions entre les travailleurs par la concurrence qu'elle introduisait artificiellement entre eux, et en leur donnant des "perspectives de carrière". Ces mesures étaient destinées à accroître la productivité et permirent de développer le principe de la promotion interne. C'est pour limiter la concurrence entre les travailleurs que les syndicats exigèrent en réponse que soit instaurée la règle de promotion à l'ancienneté, conformément à ce qu'avancent Doeringer et Piore [1971]. Toutefois, Stone précise que, contrairement à ce qu'ils suggèrent, la hiérarchisation n'avait pas de rapport objectif avec la qualification ou la compétence car tous les postes étaient déqualifiés¹⁹⁹, elle servait en fait à créer une différenciation artificielle entre les travailleurs pour limiter leur propension à agir collectivement, à agir en tant que classe. À cela s'ajoute une autre différenciation qui jusque là n'existait pas dans l'industrie. En effet, la séparation entre le travail manuel et le travail de conception, dépossédait définitivement les travailleurs de toute possibilité de mettre en oeuvre la production par eux mêmes.

Enfin, l'auteur mentionne le rôle clé joué par les "politiques sociales", menées par le patronat. Ces "politiques" n'étaient rien d'autre que ce que l'on désigne communément par le vocable de "paternalisme". Le patronat fit construire des villes entières comprenant même des centres de loisirs et mit en place divers avantages, tels que les pensions de retraite ou des indemnités d'accident du travail, qui étaient au départ explicitement conditionnés à un comportement docile et conforme à l'intérêt patronal. On retrouve ici l'une des thèses centrales propre au courant radical dans son ensemble selon laquelle cette division du travail, fondée sur les principes tayloriens du "*one best way*", n'était pas le résultat inévitable de l'introduction d'une quelconque nouvelle technologie, mais plutôt le résultat de la mise en conformité de l'organisation du processus de production par les employeurs capitalistes à leurs propres besoins de classe de maintien de la discipline et de contrôle de la force de travail. À propos de la dissociation entre travail d'exécution et de conception, Stone remarque qu'elle a conduit à une disparition de toute connaissance générale du processus de production à tel point

¹⁹⁹ Ces remarques sont à rapprocher de la description par Braverman, dans le chapitre 3 de son ouvrage, de la division du travail extrêmement hiérarchisée dans les abattoirs américains pour la découpe de la viande.

qu'au bout d'un certain temps, le patronat s'est inquiété de la perte des compétences et de la rareté des ouvriers qualifiés, qu'ils avaient eux-mêmes fait disparaître. L'auteur écrit (p. 143) : *"La raison de ce paradoxe est que lorsque les employeurs ont détruit les syndicats et les vieilles relations sociales, ils ont détruit en même temps le mécanisme à travers lequel les hommes recevaient leur formation"*. Ceci conduisit les employeurs à développer un système de formation de nouveaux "ouvriers qualifiés", qui étaient toutefois beaucoup moins qualifiés que leurs prédécesseurs car la particularité de la formation de ces nouveaux ouvriers qualifiés résidait dans le fait que celle-ci était totalement spécifique à l'entreprise dans laquelle ils étaient employés. Stone, reprenant l'analyse de Doeringer et Piore à ce sujet écrit (p. 145) : *"Ces ouvriers avaient des qualifications qui n'étaient valables que pour un emploi. Ils n'avaient pas l'indépendance des ouvriers qualifiés du XIX^{ème} siècle, dont les compétences étaient transférables vers d'autres emplois et d'autres usines. Ils n'avaient pas non plus la connaissance généralisée du processus de production que les ouvriers qualifiés possédaient auparavant. La connaissance qu'ils avaient était celle qui pouvait servir leur employeur, mais pas celle qui pouvait les servir eux-mêmes"*. Par ce processus, les ouvriers qualifiés sont devenus une classe dépendante.

Au delà de cette célèbre monographie de Stone, d'autres auteurs ont aussi étudié les liens entre la structure du marché du travail et l'organisation de la production. C'est le cas de R. Edwards qui approfondira les recherches entamées par H. Braverman en reformulant l'arrière-fond théorique et en abandonnant certains éléments comme par exemple la thèse de la déqualification continue de la force de travail.

2.3. Les travaux de R. Edwards : anatomie du contrôle

Les premiers résultats des recherches d'Edwards sur les formes organisationnelles du contrôle dans les entreprises capitalistes sont consignés dans son article de 1975²⁰⁰, toutefois c'est dans son ouvrage de 1979, intitulé *Contested terrain, the transformation of the workplace in the twentieth century*, qu'est exposée de manière plus complète son approche que l'on peut désigner comme une véritable anatomie du contrôle. Reprenant à son compte des éléments des travaux de Braverman²⁰¹ sur

²⁰⁰ Cette contribution fera l'objet d'une critique marxienne, Rosenberg [1977].

²⁰¹ En fait, Edwards a émis quelques critiques à l'encontre du travail de Braverman, lequel aurait une vue quelque peu anachronique du taylorisme. Ceci a donné lieu à quelques "règlements de comptes", entre les vieux marxistes américains et la nouvelle génération du courant radical, dont on pourra lire un épisode dans Geller [1979]. Ces luttes de factions, qui renvoient au difficile passage d'un marxisme orthodoxe à un marxisme sans théorie de la valeur, n'ont malgré tout que peu d'intérêt pour notre étude. Notons qu'au delà de la théorie de la valeur c'est aussi le vieux clivage entre un socialisme planificateur et un

l'organisation du processus de travail et de Marglin, notamment à propos de la distinction entre efficacité et rentabilité, la question de l'alternative entre capitalisme et démocratie, un autre grand thème du courant radical qui sera au centre de l'ouvrage de Bowles et Gintis [1986], est aussi largement abordée. Cette contribution, qui est avant tout une analyse de l'histoire du contrôle capitaliste sur le processus de travail, fait partie des travaux du courant radical les plus cités par les radicaux eux-mêmes²⁰² et par l'approche dominante, en particulier la théorie des coûts de transaction²⁰³.

Pourquoi cet ouvrage a-t-il connu un tel écho? Bien qu'il n'y ait probablement pas une cause unique, la raison principale réside dans le fait que l'auteur semble parvenir à ouvrir la "boîte noire" et à appréhender la relation d'emploi, qui est alors au centre du programme de recherche de la théorie des coûts de transaction, dans des termes opposés à ceux de l'approche standard. Brous [1981], considère qu'il s'agit là d'une véritable théorie radicale de la firme, à la suite de Gintis [1976], fondée sur la prise en compte de la stratégie managériale du "diviser pour régner". En privilégiant une approche historique, Edwards tente en effet de montrer comment la position relative de certains groupes d'individus s'est détériorée du fait même de l'essor de nouvelles formes organisationnelles, lesquelles seraient une réponse pour une large part à la lutte entre capital et travail. Dès lors, leur efficacité serait remise en cause.

Outre la question de l'inefficacité de la hiérarchie et du contrôle des salariés, l'un des aspects les plus remarquables de la démarche d'Edwards réside dans le fait que, partant de concepts marxistes, il débouche sur une problématique qui est très proche de celle du courant dominant. En effet, la prise en compte de la distinction entre travail et force de travail conduit l'auteur à s'interroger sur les raisons du contrôle et sur la nature contractuelle de la relation d'emploi. Celle-ci poserait des problèmes particuliers d'exécutabilité (*enforcement*). A propos de l'incomplétude du contrat de travail, tout comme Gintis, Edwards rejoint sans ambiguïté les théoriciens des coûts de transaction, sans toutefois faire référence à leurs travaux. La singularité de cette contribution réside donc dans le fait qu'elle est à la fois fidèle à l'approche radicale et en résonance directe avec les préoccupations des théoriciens des coûts de transaction. Avec *Contested*

socialisme plus libertaire qui sépare les deux générations. Et ce n'est pas l'une des moindres équivoques des jeunes radicaux que d'avoir, au moins dans les premiers temps, invoqué Marx tout en défendant *in fine* une vision du monde plus proudhonienne : la marche du courant radical vers l'économie néoclassique ne s'est pas faite au hasard, elle a notamment été portée par une représentation (se définissant souvent comme "moderniste") commune de l'individu.

²⁰² Pour ne parler que des publications les plus visibles à propos de ce livre, le lecteur consultera par exemple les recensions suivantes : Geller [1979], Diamond [1979], Brous [1981]; des recueils de textes tels que Putterman [1986] contiennent aussi des extraits de *Contested Terrain*.

²⁰³ cf. chap. 1, partie 2 de cette thèse pour une étude approfondie de la lecture qu'en fit Goldberg [1980].

terrain, les échanges plus ou moins explicites entre le *mainstream* et les radicaux qui avaient lieu jusque là autour de la segmentation du marché du travail tendent à s'étendre à la théorie de la firme elle-même, et donc aux sous-thèmes qui s'y rapportent : relation d'emploi en général, rémunérations, formes hiérarchiques, formes contractuelles, incomplétude etc.

2.3.1. Une approche à la fois marxienne et micro-économique du travail

Résumant la thèse qu'il défend dans son ouvrage, Edwards écrit que (p. viii) *“la hiérarchie au travail existe et persiste parce qu'elle est profitable²⁰⁴. Les employeurs peuvent accroître leur profit lorsqu'ils ont un plus grand contrôle sur le processus de travail. Toutefois, cette profitabilité ne résulte pas en général d'une plus grande efficacité (au sens où ce terme est habituellement compris) et elle ne peut certainement pas être identifiée avec un plus grand bien pour la société. De plus, alors que la hiérarchie s'accorde avec la technologie d'aujourd'hui, cet accord doit être compris comme provenant aussi bien du façonnement de la technologie pour offrir un meilleur contrôle pour les employeurs que d'une nécessité “impérieuse” agissant dans l'autre sens. Finalement, les employeurs de manière peu surprenante désirent le contrôle, mais un tel contrôle est instrumental, un moyen par lequel obtenir davantage de profits”*. Pourquoi le contrôle permet-il d'obtenir davantage de profit? Conformément à la doctrine marxienne, le capitalisme devient lui-même lorsque la force de travail est considérée comme une marchandise qui se vend et s'achète sur le marché. Une fois la force de travail achetée, le capitaliste doit en extraire le travail proprement dit, c'est-à-dire qu'il doit mettre en mouvement l'effort humain dans le processus de production.

La notion radicale d'exploitation s'exprime alors relativement simplement : face à un processus de travail qu'il ne contrôle pas, il n'est pas dans l'intérêt du salarié de travailler au delà du minimum qui lui permet de ne pas s'ennuyer. Ce minimum ayant peu de chances de satisfaire l'employeur, ce dernier va mettre en place des moyens pour contraindre le salarié à travailler au delà de ce point. L'employeur a même intérêt, une fois la force de travail achetée pour un temps donné, à faire travailler *autant que possible* le salarié, c'est-à-dire obtenir un niveau d'effort aussi élevé que possible, car toute quantité de travail supplémentaire sera obtenue sans accroissement des coûts salariaux. On remarquera combien cette conception du travail, ou de l'effort, est proche de celle que développe la micro-économie moderne. De même que l'on exploite une terre lorsque l'on passe de la simple cueillette à l'agriculture, on exploite la force de

²⁰⁴ souligné par l'auteur.

travail dès lors que l'on contraint le salarié à travailler au delà du niveau auquel il souhaiterait spontanément travailler²⁰⁵.

2.3.2. Contrôle et exécution du contrat de travail

Le contrôle est l'un des moyens grâce auxquels on peut contraindre à un travail plus intense. L'auteur écrit (p.12) : *“C'est cette divergence entre ce que le capitaliste peut acheter sur le marché [la force de travail] et ce dont il a besoin pour la production [le travail] qui rend pour lui impératif de contrôler le processus de travail et les activités des travailleurs. Le capitaliste n'a pas besoin d'être poussé à contrôler les choses par une obsession du pouvoir, un simple désir de profit le fera”*. La relation d'emploi est donc fondée sur un conflit pur d'intérêts : ce qui est bon pour l'un est mauvais pour l'autre. Le contrôle est problématique car la force de travail étant incarnée dans les personnes, celles-ci font ce qu'elles peuvent pour ne pas être traitées comme des marchandises.

Il y a donc pour Edwards un problème d'exécution du contrat de travail. Reconnaisant que la concurrence entre les individus, c'est-à-dire le marché du travail, va rendre le contrat exécutoire lorsqu'il est possible de signer un contrat complet, c'est-à-dire décrivant *ex ante* l'exacte nature des tâches à exécuter, il considère²⁰⁶ que (p. 13) *“la contractualisation marchande complète (en spécifiant de manière exhaustive les tâches de l'ouvrier avant qu'il ne soit embauché) est habituellement impossible et à peu près toujours trop onéreuse”*. De même, le paiement à la pièce, dont les applications sont limitées, ne permet pas d'éviter des conflits sur la fixation des taux eux-mêmes et sur la manière dont le travail doit être organisé. C'est là un aspect très souvent souligné par les radicaux et très peu pris en compte par la micro-économie contemporaine, probablement en raison notamment de l'approche simonienne : les travailleurs ne sont pas indifférents à la manière dont le processus de production est organisé. Cet aspect qualitatif du travail, qui fut au centre de nombreux écrits radicaux des années 70 portant entre autres sur “l'aliénation” au travail²⁰⁷, sera par la suite relativement ignoré dans leurs travaux des années 80.

2.3.3. Indétermination technologique et conflit

²⁰⁵ Il faut toutefois noter que les travaux radicaux portant sur le procès de production n'approfondissent absolument pas l'analyse de ce que serait ce minimum de travail spontané, ni de ses déterminants.

²⁰⁶ à l'instar de la *New Institutional Economics* et de Gintis [1976], sans pour autant les citer.

²⁰⁷ cf. par exemple Walter A. Weiskopf [1971], cet auteur ne doit pas être confondu avec Thomas Weiskopf.

L'ouvrage tire son titre de l'idée selon laquelle, une fois les contraintes de tous ordres prises en compte, il reste encore un espace d'indétermination²⁰⁸ pour le conflit et sa résolution. Le lieu de travail est donc un *terrain contesté*²⁰⁹. Ceci est à relier directement au refus d'un déterminisme technologique strict²¹⁰, refus que l'on trouve aussi bien chez Braverman que chez Marglin. Ainsi, si les contraintes technologiques ne sont pas occultées, les radicaux soulignent qu'il existe toujours une certaine marge d'indétermination autour du choix de l'organisation effective de la production. Ce choix serait guidé non pas à partir d'un critère d'efficacité mais plutôt en fonction des perspectives de profitabilité entrevues par les capitalistes. Ces derniers auraient ainsi, selon les radicaux, privilégié la stratégie du "diviser pour régner" sur la main d'œuvre afin d'obtenir les profits les plus élevés possibles : diviser le processus de travail et diviser la classe ouvrière elle-même, ces deux formes de division interagissant l'une avec l'autre. Les radicaux, à l'inverse des économistes du courant dominant, ont donc mis l'accent sur l'influence de l'organisation sociale du processus de travail sur les choix technologiques. C'est-à-dire qu'ils considèrent que l'état de développement des techniques à un moment donné de l'histoire ne détermine pas *strictement* les formes d'organisation de la production mais donne au contraire lieu à une certaine indétermination qui n'est résolue que par un rapport de force entre travail et capital. En outre, l'idée marxienne d'une prééminence de la sphère de la production a conduit ces auteurs, à travers la théorie de la segmentation du marché du travail, à mettre en évidence un lien de causalité entre production et échange. Les rapports de pouvoir dans la sphère de la production conduiraient en fait à des rapports de pouvoir dans la sphère de l'échange.

Edwards [1979] procède donc à une véritable anatomie historique du contrôle dans l'entreprise. Les formes dominantes de contrôle quant à elles détermineraient les structures du marché du travail. Celui-ci ne pourrait plus être *a priori* considéré comme parfaitement concurrentiel au sens néoclassique dès lors qu'est acceptée la distinction entre travail et force de travail.

2.3.4. Relations sociales de production et système de contrôle

²⁰⁸ Et ceci en dépit du fait que (p. 16) "*les capitalistes ont essayé d'organiser la production de manière à minimiser les opportunités de résistance des travailleurs et même à altérer les perceptions de la désirabilité de l'opposition*".

²⁰⁹ Sans trop anticiper, remarquons que c'est de cette idée que découlera la théorie de *l'échange contesté* de Bowles et Gintis à la fin des années 80.

²¹⁰ Le déterminisme technologique serait partagé par les orthodoxies à la fois marxistes et néoclassiques. Gordon [1976] formule cette idée très explicitement.

La quantité de travail effectuée durant une période donnée émerge donc comme un résultat de la lutte entre travailleurs et capitalistes, chaque protagoniste utilisant les armes dont il dispose : les travailleurs faisant preuve d'une résistance plus ou moins cachée contre l'accélération des cadences, les capitalistes utilisant quand à eux une grande variété d'outils. Edwards précise toutefois, que (p. 16) "*ce n'est pas un combat égal, car les employeurs gardent leur pouvoir d'embaucher et de licencier, et sur ce fondement ils ont développé diverses méthodes de contrôle par lesquelles organiser, façonner et affecter les efforts des travailleurs*".²¹¹

Dans la firme, l'hégémonie légale du capitaliste, qui repose *in fine* sur la propriété des moyens de production, conduit à ce que "les relations sociales de production" prennent la forme spécifique d'un système de contrôle. Cette notion renvoie à la manière dont sont coordonnés les trois éléments suivants :

1) la direction du travail, qui spécifie le contenu et la manière dont les tâches doivent être exécutées;

2) l'évaluation, qui comprend notamment la supervision du travail et la correction des erreurs;

3) la discipline, qui comprend d'une part les sanctions négatives et tous les dispositifs visant à la discipline proprement dite et d'autre part les récompenses, notamment monétaires, visant à susciter la coopération et à favoriser la complaisance vis à vis de la direction capitaliste du processus de travail. On remarque donc que ce que les théoriciens de l'économie de l'information désignent par les incitations fait entièrement partie, pour Edwards, du système de contrôle qui comprend bien d'autres outils.

2.3.5. Taxinomie du contrôle

Edwards distingue deux types généraux de contrôle : le contrôle simple et le contrôle structurel. Chacun d'eux renvoie à son tour à deux sous-catégories. Le passage historique d'un type de contrôle à un autre aurait été motivé à chaque fois par le besoin de contourner les insuffisances du système précédent du fait des résistances que celui-ci produisait.

2.3.5.1. Le contrôle simple

²¹¹ Remarquons que cette approche est de ce point de vue l'inverse de celle de Crozier qui tend à écraser sur un même plan tous les différents types d'actions entre les individus, ce qui ne permet plus de saisir la spécificité de la relation d'emploi.

Le contrôle simple, qui fut tout d'abord employé dans la petite entreprise capitaliste du XIX^{ème} siècle, comprend le contrôle entrepreneurial et le contrôle hiérarchique.

2.3.5.1.1. Le contrôle entrepreneurial

La forme entrepreneuriale se caractérise par des moyens peu sophistiqués. Informel et peu structuré, ce type de contrôle repose sur les mécanismes primaires que sont le pouvoir, l'autorité et le charisme personnels du capitaliste, dont l'intervention demeurait erratique, arbitraire et marquée par le favoritisme. L'instrument ultime, qu'est le pouvoir de licenciement, sur lequel repose le pouvoir de l'entrepreneur est très fréquemment utilisé. *"Cette utilisation du pouvoir tendait à miner l'exercice d'un pouvoir routinier et formellement organisé"* (Edwards [1979], p. 26).

2.3.5.1.2. Le contrôle hiérarchique

Le contrôle hiérarchique correspond à l'extension du contrôle entrepreneurial. Lorsque la taille de l'entreprise est trop importante pour que son propriétaire puisse être capable de tout contrôler à lui seul, sont mises en place des lignes hiérarchiques où des contremaîtres, chefs d'atelier, agents de maîtrise (etc.) se voient délégués par le capitaliste ses pouvoirs de contrôle. Le contrôle hiérarchique est donc un contrôle de type entrepreneurial, c'est-à-dire informel et non structuré, exercé par les agents de l'entrepreneur, c'est "l'âge d'or" du "petit chef". Edwards précise que *"la soumission était obtenue parce que le contremaître exerçait le pouvoir du capitaliste, particulièrement le pouvoir de punir et de licencier les travailleurs"* (p. 34).

2.3.5.2. Le contrôle structurel

Le contrôle structurel renvoie quant à lui aux sous-catégories de contrôle technique et de contrôle bureaucratique. Tous deux correspondent à la fois à une désincarnation et une institutionnalisation du pouvoir et de son exercice.

2.3.5.2.1. Le contrôle technique

Le contrôle technique, qu'il ne faut pas confondre avec la mécanisation même si celle-ci en fait clairement partie, est immergé dans la structure technologique ou l'organisation de la production. Il s'incarne par exemple dans l'allure qu'imprime la ligne

de montage au rythme du travail de l'ouvrier.²¹² La grande différence avec le contrôle hiérarchique est que dans le cas du contrôle technique, c'est la ligne qui imprime l'allure et non plus le surveillant, dont la nouvelle tâche consiste dès lors à s'assurer que les travailleurs suivent bien le rythme. L'ordre, qui provenait jusque là clairement et directement des hommes, prenait la forme d'une nécessité technologique, il semblait désormais revêtir un caractère objectif. La lutte entre les travailleurs et leurs employeurs autour de la transformation de la force de travail en travail n'était plus une confrontation simple et directe, elle avait désormais lieu par l'intermédiaire de la technologie de production elle-même.²¹³ Enfin, ce type de contrôle permet d'éroder les savoir-faire et d'homogénéiser la main d'œuvre, laquelle tend à être uniformément composée d'opérateurs non qualifiés, ce qui permet d'asseoir totalement la discipline. Celle-ci reposait toujours sur la menace de licenciement. Pour que cette menace soit crédible, il fallait qu'il y ait beaucoup de travailleurs substituables et disponibles pour occuper la place. Car c'est précisément le manque de remplaçants qui conférait leur pouvoir aux anciens travailleurs qualifiés, lesquels ont été détruits par réaction.

²¹² Les "nouvelles technologies" semblent redonner vigueur à ce type de contrôle, notamment grâce à tous les systèmes de mesure qu'elles permettent de mettre en place. Le *data mining* en est, de ce point de vue, la forme la plus poussée au niveau non pas d'un segment de production mais de l'entreprise dans son ensemble.

²¹³ L'auteur précise que (p. 120) "*le contremaître est donc transformé en un agent qui assure la mise en application des exigences et des ordres de la structure technique. (...) Le pouvoir concret de contrôler le travail est donc investi dans la ligne elle-même*".

2.3.5.2.2. Le contrôle bureaucratique

Enfin, le contrôle bureaucratique, né de la grande entreprise moderne, provient de la structure formelle de la firme et repose notamment sur la routine. Edwards considère que le système bureaucratique, qui a rendu possible une très vaste stratification de la force de travail dans la firme, n'élimine pas les contrôles hiérarchique et technique mais vient plutôt les compléter et est renforcé par eux. Il est construit sur les catégories de postes, de règles de travail, sur les procédures de promotion, les échelles de salaires etc.²¹⁴. Les trois aspects du contrôle, que sont la direction, l'évaluation et la discipline²¹⁵, dépendent de l'établissement de règles et de procédures conçues en détail et systématiquement. Il établit la force impersonnelle de la règle et de la loi et, par là même, institutionnalise l'exercice du pouvoir hiérarchique dans la structure formelle de la firme. Pour l'auteur, *“le contrôle bureaucratique institutionnalisait l'exercice du pouvoir capitaliste, faisant en sorte que le pouvoir semble émaner de l'organisation formelle elle-même. (...) Bien que les règles ne fussent pas toujours suivies [cf. résistance ouvrière], la faculté d'établir des règles a donné aux capitalistes le pouvoir de déterminer le terrain, de poser les conditions de base autour desquelles la lutte devait avoir lieu. Ce pouvoir était décisif. Comme les travailleurs étaient isolés les uns des autres [par la stratification], tout comme le système était distinct des chefs qui le supervisaient, la relation de base capitaliste / travailleur tendait à ne plus être visible. Le pouvoir capitaliste était effectivement enchâssé dans l'organisation de la firme”* (pp. 145-146).

2.3.6. Contrôle et segmentation du marché du travail

À chaque fois qu'un nouveau système de contrôle a émergé, ce fut pour surmonter les blocages liés aux conflits survenus dans le cadre du système de contrôle précédent; à chaque fois, les conflits ne furent pas éliminés mais déplacés vers de nouveaux domaines et prirent de nouvelles formes. Ces différentes formes de contrôle, qui sont donc toutes les produits historiques des luttes sociales qui ont eu lieu autour de

²¹⁴ Le contrôle bureaucratique a rendu le comportement individuel prévisible. Pour ce faire, il n'a pas seulement transformé les relations entre les travailleurs et les employeurs mais il a aussi altéré les attributs personnels qu'une firme récompense et espère trouver dans ses travailleurs, il a promu une nouvelle image du “bon” travailleur; cf. Edwards [1976].

²¹⁵ L'auteur montre notamment que c'est ce système de contrôle qui institutionnalise les incitations positives; de ce point de vue, la théorie des incitations est bien l'approche normative d'un mode de rémunération qui est lui-même historiquement produit, il correspond à la grande entreprise moderne.

l'organisation du procès de travail²¹⁶, coexistent aujourd'hui dans l'économie. Ainsi, par exemple, le contrôle bureaucratique est-il présent dans les grandes entreprises de type monopoliste alors même que le contrôle simple subsiste dans les petites firmes sous-traitantes de la périphérie²¹⁷. Elles peuvent aussi être présentes conjointement dans un même processus de travail, ainsi par exemple, le contrôle hiérarchique peut-il être souvent complété par le contrôle technique. Chacun des trois principaux segments du marché du travail, recensés par cette approche, est dominé par l'une ou l'autre forme de contrôle.²¹⁸ L'idée centrale est que la segmentation du marché du travail est le produit historique de la segmentation du processus de travail. Ainsi, le marché secondaire, qui se caractérise par ce que l'on désigne communément aujourd'hui par le "travail précaire", est-il dominé par le contrôle simple. Le marché primaire subordonné, qui renvoie aux emplois stables d'exécution du processus de travail, est dominé à la fois par le contrôle technique et dans une moindre mesure par le contrôle bureaucratique. Le marché primaire indépendant, qui correspond aux emplois de conception du processus de travail, est quant à lui dominé par le contrôle bureaucratique seul.

²¹⁶ Edwards écrit que "chaque forme de contrôle correspond à une étape définie du développement des firmes les plus importantes ou représentatives; dans ce sens, le contrôle structurel a succédé au contrôle simple et le contrôle bureaucratique a succédé au contrôle technique, et les systèmes de contrôle correspondent ou caractérisent les étapes du capitalisme" (p. 21).

²¹⁷ Ces notions renvoient à la théorie du capital monopoliste de Baran & Sweezy [1966].

²¹⁸ Edwards [1979] résume de telles correspondances par le tableau suivant (p. 179) :

System of Control Market Segment (Jobs)	Simple Control	Technical Control	Bureaucratic Control
Secondary	I. • Small manufacturing jobs • Service jobs • Retail sales • Temporary and typing-pool office work	Southern textile jobs	Part-time academic jobs
Subordinate Primary	Unionized garment workers	II. • Jobs in auto and steel plants • Assembly-line production work • Machine-paced clerical work	Personal secretary jobs
Independent Primary	Jobs in small consulting firms	Technicians' jobs monitoring chemicals production	III. • Jobs at IBM, Polaroid • Craft work • Nonproduction staff jobs

The Correspondence Between Systems of Control and Labor Market Segments for Sample Jobs

2.3.7. Des interactions réciproques entre technologie et organisation

La prise en compte de la distinction entre travail et force de travail a amené Edwards et les théoriciens radicaux de la segmentation, par une approche historique, à la conclusion que le marché du travail serait donc structuré et divisé par et à l'image du processus de production. Finalement, là où les néoclassiques, et en particulier la théorie du capital humain, ne retiennent qu'une causalité allant des caractéristiques des travailleurs et des autres éléments techniques vers l'organisation du travail et les différents types d'emplois, Edwards souligne que l'interaction joue aussi dans l'autre sens. Il mettrait donc en évidence une dialectique entre technologie et organisation de la production. Il écrit : *“l'approche par le système de contrôle mène à une compréhension différente du rôle des compétences, du niveau scolaire, de la formation sur-le-tas, de l'expérience et d'autres caractéristiques techniques du travail. Ces caractéristiques sont habituellement pensées comme créant les différents types d'emplois (et c'est bien le cas), et donc d'être elles-mêmes la base d'un traitement différent sur le marché du travail. La pertinence de ces attributs techniques, et même leur prééminence dans certains cas, ne peut pas être niée. Pourtant l'analyse présentée ici suggère que c'est le système de contrôle qui crée le contexte dans lequel l'expérience, la formation, le niveau scolaire, les compétences et les autres attributs prennent leur importance. Plutôt que d'ignorer les relations techniques de production une telle approche souligne qu'un choix considérable entoure la sélection de toute technique de production. Dans la plupart des industries, un éventail des techniques est déjà disponible. Même dans ces processus de production où peu de choix existe, la décision d'utiliser du travail, soit fortement soit faiblement qualifié, par exemple, dépend essentiellement du fait que la firme trouve profitable d'entreprendre les recherches et développements nécessaires pour convertir une production utilisant des compétences élevées en une production à faible compétences. Le fait que ce soit profitable dépend à son tour non seulement des coûts salariaux relatifs mais aussi du taux auquel la force de travail est transformée en travail - c'est-à-dire de l'organisation du processus de travail lui-même. Donc, la raison pour laquelle l'expérience et le niveau scolaire sont sans importance pour expliquer les revenus des travailleurs secondaires, mais sont cruciaux pour expliquer ceux des travailleurs primaires subordonnés, ne dérive pas tant des différences invariantes dans la nature des produits fabriqués et des compétences requises que des manières logiquement différentes d'organiser le processus de travail. Le travail secondaire est organisé de manière à minimiser les besoins en terme d'expérience et de niveau scolaire, alors que le travail primaire subordonné est organisé de manière à s'appuyer sur ces facteurs. Le processus technique de production place certaines limites à l'étendue des possibilités organisationnelles, bien entendu, mais en pratique ces limites tendent à donner une marge considérable”* (179-180).

Cette longue citation rend fidèlement compte de la position théorique des économistes radicaux. Au delà de nombreuses prises de position très virulentes, ils entendent finalement moins s'opposer à l'approche standard que la compléter. En cherchant à examiner le plus minutieusement possible par quels moyens, à travers l'histoire du capitalisme, la force de travail a été transformée en travail, Edwards a interpellé les économistes de l'approche standard qui au même moment, reprenant la problématique coasienne opposant firme et marché, ouvraient la "boîte noire" et cherchaient à comprendre avec leurs outils analytiques l'organisation du procès de production. Tous étaient donc d'accord pour rejeter le brutal déterminisme technologique de la fonction de production et reconnaître une part importante "d'organisationnel" entre la technique pure et le produit final. Les uns y voyaient essentiellement le conflit de classe et l'épaisseur d'un système de contrôle, les autres des arrangements plus ou moins contractuels laissant une certaine marge pour la négociation et l'indétermination *ex ante*. Mais un clivage subsistait : pour les tenants de la théorie des contrats, le déterminant ultime demeurait inscrit dans la nature, il était de l'ordre technologique; pour les radicaux, il n'était pas possible de négliger les liens réciproques entre technologie et société, c'est-à-dire que le principe d'un déterminant ultime était refusé. Il s'agissait précisément de comprendre le conflit de classe en tant que manifestation dans l'histoire de la résolution, *a priori* indéterminée, des "interactions" entre technologie et organisation sociale.

Malgré ces divergences, le rejet réciproque entre les deux approches était loin d'être aussi profond que pouvaient le laisser croire certaines phraséologies et gesticulations de façade²¹⁹ car la critique de la théorie du capital humain a poussé les radicaux à se "couler" dans un cadre analytique de plus en plus proche de l'individualisme méthodologique du *mainstream*. De ce point de vue, les radicaux ont fondé leur recherches sur un pari impossible : réformer l'approche standard à l'aide des outils marxistes. Mais cet effort devait forcément aboutir soit à la liquidation de tous les principes micro-économiques ne permettant pas de saisir le caractère historique des variables que l'approche standard considère comme données, ce qui est équivalent à liquider la micro-économie elle-même; soit à abandonner l'histoire, c'est-à-dire le projet marxien. C'est ce que fit une partie des radicaux dans les années 80 à tel point qu'il ne sera possible de les distinguer des épigones du néoclassicisme que par filiation ou relativement à des clivages d'ordre politique qui ont toujours été présents dans le *mainstream*.²²⁰ Le "défi radical", a donc consisté en l'illusion qu'il est possible de tenir

²¹⁹ Rétrospectivement, certaines "grandes déclarations" apparaissent bien davantage comme un moyen de positionnement social que comme une avancée théorique décisive.

²²⁰ Outre à Léon Walras lui-même, nous pensons au courant socialiste qui d'O. Lange à J. Meade, ou plus près de nous J. Roemer, bien que minoritaire a toujours été présent parmi les néoclassiques.

à la fois l'histoire à la Marx et la micro-économie. Le courant radical déroulant son programme de recherche ne pouvait pas, de ce point de vue, durer plus longtemps que l'enthousiasme portant cette illusion.²²¹

Conclusion du chapitre

Cette présentation des contributions majeures de la théorie de la segmentation montre donc que les radicaux semblaient avoir, au milieu des années 1970, les capacités de proposer une approche alternative à la théorie dominante pour appréhender l'organisation interne de la firme, en particulier la hiérarchie. S'appuyant sur une réflexion théorique nouvelle, issue de l'analyse dualiste du marché du travail, sur d'abondants travaux empiriques et sur l'histoire, le "défi radical" a été pris au sérieux par les auteurs orthodoxes. Ces derniers ont publié très tôt plusieurs comptes rendus et *surveys*, dans les plus grandes revues académiques, en vue de relever ce défi. En dépit de l'opposition affichée par les radicaux vis-à-vis du courant dominant, les observateurs ont immédiatement remarqué que, sur le fond, les divergences n'étaient peut être pas rédhibitoires. C'est probablement pour cette raison que, vingt ans plus tard, il sera difficile de présenter la théorie de la segmentation comme une alternative au *mainstream*. Ainsi, par exemple, Perrot et Zylberberg [1989] ont élaboré un modèle de salaire d'efficience avec chômage involontaire où le marché du travail est segmenté en deux secteurs, "*sans faire appel à des considérations d'ordre institutionnel ou à l'existence d'un pouvoir syndical*".²²² En outre, la thématique de la segmentation est aussi présente dans certains modèles de négociation.²²³ C'est à Fine [1998] que l'on doit d'avoir montré comment l'approche segmentationniste a été progressivement annexée par l'approche standard.

Conclusion de la première partie

Il se dégage des contributions présentées dans cette partie l'idée selon laquelle l'analyse de l'organisation de la firme ne s'identifie pas à l'analyse de la technologie. Au contraire, l'organisation aurait sa logique propre qui, selon les radicaux relèverait des rapports de pouvoir et du conflit de classe. Dès lors, les capitalistes étant en position de force tant dans la sphère de l'échange que dans celle de la production, le processus de travail ne serait pas organisé selon le principe d'efficience mais en fonction du niveau de profitabilité qu'il permet d'atteindre. Durant cette période des années 1970, l'autorité

²²¹ À moins que ce ne soit une illusion qui ait porté cet enthousiasme?

²²² cf. Perrot & Zylberberg [1989], p. 18.

²²³ cf. Zylberberg [2000], p. 21-22.

et la hiérarchie seraient en effet considérées par les radicaux comme intrinsèquement inefficaces. Partis d'un cadre macro-économique où la lutte et le pouvoir de classe étaient considérés comme les principaux outils analytiques, les radicaux en ouvrant la "boîte noire" pour y déceler ce qui ne relevait pas de la technologie se sont en même temps tournés vers une approche plus micro-économique ainsi qu'en témoignent par exemple la contribution de Gintis qui analyse la singularité du contrat de travail, ou celle de Marglin qui ne néglige pas le rôle des "stratégies opportunistes" des individus (par exemple les détournements de marchandises sous le *putting-out system*). C'est dans ce mouvement que Bowles et Gintis élaboreront dans les années 1980 une théorie micro-économique du pouvoir.

L'article de Marglin, qui sera en quelque sorte considéré par les auteurs du courant dominant comme le symbole du défi radical, fera l'objet de critiques explicites de la part de Stiglitz et de Williamson.²²⁴ Ces auteurs, qui seront suivis par de nombreux autres chercheurs comme Mirrlees ou Calvo et Wellisz, accepteront l'idée de Marglin selon laquelle technologie et organisation doivent être étudiées séparément. Toutefois, leur opinion diverge vis-à-vis de celle des radicaux en ce qu'ils considèrent que l'organisation est guidée par le principe d'efficacité. Les contributions de ces auteurs, que l'on qualifiera, par souci de simplification, de néoinstitutionnalistes en dépit des différences qui les séparent, viseront à défendre l'idée selon laquelle la hiérarchisation des postes et des rémunérations permet d'obtenir des mécanismes incitatifs efficaces en présence d'asymétries d'information. Loin de nier les rapports de subordination dont font état les radicaux, Williamson avancera aussi l'idée selon laquelle la relation d'autorité entre l'employeur et l'employé est souhaitable, et désirée par les deux protagonistes, car elle permet de réaliser des économies sur les coûts de contractualisation.

On peut donc soutenir qu'il y a eu à la fois un défi radical et une certaine convergence dans la manière d'appréhender l'organisation interne de la firme entre le courant dominant et les radicaux, lesquels se sont peu à peu tournés vers une analyse plus micro-économique. La partie suivante s'attache à montrer comment le *mainstream* a répondu à ce défi et comment, à leur tour, les radicaux ont tenté de répondre aux objections néoinstitutionnalistes.

²²⁴ auxquelles s'ajouteront celles déjà mentionnées de Landes [1986].

SECONDE PARTIE

La réponse du courant dominant et l'évolution de la position radicale

Introduction de la seconde partie

CHAPITRE 1 : La réponse du courant dominant au défi radical

CHAPITRE 2 : La transformation du courant radical

Conclusion de la seconde partie

Introduction de la seconde partie

Durant les années 1970, le “défi radical” en matière de théorie de la firme a consisté non seulement à mettre en exergue l’importance du rôle de la hiérarchie pour comprendre l’organisation de la production, mais surtout, à mettre en doute l’efficience de l’entreprise capitaliste. Compte tenu de l’état des recherches du courant dominant sur cette thématique, au début des années 1970, le simple fait de parler de hiérarchie dans la firme a donné aux radicaux ce que l’on peut appeler un *first mover advantage*. Ils ont semblé être, durant un certain temps, les seuls en mesure de traiter cette question. Inspirés par l’utopie anti-hiérarchique de 1968, l’accent fut surtout mis sur les inconvénients de la hiérarchie. Bien que ces auteurs se faisaient souvent les avocats d’une forme d’organisation de la production gérée par les travailleurs, ils n’en ont pas pour autant élaboré une théorie économique cohérente. Pour eux, il était implicitement évident, et donc inutile à démontrer, que l’*absence* de hiérarchie et d’autorité conduisait à l’efficience.

Nous verrons qu’en acceptant de relever le “défi radical”, par un foisonnement de publications puisant dans le vaste mouvement de réforme du paradigme néoclassique entamé au début des années 1960, notamment à l’initiative du courant des *property rights* fondé par Armen A. Alchian et Harold Demsetz, le *mainstream* a, à son tour, contraint les radicaux à approfondir leur argumentation et à se saisir plus vigoureusement de certaines questions jusque là laissées de côté. Nous montrerons que les radicaux seront amenés à examiner plus scrupuleusement la question des incitations et de leur corollaire qu’est le *free riding*. Il seront en outre conduits à reprendre la théorie de l’économie autogérée, ce qui donnera lieu au renouveau, par le marxisme analytique, de la théorie du socialisme de marché à travers les travaux de Pranab Bardhan et John Roemer²²⁵, pour ce qui concerne l’organisation de l’économie dans son ensemble, et les travaux de Samuel Bowles, Herbert Gintis et quelques autres sur l’organisation intra-firme de la production. Ces recherches sur une gestion de l’entreprise par les travailleurs (*labor management*)²²⁶, mettant en avant les vertus du contrôle démocratique de la hiérarchie, déboucheront sur un essai de théorisation micro-économique du pouvoir par Bowles et Gintis qui marquera l’entrée de la notion de pouvoir dans l’agenda du courant dominant. En effet, les années 1990 verront se développer cette thématique au cœur du *mainstream* à travers notamment les

²²⁵ cf. Milonakis [2000] pour une évaluation d’ensemble.

²²⁶ En fait il sera très difficile, dès le milieu des années 1980, de différencier les travaux spécifiquement radicaux sur la firme autogérée dans le foisonnement des publications sur le socialisme de marché, cf. second chapitre de cette partie.

publications portant sur la théorie des contrats incomplets (cf. troisième partie de cette thèse).

Nous verrons que c'est par un processus complexe d'interactions mêlant conflit et coopération, dont les manifestations les plus visibles sont constituées par exemple de l'article de Victor Goldberg [1980], visant à se réappropriier le contenu de l'ouvrage d'Edwards [1979], ou dans l'ouvrage collectif dirigé par Frank H. Stephen [1984] réunissant des contributions notamment d'O. Williamson, J. Malcomson, V. Goldberg et S. Marglin, présentées lors d'une conférence tenue à York en 1982 sur l'organisation du travail, ou dans le *Journal of Institutional and Theoretical Economics* et le *Journal of Economic Behavior and Organization* tout au long des années 1980, que les auteurs néoinstitutionnalistes²²⁷ ont reconquis la thématique de l'autorité et de la hiérarchie. Nous montrerons que Williamson, qui non seulement reconnaît ses dettes intellectuelles les plus diverses mais aussi aime à discuter les thèses de ses concurrents, jouera un rôle central de "passeur" entre les deux courants. S'il s'agit bien de reconnaître l'asymétrie entre l'employé et l'employeur que ces notions impliquent, il s'agit aussi, contrairement aux radicaux, de mettre en avant leurs fonctions économiques et leurs vertus en terme d'efficience. La relation de subordination qui lie l'employeur et l'employé mais aussi la division hiérarchique du travail et des rémunérations seraient souhaitables d'un point de vue global²²⁸ car chaque protagoniste en tirerait avantage. Le courant néoinstitutionnaliste indique que l'autorité et la hiérarchie permettent surtout de remplir une double fonction utile à tous : réduire les coûts de fonctionnement de l'organisation, notamment les coûts occasionnés par les conflits, la négociation et les comportements d'aléa de moralité tels que le *free riding*, mais aussi de fournir des incitations à l'effort productif, qui permettent *in fine* d'accroître la taille du revenu de chaque participant.

Le premier chapitre de cette seconde partie est consacré à la réponse du courant dominant au défi radical, tandis que le chapitre suivant traite de la transformation du courant radical au début des années 1980.

²²⁷ Nous employons ce terme dans un sens très large pour désigner ce que Favereau [1989] appelle la "théorie standard étendue", pour une discussion similaire, cf. Putterman [1986] (p. 19 et suiv.), et Langlois [1986].

²²⁸ C'est à dire aussi bien du point de vue de la firme, prise comme un tout, que du point de vue de la société.

CHAPITRE 1

La réponse du courant dominant au défi radical

Introduction

1. Un premier regard orthodoxe sur la hiérarchie : la théorie de la production en équipe d'Alchian et Demsetz

- 1.1. La théorie des droits de propriété
- 1.2. La théorie de la firme selon Alchian et Demsetz et ses limites
- 1.3. Le modèle d'aléa moral en équipe d'Holmström

2. La contribution de Kenneth J. Arrow : une approche complexe de l'autorité

3. Hiérarchie et autorité dans la théorie des coûts de transaction : vers une théorie de la relation d'emploi comme monopole bilatéral

- 3.1. Une justification de l'autorité et de la hiérarchie
- 3.2. La critique de l'anti-hiérarchie

4. Vers une récupération du courant radical

Conclusion du chapitre

Introduction

Bien que les auteurs du courant dominant n'aient pas répondu de manière homogène aux radicaux, il se dégage de leurs contributions l'idée selon laquelle l'autorité et la hiérarchie rempliraient des fonctions visant à promouvoir l'efficacité de l'organisation. Ces approches chercheront par conséquent à mettre en évidence les avantages de l'organisation capitaliste de la production et des rapports de subordination à l'intérieur de la firme. L'une des premières contributions émanant du courant dominant, que l'on peut considérer comme une réponse implicite au courant radical pour comprendre l'origine et la fonction de la hiérarchie dans l'entreprise, est celle d'Alchian et Demsetz [1972]. Comparé aux travaux néoinstitutionnalistes qui paraîtront les années suivantes, la première section de ce chapitre montre que cet article occupe une place médiane entre l'attitude "d'ignorance", qu'adoptait la théorie néoclassique standard vis-à-vis de la question de la hiérarchie, et sa reconnaissance comme objet d'investigation théorique à part entière par l'approche néoinstitutionnaliste. En effet, Alchian et Demsetz, tout en construisant une théorie de l'organisation intra-firme et de la relation d'emploi, continuent à nier l'existence d'une relation d'autorité spécifique à la relation employeur-employé. Ce faisant, ils énonceront, à travers un exemple mettant en scène un épicier et son client, la problématique qui permettra à Hart [1995] de trancher sans équivoque la question, soulevée par Coase [1937], de la spécificité de la relation d'emploi au regard des autres relations contractuelles.²²⁹

La seconde section montre que la contribution de Arrow [1974], qui comporte plusieurs allusions aux prémices du défi radical, tente de dépasser la théorie de l'autorité de Simon en intégrant l'idée du conflit et de la responsabilité de l'autorité. Les travaux de Williamson sur l'autorité et la hiérarchie, qui marquent de manière décisive l'entrée de ces thématiques dans l'agenda du courant dominant, sont abordés, dans la troisième section, du point de vue du positionnement théorique de cet auteur vis-à-vis des thèses radicales. Enfin, la quatrième et dernière section montre que le processus d'intégration du courant radical au *mainstream*, que G. Cain [1975] jugeait inévitable à propos de la théorie de la segmentation, se trouvait déjà à un stade avancé en 1980.

1. Un premier regard orthodoxe sur la hiérarchie : la théorie de la production en équipe d'Alchian et Demsetz

Publiée en 1972 dans l'*American Economic Review*, la contribution d'Armen A. Alchian et Harold Demsetz consacrée à la théorie de la firme et de l'organisation est considérée, depuis déjà un certain temps, comme un "classique" ainsi qu'en témoignent les nombreux recueils de textes qui l'ont reproduit, tantôt partiellement tantôt dans sa

²²⁹ cf. troisième partie de cette thèse.

totalité²³⁰, et la place centrale qu'il tient dans les manuels de troisième cycle²³¹ ou les articles de synthèse²³².

Il s'agit là de l'une des toutes premières tentatives, depuis l'article fondateur de Ronald Coase [1937], d'élaboration d'une théorie générale de la firme qui s'émancipe de l'approche néoclassique, laquelle considère l'entreprise comme une "boîte noire" où les *inputs* sont transformés en *output* au moyen d'une fonction de production sans que l'on ne sache comment elle s'organise. C'est d'ailleurs ce qu'écrit en substance Mark Blaug à propos de cet article d'Alchian et Demsetz, qu'il qualifie "d'immensément influent", en affirmant qu'il "*est à peu près le premier à retenir la suggestion de Coase selon laquelle les coûts de transaction sont la clé de la création des firmes et à examiner par le menu les implications de cette idée pour la relation d'emploi entre le travail et le management*" (Blaug [1985]). Jusqu'alors, mis à part les travaux des auteurs radicaux, l'organisation interne de l'entreprise était en effet généralement considérée comme ne relevant pas du domaine d'investigation de l'économiste mais de celui à la fois de l'ingénieur et des sciences du management. C'est donc l'une des originalités de cette publication que d'avoir relié les questions managériales aux questions économiques, et ce même si d'autres travaux dans cette direction, à l'instar de ceux d'Harvey Leibenstein, Herbert Simon ou Oliver Williamson, avaient déjà vu le jour. Dans cette contribution, Alchian et Demsetz ont en effet énoncé de nouvelles problématiques, telles que par exemple l'aléa de moralité en équipe et les problèmes d'asymétrie d'information qu'il produit, les questions de mesure de la productivité individuelle et du contrôle, à partir desquelles se développeront par la suite non seulement la théorie de la firme et des organisations mais aussi la théorie des contrats, l'une et l'autre étant fortement reliées.

Toutefois, le modèle d'Alchian et Demsetz n'a finalement pas été retenu en tant que tel pour servir de cadre de référence aux approches ultérieures en matière de théorie de la firme. En effet, à part l'élaboration du modèle de production en équipe, par Bengt Holmström en 1982 (lequel a donné lieu à de nombreuses autres investigations théoriques mais n'est pas considéré comme ce qui serait la version "canonique" d'une théorie de la firme) il ne reste que très peu d'éléments, dans les publications récentes, de l'approche initiale d'Alchian et Demsetz construite sur la notion de non séparabilité des facteurs de production. Cette idée a d'ailleurs fait l'objet de vives critiques dès le milieu des années soixante-dix. En outre, une lecture attentive de cet article permet de déceler un certain nombre de limites internes qui peuvent partiellement expliquer le fait que ce modèle n'ait finalement pas été retenu comme cadre de référence. Si cet article est

²³⁰ cf. par exemple Putterman [1986], Barney & Ouchi [1986] ou Ricketts [1988].

²³¹ Hess [1983], Milgrom & Roberts [1992].

²³² Archibald [1987], Cheung [1987b], Holmström & Tirole [1989].

encore fréquemment mentionné à propos des débats autour de ce qui fonderait la spécificité de la relation d'emploi (Masten [1988], Hart [1995]), c'est par allusion à un passage très circonscrit, et très connu, où les auteurs esquissent une comparaison entre la relation marchande que nouent un épicier et son client et celle que nouent un salarié et son employeur.

La place de cet article serait donc équivoque : il serait à la fois considéré comme un classique, et à ce titre nombreux sont ceux qui s'en réclament, mais peu d'auteurs utiliseraient vraiment son contenu, mis à part le passage très court traitant de la spécificité de la relation d'emploi. Ceci n'est pas le fruit du hasard dans la mesure où cette thématique a fait l'objet d'un regain d'attention lié aux contributions de Kreps [1990], de Grossman et Hart [1986] et de Hart et Moore [1990], lesquelles ont tenté de développer leur propre cadre théorique.

C'est sans doute l'une des tâches de l'histoire de la pensée économique que de tenter de faire la part, parmi la multitude des facteurs intervenant dans la production du savoir en économie, entre ce qui relève de la logique propre au déroulement d'un programme de recherche de ce qui relève plus largement de l'histoire sociale, tout en n'oubliant pas la part de singularité et d'indétermination liées à toute activité de recherche et de création. C'est pourquoi nous rappellerons tout d'abord les grandes lignes de la théorie des droits de propriété que les deux auteurs ont conjointement élaborée pendant les dix années ayant précédé leur publication sur la théorie de la firme.

1.1. La théorie des droits de propriété

Armen A. Alchian²³³, né en Californie en 1914, a commencé sa carrière à la *Rand Corporation* où il fut en poste de 1947 à 1964²³⁴, et enseignera parallèlement dès 1947 à UCLA²³⁵ jusqu'à aujourd'hui. Il est considéré par Blaug [1985] comme "l'auteur d'une petite mais influente série d'articles". C'est ainsi par exemple que sa contribution de 1950, publiée dans le *Journal of Political Economy*, est l'une des pièces fondatrices de la théorie évolutionniste moderne, son article de 1969 est de même considéré comme une contribution importante à la théorie du *job search*. Connu notamment depuis la fin des années 1950 pour ses travaux sur le monopole, Harold Demsetz, né en 1930, est professeur à UCLA depuis 1971. Il était depuis 1963 en poste à Chicago où il a côtoyé Ronald Coase. Ce dernier assurera la direction de la publication du *Journal of Law and Economics* de 1964 à 1982, c'est dans cette revue que seront

²³³ A. Alchian a fait ses études supérieures, ainsi que sa thèse de doctorat, à Stanford et a effectué des recherches au NBER et à Harvard en 1940 et 1941. Etant à l'U.S. Air Force de 1942 à 1946, il y exercera en tant que statisticien, (cf. Coase [1977]).

²³⁴ Il y côtoie notamment Jack Hirshleifer et William Meckling.

²³⁵ Il deviendra professeur en 1958. (UCLA est l'Université de Californie, située à Los Angeles)

publiés de nombreux articles sur la théorie des *property rights*, à l’instar de celui de Demsetz en 1964.

C’est donc dans le sillage de la contribution de Coase [1960] qu’Alchian et Demsetz²³⁶ ont élaboré la théorie des droits de propriété.²³⁷ Cette approche correspond à une volonté de réforme de l’analyse marginaliste dominante de l’immédiat après-guerre, en vue d’une compréhension plus fine et plus étendue du monde réel, auquel elle est censée s’appliquer. Elle peut donc être considérée par certains comme "dissidente" par rapport à la théorie de l’équilibre général. Cependant, la littérature consacrée à la théorie des droits de propriété ne se considère pas elle-même comme une hétérodoxie. Au contraire, elle se considère comme faisant partie à part entière du courant dominant : les principes fondamentaux tels l’individualisme méthodologique, les caractéristiques habituelles de l’homo œconomicus, la supériorité de l’autorégulation des marchés et de la libre entreprise, la non remise en cause des dotations initiales des agents (etc.) sont conservés.

La propriété privée, en vertu de son caractère exclusif et transférable, est considérée par les tenants de cette approche²³⁸ comme le meilleur moyen de valorisation des ressources.²³⁹ Au contraire, toute propriété commune en raison de son caractère non exclusif conduit à la sur-utilisation des richesses par une généralisation des comportements de “passager clandestin”, c’est ce que l’on désigne à la suite de Gordon [1954] et Hardin [1968] par l’expression de “tragédie des *commons*”.²⁴⁰ Ainsi que l’enseigne le “théorème de Coase” dans sa version la plus répandue²⁴¹, dans un univers où les coûts de transaction sont nuls, quelle que soit l’allocation initiale des droits de propriété, l’utilisation des ressources est toujours réalisée de manière optimale. Toutefois, dans un monde où les coûts de transaction ne sont pas nuls, il peut être impossible de définir parfaitement certains droits ou de procéder à leur réallocation. C’est l’un des points importants de la théorie des *property rights* que de relier la question des coûts de transaction à celle de la définition et la spécification des droits de

²³⁶ Le lecteur consultera leurs principales publications en la matière : Alchian [1965b] et [1987], Alchian et Demsetz [1973], Demsetz [1964], [1966], [1967], [1968], [1969] et [1972].

²³⁷ Pour une présentation synthétique de la théorie des *property rights*, cf. Furubotn & Pejovich [1972]. On trouvera une approche plus récente et peu différente de celle-ci dans Barzel [1989].

²³⁸ outre Alchian et Demsetz, on citera par exemple Cheung, Barzel, De Alessi, Furubotn, Pejovich, North et Thomas etc.

²³⁹ Remarquons à cet égard qu’Alchian et Demsetz sont tous deux membres de la Société du Mont Pèlerin.

²⁴⁰ Ces idées ne sont pas nouvelles, le droit de propriété privée est considéré, dans la tradition intellectuelle occidentale, comme une institution fondamentale depuis au moins Thomas d’Acquin.

²⁴¹ pour une réinterprétation de ce “théorème” orientée vers le droit, cf. Kirat [1999].

propriété : dans un monde sans coûts de transaction, il est possible de préciser clairement tous les droits de propriété sous une forme privée ; dans le monde “réel” les coûts liés à la spécification des droits expliquent pourquoi on rencontre des formes variées de propriété. L’allocation optimale des droits de propriété privée est réalisée par le marché.²⁴² Lorsque, en raison d’une imprécise spécification des droits, le *free riding* se généralise dans une situation donnée, il convient de s’interroger sur le coût comparé des différents moyens de coordination possibles. La meilleure solution consiste à créer un marché de droits privés. Toutefois, il peut être parfois moins coûteux de se contenter d’un mécanisme allocatif administré, enfin il peut même être plus efficace de ne rien faire dans les cas où les coûts de mise en place, c’est-à-dire de définition des droits, de l’un ou l’autre des deux mécanismes de coordination sont trop élevés au regard de la valorisation économique qu’ils sont susceptibles d’induire.

Les auteurs de la théorie des *property rights* montrent ainsi que la forme et l’affectation des droits de propriété conditionnent la structure des rémunérations, c’est-à-dire définissent l’espace d’opportunité, et décident donc des différentes possibilités de choix s’offrant aux acteurs. Les droits de propriété influencent les incitations et les comportements. Ils peuvent être divisés : plusieurs individus peuvent détenir simultanément différents droits d’utilisation d’une même ressource. Symétriquement, ils peuvent être échangés et utilisés par “paquets”. Ce qui est échangé sur le marché est donc un droit ou un ensemble de droits. Lorsqu’un individu achète un bien, il achète en fait les droits de l’utiliser, de s’approprier le revenu issu de cette utilisation et de transférer ces droits.

Pour Alchian, comme pour Becker, c’est la concurrence qui résout les conflits d’intérêts entre les membres d’une société. La concurrence est un moyen de *discrimination* parmi les individus. Les règles de discrimination, permettant de résorber les conflits liés à la rareté, reposent sur la forme que revêtent les droits de propriété. La propriété privée existe, selon ces auteurs, parce qu’une très large majorité de personnes en éprouve le désir.

La notion de “système de propriété” renvoie à la nature des droits dont peut bénéficier un individu en matière d’utilisation des ressources, d’appropriation du revenu généré par ces ressources et de transférabilité de ces ressources à d’autres individus. Un tel système détermine la répartition des bénéfices et des pertes entre les agents. Le système des droits de propriété, et notamment le système de propriété privée, repose autant sur les lois légales que sur les normes sociales (coutumes, ostracisme...). Il est le résultat de la réciprocité et de l’ostracisme social volontairement infligé à ceux qui violent les règles de conduite communément partagées. Pour Alchian, les normes

²⁴² Il y aura autant d’allocations optimales que de dotations initiales, conformément aux travaux de Walras et d’Edgeworth.

sociales résulteraient donc d'un processus évolutionniste sélectionnant les comportements et les institutions relativement supérieurs. La propriété privée serait donc le résultat d'un processus de sélection évolutionniste; par conséquent, elle serait une forme de propriété relativement supérieure aux autres.²⁴³ Dans leur ouvrage intitulé *L'Essor du Monde Occidental*, North et Thomas [1980] élaborent une histoire économique visant à rendre compte de ce processus de sélection.²⁴⁴ L'histoire économique de notre civilisation correspondrait à la recherche d'un système de droits de propriété toujours plus efficient. L'organisation sociale qui prévaut à un moment donné serait une réponse optimale à la structure des droits de propriété²⁴⁵ : pour qu'il y ait une croissance du revenu par tête, cette structure doit encourager l'initiative économique.²⁴⁶

Les organisations économiques, notamment la firme, se présentent comme des arrangements contractuels particuliers, précisant une répartition spécifique des droits de propriété, dont l'efficacité économique peut être comparée, et la théorie des *property rights* se donne, parmi d'autres objectifs, celui d'étudier et d'évaluer l'efficacité relative des différents systèmes de droit de propriété. Une littérature abondante est consacrée à l'étude comparée des systèmes d'allocation des ressources par l'intermédiaire des prix, et par voie administrée²⁴⁷. L'efficacité comparée des firmes "capitalistes" et des firmes "socialistes", l'incidence de la structure contractuelle, du niveau des coûts de transaction et d'information sur l'accumulation sont des thèmes classiques de ce courant.²⁴⁸ Les travaux de Cheung et de Furubotn et Pejovich²⁴⁹ peuvent ainsi être considérés comme

²⁴³ Notons que si Alchian [1950] est une contribution importante à la théorie économique moderne de l'évolutionnisme, ce thème n'est à notre connaissance qu'implicitement présent dans la théorie des droits de propriété.

²⁴⁴ Cet ouvrage est en fait un développement de North & Thomas [1971].

²⁴⁵ Il faut noter que North se tournera par la suite vers l'institutionnalisme, cf. Rollinat [1997] et Maucourant [1997].

²⁴⁶ Il est significatif que l'article d'Alchian et Demsetz, destiné à sensibiliser les historiens à la théorie des droits de propriété, ait été publié en 1973 dans le *Journal of Economic History*, au sein duquel D.C. North assumait à l'époque des fonctions éditoriales. Dans cette contribution, Alchian et Demsetz invitent leurs collègues à ne pas laisser l'histoire économique "à leur gauche" (Font-ils ici allusion en particulier aux marxistes? aux radicaux?).

²⁴⁷ cf. Alchian [1965b]; Cheung [1969], [1987a], [1987b]; De Alessi [1980]; sur les réformes intervenues en URSS à la fin des années soixante, cf. Pejovich [1969a], [1969b]; pour une tentative de généralisation, cf. Pejovich [1971].

²⁴⁸ cf. Pejovich [1969b], [1971]; sur l'entreprise Yougoslave, cf. Furubotn & Pejovich [1970], [1972]; Cheung [1983].

²⁴⁹ Ces recherches donneront lieu par la suite à plusieurs symposiums et à de nombreux articles dans le *Journal of Institutional and Theoretical Economics* jusqu'au début des années 1990.

préparatoires à l'article d'Alchian et Demsetz sur la production en équipe. L'intérêt que porte Alchian à la théorie de la firme est d'ailleurs ancien ainsi qu'en témoignent ses réflexions dans Alchian [1965a] et les développements contenus dans son manuel (Alchian & Allen [1964]). Toutefois, l'analyse de l'organisation intra-firme reste très sommaire et la question de la "nature" de l'entreprise n'est pas abordée.

Au terme de cette présentation du courant des droits de propriété, il apparaît que le cadre conceptuel utilisé par Alchian et Demsetz [1972] était déjà en place depuis plusieurs années : d'un point de vue technique, cet article aurait donc pu être rédigé dès 1965, date à laquelle les deux auteurs avaient déjà formalisé l'essentiel de leurs idées en matière d'externalités, de mise à exécution des contrats et de *free riding*. Lorsque l'on songe au contexte géostratégique de la guerre froide des années 1950 et 1960 et à l'engagement politique des deux auteurs en faveur de la libre entreprise et de la propriété privée, le développement de la théorie des *property rights* doit être interprété comme, non seulement une volonté de contrer les libéraux²⁵⁰ (au sens américain), mais aussi une charge contre le système soviétique. De ce point de vue l'article de 1950 d'Alchian, qui défend l'idée d'une rationalité de système, était déjà une charge contre le socialisme.

L'article de 1972 aurait pu être écrit bien plus tôt. En effet, les outils théoriques que les deux auteurs utilisent étaient déjà en place dès 1965. Mais durant les années 1960, la question de l'entreprise semblait alors présenter des enjeux mineurs, pour le déroulement de ce programme de recherche, au regard de la défense des principes de l'économie de marché. Au contraire, cet article d'Alchian et Demsetz sur la firme apparaît davantage comme une réponse à un autre danger socialiste qui n'est apparu qu'à la fin des années 1960, celui de la nouvelle gauche américaine anti-hiérarchique. C'est parce que l'essor du courant radical a été perçu comme une menace pour le courant dominant qu'Alchian et Demsetz ont écrit l'article de 1972, lequel doit dès lors être considéré de ce point de vue comme une réponse au défi radical.

1.2. La théorie de la firme selon Alchian et Demsetz et ses limites

Face à l'avancée de la contestation, par les jeunes économistes radicaux, de l'organisation capitaliste de la production jusque sur le terrain académique, le courant dominant n'avait alors pas véritablement développé de théorie de l'organisation interne de la firme, mis à part quelques tentatives isolées telle que celle par exemple de Simon [1951], et ne pouvait donc pas justifier ou même simplement appréhender la hiérarchie interne à la firme. La contribution d'Alchian et Demsetz [1972] peut dès lors être considérée comme une réponse implicite au défi radical visant à justifier la fonction de

²⁵⁰ Nous pensons par exemple à la critique que Harold Demsetz [1969] adresse à Kenneth Arrow [1962] à propos de l'application du principe d'efficience.

l'employeur,²⁵¹ c'est à dire une réponse à la question posée par Marglin "à quoi servent les patrons ?". À l'aide des outils développés par la théorie des droits de propriété, ces auteurs vont tenter d'appréhender et de légitimer la forme organisationnelle de l'entreprise privée de type capitaliste, qu'ils désignent par le vocable de firme "classique". Il est toutefois nécessaire d'admettre qu'ils semblent moins répondre à une contribution particulière qu'aux thèses radicales en général.

En effet, dès la première page de leur article, Alchian et Demsetz écrivent (p. 777) de manière significative qu'il "*est commun de voir la firme caractérisée par le pouvoir de décider par des commandements [fiat], par autorité ou par une action disciplinaire supérieure à celle disponible sur le marché conventionnel. C'est une illusion. (...) [La firme] n'a ni pouvoir de décret [fiat], ni autorité, ni action disciplinaire différente dans le moindre degré de la contractualisation marchande ordinaire entre deux personnes.*" La thèse centrale est donc énoncée : il s'agit de comprendre l'organisation de la firme comme l'organisation d'un marché particulier. Le marché est ici implicitement considéré comme le lieu sans pouvoir par excellence. Les auteurs s'interrogent alors sur la spécificité du pouvoir de décision du manager au sein de la firme et argumentent en faveur d'une identité entre la transaction marchande et la transaction au sein de l'entreprise entre employé et employeur : "*Quelle est donc la teneur du pouvoir présumé de diriger et d'affecter les travailleurs à des tâches variées? Exactement la même que celle du petit pouvoir dont dispose un consommateur pour diriger et affecter son épicier à diverses tâches. (...) Parler de manager, diriger ou affecter les travailleurs à différentes tâches est une manière trompeuse de noter que l'employeur est continuellement conduit à renégocier les contrats en des termes qui doivent être acceptables pour les deux parties. Dire à un employé de taper cette lettre plutôt que de remplir ce document est comme ma demande à un épicier de me vendre telle marque de thon plutôt que telle marque de pain. Tout comme je n'ai pas de contrat pour continuer à faire mes courses chez l'épicier, ni l'employé ni l'employeur n'est lié par une quelconque obligation contractuelle de continuer leur relation. Les contrats de long terme entre l'employeur et l'employé ne sont pas l'essence de l'organisation que nous appelons une firme.*" (p. 777). On constate dès lors que la nécessité de limiter la contestation de la légitimité de l'autorité au sein de l'entreprise conduit ces auteurs à rejeter l'alternative coasienne entre autorité et marché, car Coase [1937] reconnaissait explicitement la hiérarchie et ce, au nom de l'efficacité.

S'il n'y a pas d'autorité dans la firme, qu'est-ce qui différencie celle-ci du marché? Alchian et Demsetz considèrent que c'est l'utilisation en équipe des *inputs* qui

²⁵¹ Cette volonté de justification de la hiérarchie dans le cadre standard est aussi notée par Eymard-Duvernay [1990] (p. 6) : "*L'article d'Alchian et Demsetz (1972) constitue l'une des répliques classiques à cette intrusion dangereuse pour le modèle du marché du lien hiérarchique*".

conduit à une centralisation de l'arrangement contractuel particulier que l'on appelle "une firme". Les auteurs recourent ici au procédé analytique qu'il ont éprouvé dans l'élaboration de la théorie des droits de propriété. Le droit de propriété privée renvoie à l'individu et à la contractualisation marchande "normale" ; il permet lorsqu'il est applicable d'éviter toute inefficience liée aux externalités ; au contraire, si pour des raisons techniques exogènes il n'est pas possible de recourir à la propriété individuelle, la présence d'externalités conduira à un arrangement contractuel singulier visant à minimiser leurs inconvénients. La firme est donc fondée pour ces auteurs sur un donné technique exogène : la nécessité dans certains cas de produire en équipe.

La production en équipe, étant une forme de travail collectif coopératif, se caractérise par la non séparabilité de la fonction de production. Cette dernière n'est pas égale à la somme des fonctions productives de chaque facteur. Si l'on considère par exemple la fonction de production Z nécessitant l'emploi de deux *inputs* X_i et X_j , la non séparabilité de Z signifie que : $\frac{\partial^2 Z}{\partial X_i \partial X_j} \neq 0$. La technique productive Z permet d'obtenir un produit plus important que si X_i et X_j produisaient séparément le même bien²⁵². La coopération des *inputs*, par effet de complémentarité non stricte, permet d'obtenir un produit plus important que si chaque individu travaillait indépendamment des autres. Pour que l'effort productif soit maximal, les *inputs* doivent être rémunérés au regard de leur productivité marginale. Si la rémunération n'est pas étroitement corrélée à la productivité marginale, alors l'incitation à l'effort productif est faible. Alchian et Demsetz, à l'instar de ce que développera par la suite la théorie de l'agence, modifient le rapport classique de causalité entre rémunération et niveau de productivité marginale : celui-ci est conditionné par le mode de rémunération. Les auteurs soulignent donc que le choix du mode de rémunération optimal, c'est-à-dire du type d'organisation nécessaire à la coordination des *inputs*, dépend de la qualité de la mesure²⁵³ de l'effort productif. Une organisation sera jugée optimale si son système de mesure de la productivité incite les agents à fournir l'effort maximal.

La production en équipe pose un problème de délimitation et d'attribution des droits de propriété car toutes les ressources utilisées dans la production n'appartiennent pas à la même personne, mais se répartissent entre chaque membre de l'équipe. L'aspect collectif de la production ne permet pas l'appropriation exclusive du produit individuel. Celui-ci est mal délimité parce qu'il dépend directement de l'activité de tous les autres

²⁵² Exemple d'une fonction de production technologiquement séparable : $Z = aX_i^2 + bX_j^2$ est séparable en $Z_i = aX_i^2$ et $Z_j = bX_j^2$, on a donc $\frac{\partial^2 Z}{\partial X_i \partial X_j} = 0$.

²⁵³ Plus tard, Holmström et Milgrom [1991] reviendront sur la question du coût et de la qualité de la mesure mais d'une toute autre manière puisqu'ils ne considèrent pas que le propriétaire soit le plus à même de contrôler correctement la main d'œuvre.

membres de l'équipe. Dans ce cadre, il n'est pas possible de déterminer la contribution de chaque *input* à la production totale en ne considérant que le niveau de celle-ci. Dès lors, survient un problème d'incitation analogue au cas où l'appropriation du produit n'est pas un droit exclusif mais un droit collectif : les agents ne sont pas suffisamment incités à travailler et se comportent en "passagers clandestins". À ceci s'ajoute le fait que l'effort individuel n'est pas facilement observable²⁵⁴. Si un membre de l'équipe peut réduire son effort sans réduction proportionnelle de son revenu, alors il existe une motivation individuelle à "tirer-au-flanc". Symétriquement, si les bénéfices de l'accroissement de l'effort fourni par un travailleur ne peuvent pas être pleinement capturés par lui, mais sont en fait partagés par le groupe, alors ceci n'incite pas l'individu à accroître son effort personnel.

L'évaluation des productivités marginales constitue un coût d'information : l'impossibilité de les observer directement sur le marché implique la mise en place d'un mécanisme spécifique et coûteux. La production en équipe sera alors utilisée si elle permet d'obtenir un *output* supplémentaire, suffisamment important pour couvrir les coûts d'organisation des membres de l'équipe, compte tenu de l'existence de ces coûts d'information. Conformément aux conclusions de la théorie des droits de propriété, c'est donc l'arbitrage entre coût marginal d'information et gains marginaux de productivité qui permet de décider de la meilleure forme organisationnelle. La mise en place d'un système d'information (de contrôle et de mesure de la productivité marginale des *inputs*) est nécessaire au sein d'une équipe productive pour faire concorder niveau de rémunération et niveau d'effort des *inputs*. Face à ces problèmes de passager clandestin, Alchian et Demsetz essaient de répondre à la question suivante : comment les membres de l'équipe peuvent-ils être rémunérés et incités à travailler d'une façon efficiente? Si le coût de détection des comportements paresseux était nul, le "passager clandestin" ne pourrait pas, sous réserve que l'ostracisme soit possible, imposer aux autres membres de l'équipe le coût de son comportement. Dans ce cas, le coût privé de la flânerie serait égal à son coût social.

Ainsi, pour ces auteurs, le seul problème de la production en équipe serait celui de la dérobade. Celle-ci n'existerait qu'en raison d'une mauvaise mesure de l'effort productif, et donc d'une faible corrélation entre productivité et rémunération. Dès lors, il s'agit simplement de trouver une incitation à ne plus flâner. C'est pourquoi ils supposent qu'il suffit que l'effort soit bien évalué et rémunéré en conséquence pour que les comportements paresseux disparaissent. Un bon système de mesure et de rémunération suffirait à inciter au travail, il n'y aurait aucunement besoin d'utiliser de moyen coercitif quel qu'il soit. La solution consiste par conséquent à spécialiser un individu dans le rôle

²⁵⁴ La distinction entre les notions d'observabilité et de vérifiabilité de l'effort n'est apparue qu'avec les travaux d'Holmström et de Kreps une dizaine d'années plus tard.

de contrôleur chargé de vérifier la performance des membres de l'équipe. Mais se pose alors la question classique de la philosophie politique "qui va garder les gardiens ?", ici "qui va contrôler le contrôleur ?", c'est-à-dire de savoir quel est l'élément qui va garantir que l'agent central, à son tour, ne tire pas au flanc. La solution consiste à lui attribuer, avec l'accord des autres membres de l'équipe, le revenu de l'équipe net des rétributions des *inputs*, ceux-ci étant rémunérés au niveau de leur produit marginal. Plus cet individu central aura effectué sa tâche correctement, plus les gains nets de l'équipe seront importants. Il faut remarquer qu'un aspect de l'aléa de moralité de cet agent vis-à-vis des autres membres de l'équipe n'est pas soulevé : les auteurs supposent que l'individu central ne trichera pas dans l'évaluation des contributions productives des membres, il ne les sous-estimera pas en vue d'accroître injustement sa part de résidu. Un autre avantage de la présence d'un agent central, déjà noté par Coase, est qu'il permet de diminuer les coûts de contractualisation en restreignant le nombre des relations contractuelles bilatérales qui seraient nécessaires entre les *inputs* s'ils coopéraient par des relations marchandes.

En outre, pour justifier le fait que le contrôleur central, qui sera par la suite identifié à l'entrepreneur capitaliste, s'approprie la totalité du surplus, Alchian et Demsetz supposent que "*le coût de la production en équipe est augmenté si le résidu n'est pas obtenu en entier par le contrôleur central. C'est-à-dire que nous supposons que si le profit devait être partagé entre tous les membres de l'équipe, les pertes dues à l'accroissement de la flânerie du contrôleur central excéderaient les gains d'output provenant de l'accroissement des incitations à ne pas flâner pour les autres membres de l'équipe*" (p. 786, nous soulignons). Cette hypothèse permet aux auteurs d'éviter d'entrer dans la thématique de "l'intéressement" des salariés, et donc de ne pas s'interroger sur les raisons pour lesquelles ceux-ci n'auraient pas droit à une partie du profit. Alchian et Demsetz n'expliquent donc pas pourquoi ils n'envisagent pas vis-à-vis des employés ce qui est accepté vis-à-vis des actionnaires : une rémunération du manager au *prorata* du surplus. S'il devait alors, en découler une moindre incitation à accomplir sa tâche, pourquoi ne pas envisager en guise d'incitation comme dans la société par actions, la possibilité d'un contrôle et d'un licenciement de la part des employés? Si le système de rémunération du manager au *prorata* du surplus et de contrôle par un tiers est efficace, selon les auteurs, pour la grande entreprise, pourquoi ne le serait-il pas dans la "firme capitaliste classique"?

Alchian et Demsetz attribuent ensuite une nouvelle prérogative au contrôleur central. Pour limiter la flânerie, celui-ci doit désormais non seulement mesurer la productivité des *inputs*, mais aussi distribuer les tâches, donner des instructions quant aux modalités de leur exécution et discipliner les membres de l'équipe. Ses fonctions comprennent le pouvoir de réviser les termes du contrat d'un individu donné sans modifier celui des autres participants au groupe de production. Seul le contrôleur a le

droit de licencier un membre de l'équipe, lui-même ne peut pas être exclu par les autres membres. Les individus faisant partie de l'équipe et cherchant à accroître leur productivité vont déléguer *volontairement*²⁵⁵ au "moniteur" non seulement le droit à la totalité du gain résiduel mais aussi le droit de modifier la composition de l'équipe. Ainsi, il est d'ores et déjà clair que, contrairement à ce que les auteurs affirment au début de leur article, une bonne mesure de la productivité n'est pas une incitation suffisante pour éviter la dérobade. Il est nécessaire de pouvoir brandir la menace de l'ostracisme à un membre récalcitrant, et donc d'avoir recours à une forme de discipline. Mais Alchian et Demsetz ne justifient pas le fait d'attribuer exclusivement au contrôleur le droit d'exclusion. Ils n'envisagent à aucun moment l'éventualité, proposée par les radicaux, d'une concertation entre tous les membres de l'équipe pour décider d'ostraciser ou non l'un de ses participants. Ils ne disent pas pourquoi le contrôleur doit être *le seul* à pouvoir exclure un participant. Ils n'envisagent pas le cas où l'agent central se contenterait de mesurer la productivité et où la décision d'exclusion serait prise collectivement. Ils n'expliquent pas non plus ce qui fonde en logique la raison pour laquelle les autres membres de l'équipe ne pourraient pas exclure un contrôleur négligeant. Il est implicitement évident pour les auteurs que la délégation à l'employeur du droit d'ostraciser évite de nombreux conflits et une perte de temps liée à la délibération collective, et donc de nombreux coûts.²⁵⁶

Chaque membre quant à lui peut quitter l'équipe quand il le désire. Seul le contrôleur peut résilier le contrat de l'un des membres de l'équipe sans cesser lui-même d'en faire partie. Lui seul peut vendre le droit d'être bénéficiaire du résidu et contrôleur de la firme. Par conséquent, l'efficacité maximale de l'équipe de production est garantie si le contrôleur central est investi des cinq droits suivants : 1) être le bénéficiaire du résidu; 2) observer le comportement des *inputs*; 3) être la partie centrale commune à tous les contrats passés avec les *inputs*; 4) modifier la composition de l'équipe (fonction disciplinaire); 5) vendre ces cinq droits. La cinquième prérogative permet de définir la propriété de la firme capitaliste classique.²⁵⁷ Les auteurs ne précisent pas si ces droits

²⁵⁵ Bowles [1985] qualifiera ce type de modèle de "néo-hobbesien", en vertu du fait qu'il repose sur l'idée clé de "malfaisance". Comme chez Hobbes, la nature fonctionnelle de la hiérarchie repose sur la nécessité sociale de la coercition. C'est la nature mauvaise de l'homme (il tire-au-flanc) qui rend la dictature indispensable : cette dernière réconcilie intérêt personnel et collectif. Dockès [1999] considère le contrôleur central de la théorie d'Alchian et Demsetz comme un "Léviathan privé".

²⁵⁶ Williamson pour sa part discutera ces questions soulevées par les radicaux.

²⁵⁷ Remarquons que si les auteurs envisagent dans une section à part les implications théoriques d'une prise en compte de la propriété des machines et de l'existence d'un actionnariat, ils entretiennent une certaine confusion entre l'entrepreneur et le capitaliste. En effet, l'articulation entre la propriété de ces

peuvent être vendus séparément. Il est évident que cette possibilité compliquerait l'analyse : il deviendrait très difficile d'identifier la firme classique. Ainsi que le souligne Putterman [1984], Alchian et Demsetz ne démontrent pas la nécessité logique de la réunion dans les mains d'une seule personne des tâches de contrôle, de management et de propriété : pourquoi ces tâches ne seraient-elles pas assumées par des personnes différentes? Dans la grande entreprise, ces prérogatives sont, d'ailleurs, réparties entre différents agents et même entre différents services. De même, Dockès [1999] (p. 131) remarque que *“l'efficacité de la hiérarchie ne signifie pas qu'elle doive être unique et “permanente” ou que les modalités de sa reproduction (ou de sa remise en cause) doivent être de type capitaliste (désignation de la direction par les actionnaires) : dans un groupe de “coopérateurs” la hiérarchie peut varier selon les problèmes techniques posés ou il peut y avoir rotation et cette hiérarchie peut être celle de délégués (ou d'assemblées de délégués) élus par la base, remontant donc toujours à partir des individus ou des groupes de travailleurs eux-mêmes”*. En outre, Putterman remarque aussi que ces auteurs *ne démontrent pas* pourquoi l'entrepreneur capitaliste a le droit de s'appropriier *individuellement* le surplus produit *collectivement*, si ce n'est en *imaginant* que ce sont les salariés qui le lui donnent en échange d'une efficacité plus grande.

Plus fondamentalement, Putterman montre qu'Alchian et Demsetz tiennent une position contradictoire. En effet, ces auteurs fondent leur argumentation, tout en affirmant à plusieurs reprises que l'autorité n'a pas de pertinence en matière de théorie de la firme, sur l'idée selon laquelle le contrôleur central peut à la fois embaucher, licencier, fixer les salaires dans le but de “discipliner les membres de l'équipe et réduire la flânerie”. Autrement dit, ils ne tirent pas pleinement les conséquences, en termes d'autorité et de pouvoir, des asymétries dont ils rendent compte. Bien que de nombreux autres auteurs aient exprimé leur insatisfaction à l'égard de cette approche, à l'instar de Langlois [1986], Masten [1988] ou de Holmsröm & Tirole [1989], la critique la plus rédhibitoire, qui fut reprise par Jensen & Meckling [1976], a été formulée par Williamson [1975]. Ce dernier considère que la notion de non séparabilité n'est pas suffisamment large pour appréhender l'entreprise. Il écrit (p. 50) : *“quel que soit familier l'exemple du transport et du chargement manuel²⁵⁸ pour les économistes et quelle que soit répandue l'opinion que de telles non séparabilités soient omniprésentes, je suggère qu'il y a de nombreuses tâches pour lesquelles de tels effets d'interaction sont absents. La question peut être exposée de la manière suivante. Si l'on maintient*

cinq droits et la propriété des machines n'est pas claire. Les auteurs ne montrent pas en quoi l'on peut considérer le capital fixe comme étant la propriété exclusive de l'entrepreneur.

²⁵⁸ Williamson fait ici allusion au fait qu'Alchian et Demsetz introduisent la notion de non séparabilité à partir d'un exemple mettant en scène des déménageurs ayant à transporter un piano.

constante la technologie des tâches individuelles, jusqu'au transfert physique d'un produit d'un poste à un autre sans toutefois l'inclure, est-il communément possible de couper les connections entre les travailleurs successifs en plaçant entre eux un stock intermédiaire de produit? Je suggère que de nombreuses tâches sont séparables dans ce sens - souvent entre des travailleurs individuels et presque invariablement entre de petits groupes de travailleurs” (nous soulignons). En effet, l'un des aspects du projet taylorien, qui a vu le jour non pas sur le marché mais au cœur de l'entreprise industrielle, consistait bien à subdiviser les tâches le plus minutieusement possible. Enfin, la notion williamsonienne d'*information impactedness* conduit à retourner l'hypothèse d'Alchian et Demsetz selon laquelle l'effort productif de chaque individu serait mal observable au sein de l'équipe. Au contraire, selon Williamson, les fortes interactions qui existent dans les petites équipes de production génèrent une information spécifique disponible uniquement pour les *insiders*.²⁵⁹ De ce point de vue la non séparabilité, loin d'impliquer la nécessité d'un contrôle par un tiers, peut au contraire garantir une certaine efficacité à l'auto-organisation. Par conséquent, Williamson refuse de fonder une théorie de la firme sur la notion de non séparabilité.

1.3. Le modèle d'aléa moral en équipe d'Holmström

Pour les raisons qui viennent d'être évoquées, Alchian et Demsetz ont eu en fait très peu de continuateurs directs. De ce point de vue, publiée en 1982, la contribution d'Holmström²⁶⁰, qui modélise la problématique de ces deux auteurs²⁶¹, fait figure d'exception. Il entend toutefois montrer que *“le rôle du principal ne consiste pas essentiellement à contrôler”* (Holmström [1982], p. 325). En effet, le problème du passager clandestin peut être résolu en ayant recours à des incitations collectives. Le principal serait dès lors nécessaire (*ibid.*) *“pour infliger des pénalités et financer les bonus.”* Il ajoute (*ibid.*) : *“Le fait que les firmes capitalistes se caractérisent par la séparation de la propriété et du travail implique que le problème du free rider est moins prononcé dans de telles firmes que dans des organisations fermées telles que les coopératives (partnerships).”* L'ambition d'Holmström est donc la même que celle d'Alchian et Demsetz : il s'agit de déduire la nécessité de la hiérarchie capitaliste d'un échec de la firme autogérée.

²⁵⁹ Ainsi, pour Dockès [1999], c'est la hiérarchie elle-même qui peut conduire les membres dominés à cacher leurs apports personnels par des pratiques collectives reposant sur l'adage “notre ennemi, c'est notre maître”.

²⁶⁰ Cet auteur était déjà connu pour ses travaux sur la théorie de l'agence et notamment pour son article publié en 1979 dans le *Bell Journal of Economics*.

²⁶¹ Le modèle de la production en équipe ne doit être confondu avec la théorie des équipes de Marschak & Radner [1972].

Toutefois, alors que ses prédécesseurs entendaient expliquer, à travers l'idée de non séparabilité, les raisons pour lesquelles plusieurs individus auraient intérêt à produire collectivement, Holmström quant à lui n'aborde pas cette question. Il ne se demande donc pas *pourquoi* plusieurs individus se réunissent ensemble pour produire ni pourquoi la firme existe. Il n'essaie pas non plus de trouver une explication à l'aspect caché de l'action individuelle. L'hypothèse de non séparabilité n'est pas discutée, l'auteur précise seulement que la fonction de production x -qui est le produit joint exprimé en monnaie- est strictement croissante, concave et dérivable avec $x(0)=0$.

Le modèle²⁶², en univers certain, met en scène n individus. Chaque agent i effectue une action non observable $a_i \in A_i = [0, \infty)$ avec un coût privé non monétaire $v_i: A_i \rightarrow R$, v_i est strictement convexe, dérivable et croissant avec $v_i(0) = 0$. Soit $a = (a_1, \dots, a_n) \in A \equiv \prod_{i=1}^n A_i$, on peut écrire : $a_{-i} = (a_1, \dots, a_{i-1}, a_{i+1}, \dots, a_n)$, $a = (a_i, a_{-i})$.

Le produit joint $x: A \rightarrow R$ doit être réparti entre les agents. On pose que $s_i(x)$ est la part de revenu x revenant à l'agent i . On suppose que la fonction de préférence de l'agent i est additive ment séparable entre monnaie et action et linéaire par rapport à la monnaie : $u_i(m_i, a_i) = m_i - v_i(a_i)$. Les dotations initiales en monnaie sont finies et normalisées de façon à être nulles.

Il s'agit de savoir s'il y a un moyen de répartir totalement le produit joint x tel que ce jeu non coopératif entre les agents ait un équilibre de Nash Pareto optimal. On se demande s'il existe des règles de partage $s_i(x) \geq 0, i = 1, \dots, n$, telles que l'on ait une équilibration du budget (*budget-balancing*) :

$$\sum_{i=1}^n s_i(x) = x, \forall x. \quad (1)$$

Les paiements du jeu non coopératif sont :

$$s_i(x(a)) - v_i(a_i), i=1, \dots, n. \quad (2)$$

Ce jeu a un équilibre de Nash a^* qui satisfait la condition de Pareto optimalité :

$$a^* = \arg \max_{a \in A} [x(a) - \sum_{i=1}^n v_i(a_i)]. \quad (3)$$

Si les règles de partage sont dérivables, comme a^* est un équilibre de Nash, on a :

$$s'_i x'_i - v'_i = 0, i = 1, \dots, n, \quad (4) \text{ avec } x'_i \equiv \partial x / \partial a_i.$$

L'optimalité paretienne implique que

$$x'_i - v'_i = 0, i = 1, \dots, n. \quad (5)$$

Pour que les équations (4) et (5) soient compatibles il faut que $s'_i = 1, i = 1, \dots, n$ mais ceci est en contradiction avec (1) car le fait de dériver les règles de partage implique que :

$$\sum_{i=1}^n s'_i = 1. \quad (6)$$

²⁶² Nous reprenons scrupuleusement les notations d'Holmström.

Holmström en déduit le théorème n°1 suivant : Il n'existe pas de règle de partage $\{s_i(x)\}$ qui satisfasse (1) et qui donne a^* comme équilibre de Nash dans le jeu non coopératif ayant les paiements (2). Ce résultat peut être compris de façon intuitive : alors que les individus reçoivent tout le bénéfice de la diminution de leur effort, ils partagent le coût d'une telle action avec tous les autres membres, les individus sont par conséquent incités à resquiller.²⁶³

L'inefficience de l'organisation autogérée, qui serait minée par le phénomène de passager clandestin, serait non seulement due à la présence de la non observabilité des actions mais elle serait aussi la conséquence de "l'équilibration du budget" (cf. (1)). Holmström montre qu'en assouplissant (1), il peut exister des équilibres de Nash efficaces. Il propose les règles de partage suivantes :

$$\sum_i s_i(x) \leq x. \quad (7)$$

Et les spécifie comme suit :

$$s_i(x) = \begin{cases} b_i & \text{si } x \geq x(a^*) \\ 0 & \text{si } x < x(a^*) \end{cases} \quad (8)$$

$$\text{avec } \sum_i b_i = x(a^*) \text{ et } b_i > v_i(a^*_i) > 0.$$

Ceci est possible car la Pareto optimalité implique que $x(a^*) - \sum_i v_i(a^*_i) > 0$.

Holmström conclut que a^* est un équilibre de Nash lorsque les règles de partage sont de cette forme. Il énonce son second théorème : il existe un ensemble faisable de règles de partage $s_i(x) \geq 0, i = 1, \dots, n$ satisfaisant (7) tel que a^* soit un équilibre de Nash.

Pendant, la mise en application de telles pénalités de groupes auto-imposées n'est pas crédible. Si par exemple, le niveau produit est inférieur au niveau requis $x(a^*)$, aucun membre de l'équipe n'a intérêt, *ex post*, à perdre une partie du revenu. Mais si les agents anticipent que les pénalités ne seront pas appliquées, la situation revient au cas où il y a équilibration du budget et le problème du passager clandestin réapparaît. Le problème de la mise en application des pénalités peut être résolu en ayant recours à un tiers. Ce dernier ne renégociera pas le contrat si, pour n'importe quelle raison, le niveau adéquat de production n'est pas atteint. L'auteur remarque qu'il est important de noter que le principal ne fournit aucun *input* productif (non observable). Dans le cas contraire, il subsisterait un problème de passager clandestin.

Dans ce modèle, l'élimination du resquillage se fait par la suppression de la contrainte d'équilibration du budget (*budget breaking*). C'est-à-dire que les paiements monétaires de l'équipe ne doivent pas nécessairement égaliser la valeur de l'*output* de l'équipe. Holmström écrit (p.328) : "*Le rôle premier du principal est d'administrer d'une façon crédible les schémas d'incitations qui disciplinent les agents plutôt que de*

²⁶³ Symétriquement, le fait que chaque individu doive partager le bénéfice tiré de l'accroissement de son effort avec tous les autres limite sa motivation et tend à l'inciter à tirer-au-flanc.

surveiller ces derniers comme c'est le cas dans l'histoire d'Alchian et Demsetz. La raison pour laquelle les firmes capitalistes bénéficient d'un avantage sur les coopératives dans le contrôle des incitations est qu'elles peuvent (et vont) employer des procédés, indépendamment du niveau de contrôle interne, qui ne sont pas réalisables dans des organisations fermées (équilibrant le budget)."

Bien qu'il s'en réclame, ce modèle ne correspond pas exactement à la théorie d'Alchian et Demsetz. En effet, outre les remarques formulées plus haut, il faut noter que le principal, chez ces derniers, était actif : il devait produire de l'information en observant, en surveillant les membres de l'équipe. Et au terme d'un processus productif, si l'ayant droit au résidu a effectué son travail d'une façon efficiente²⁶⁴, l'information sur les productivités individuelles peut être considérée comme parfaite. En revanche, chez Holmström, le principal ne fait rien, son rôle est totalement passif et automatique : il suffit qu'il existe pour que toutes les difficultés soient résolues. Il est en quelque sorte un objet spéculatif. Par conséquent, contrairement au modèle d'Alchian et Demsetz, la configuration informationnelle ne change pas : l'information est imparfaite avant et après le jeu. Autrement dit l'activité productive collective ne génère pas en elle-même d'information spécifique, les membres de l'équipe n'apprennent absolument rien les uns des autres.

Ce modèle donnera lieu par la suite à une abondante littérature, ainsi qu'en témoignent les contributions d'Eswaran & Kotwal [1984], Arrow [1985], Rasmusen [1987], d'Aspremont & Gérard-Varet [1998], Valsecchi [1995], Andolfatto & Nosal [1997], mais celle-ci ne sera pas considérée comme le *corpus* d'une théorie de la firme.

2. La contribution de Kenneth J. Arrow : une approche complexe de l'autorité

Faisant allusion au contexte dans lequel l'œuvre de Hobbes fut écrite, Kenneth J. Arrow²⁶⁵ [1974] écrit que *“les époques qui ont mis en cause l'autorité ou au moins des autorités particulières ont eu tendance à examiner les fondements et la nécessité de*

²⁶⁴ Ce qui est le cas puisque, chez Alchian et Demsetz [1972], le droit à la totalité du résidu est *supposé* inciter optimalement "l'agent central".

²⁶⁵ Kenneth J. Arrow est né dans la ville de New York en 1921. Il commence tout d'abord des études de mathématiques à l'université de Columbia puis se tourne vers l'économie en 1941, sous l'influence de Harold Hotelling. Il fera notamment partie de la Cowles Commission de 1946 à 1949, sous la direction de Tjalling Koopmans et Jacob Marschak. En poste à Harvard depuis 1968, il enseigna à Stanford les dix-neuf années précédentes. Il recevra le prix Nobel, conjointement avec J. Hicks, en 1972 pour "leur contribution pionnière à la théorie de l'équilibre général et à la théorie du bien-être". Mais Arrow est aussi connu pour ses travaux sur les choix collectifs, la théorie de l'information et des incitations, la théorie du risque et la théorie des organisations.

l'autorité" (p. 78). Ce texte ayant été écrit au cœur de la période d'agitation étudiante de la fin des années 1960, il est peu douteux que son auteur soit conscient d'écrire dans un contexte social particulier et de donner sa propre réponse à certaines revendications anti-hiérarchiques : *"La mise en question de l'autorité peut conduire dans un cas extrême à réaffirmer son importance, et même à l'exalter de façon hystérique, ou à la refuser et à l'écarter complètement dans l'autre cas extrême que créent les tendances antinomiques et anarchisantes. Une réaction modérée consiste cependant à affirmer qu'il est nécessaire d'être responsable, qu'il faut des systèmes dans lesquels l'autorité joue son rôle fonctionnel, mais où elle soit soumise par ceux qui la subissent à des actions correctives. De toute façon, l'autorité est souvent mauvaise ; on perçoit clairement le besoin de contrôler, d'obliger l'autorité à rendre compte. Dans la tradition anglo-américaine le pouvoir est entouré de suspicions de cette sorte. On a noté au cours des dernières années plus de méfiance qu'à l'accoutumée"* (p. 79-80, souligné par nous). Un peu plus loin, après avoir brièvement discuté la thématique, soulevée dans les années 1930, de la responsabilité des entreprises vis-à-vis de leurs actionnaires, il ajoute que cette question *"a fait place aujourd'hui à des revendications plus radicales de responsabilités vis-à-vis des autres membres de l'entreprise - les travailleurs et les clients. Depuis longtemps maintenant, les syndicats de travailleurs ont dans une certaine mesure altéré la structure de pouvoir au sein de l'entreprise à l'aide des comités de grève et de règlements de travail. De nombreux critiques de gauche, n'ayant pour la plupart aucun lien direct avec le monde du travail, pensent que ce processus n'est pas allé assez loin, que les conditions de travail et les relations d'autorité dans le travail elles-mêmes provoquent des distorsions personnelles et sociales"* (*ibid.*, p. 81-82). À travers cet ouvrage, l'auteur a donc, parmi d'autres objectifs, celui de donner une réponse modérée aux revendications de l'extrême gauche en examinant les moyens pour accroître la responsabilité du pouvoir dans les grandes organisations.²⁶⁶

Ce livre que Kenneth Arrow a consacré à l'organisation en 1974 reprend des conférences prononcées en 1970 et 1971. Il mérite d'être mentionné ici pour plusieurs raisons. Il témoigne tout d'abord de l'intérêt nouveau pour les questions liées à l'organisation interne de l'entreprise et en particulier pour la notion d'autorité dont ont fait preuve, au début des années 1970, les auteurs les plus orthodoxes. En outre, malgré la précocité de sa rédaction, il est possible d'affirmer que ce texte répond au défi radical tel que ce dernier commençait à se manifester au sein du monde universitaire américain. L'auteur effectue plusieurs allusions au mouvement anti-hiérarchique qui traversait alors la société nord américaine, ainsi qu'en témoigne la citation précédente. Enfin, cet auteur, qui écrit approximativement au même moment qu'Alchian et Demsetz, ne cherchera pas à nier la singularité de l'organisation. Au contraire, il pose notamment la

²⁶⁶ C'est à dire contrôler plus ou moins démocratiquement l'autorité.

problématique de l'autorité, sur laquelle nous mettrons l'accent, en des termes très proches de ce qui deviendra le programme de recherche néoinstitutionnaliste sans pour autant abandonner le paradigme d'une économie régulée par des marchés concurrentiels.

Pour Arrow, à la suite de Coase [1937], l'organisation se distingue du marché en ce qu'elle coordonne les actions individuelles au moyen de l'autorité. Les organisations complèteraient le marché car 1) elles permettraient de remédier aux défaillances informationnelles du système des prix et 2) elles permettraient à ce système lui-même de fonctionner. En situation d'incertitude, l'information, considérée comme une ressource rare, serait coûteuse au niveau individuel et l'organisation, capable de capter les gains de l'action collective²⁶⁷, permettrait de réduire ces coûts dans certaines limites. Il considère l'autorité comme "nécessaire pour réaliser la coordination des activités des membres de l'organisation" (*ibid.*, p. 84). Voyant en Hobbes un précurseur, cet outil permettrait selon Arrow d'économiser sur la transmission et le traitement de l'information.

L'auteur considère donc l'autorité comme une notion centrale, il écrit au début du quatrième chapitre : "*La prédominance de l'affectation autoritaire est l'une des caractéristiques les plus répandues des organisations. De manière presque universelle, quelle que soit la taille de l'organisation, des décisions sont prises par quelques individus et exécutées par d'autres. Le domaine sur lequel s'exerce une autorité peut être limité; celui qui reçoit des ordres à un niveau donné peut avoir son propre domaine d'autorité. Mais, entre ces limites, donner et recevoir des ordres, voir quelqu'un dire à quelqu'un d'autre ce qu'il doit faire, est une pièce essentielle du mécanisme de l'autorité*" (Arrow [1974], p. 75). On retrouve ici la définition de Simon où l'autorité de l'individu A sur l'individu B, c'est-à-dire le fait que A dise à B ce qu'il doit faire, s'exerce dans une certaine zone d'acceptation²⁶⁸. Toutefois, si Arrow reconnaît l'aspect volontaire de la soumission de l'employé à travers la signature libre du contrat de travail, il admet aussi l'existence d'une contrainte dans l'acceptation de l'autorité et donc dans la définition de l'étendue de celle-ci. En effet, il écrit : "*Bien entendu, le domaine de cette autorité sera en général limité par les dispositions du contrat, et, plus fondamentalement, par la liberté que l'employé aura d'abandonner son emploi. Mais puisque l'exercice de cette liberté est généralement coûteux, le domaine de cette autorité n'est pas insignifiant*" (*ibid.*, p. 77, souligné par nous). Cette idée du caractère endogène au système économique de la capacité de l'employeur à contraindre l'employé sera relativement absente des travaux néoinstitutionnalistes et ce n'est qu'avec le

²⁶⁷ De ce point de vue, Arrow est d'accord avec Alchian et Demsetz.

²⁶⁸ Arrow considère que l'acceptation de l'autorité revêt dans une certaine mesure un caractère religieux : "*l'acceptation de toute autorité est un transfert, et vient de l'Autorité suprême des croyances religieuses*" (Arrow [1974], p. 78).

développement de la théorie du salaire d'efficience au cours des années 1980, notamment par les radicaux, qu'elle sera pleinement prise en compte. En outre, cette citation montre qu'Arrow dépasse la conception simonienne dans la mesure où le domaine d'exercice de l'autorité peut ne pas dépendre totalement de l'acceptation volontaire de la part de l'individu qui la subit. On retrouve ici l'idée marxienne, reprise par les radicaux, selon laquelle la subordination de la main d'œuvre dépend de l'étendue des possibilités d'échapper à l'organisation de la production capitaliste. L'autorité est donc pour cet auteur ambivalente, elle est à la fois acceptée et imposée. C'est pourquoi Arrow défend aussi l'idée selon laquelle l'organisation serait à la fois un lieu de coopération et de conflit.

L'objectif de Arrow consiste à trouver un "équilibre raisonnable" (p. 83) entre autorité et responsabilité. Étant donnés les différences d'information d'un agent à un autre et les intérêts divergents entre les individus composant l'organisation, l'autorité s'opposerait au consensus. Autrement dit, outre l'économie des coûts d'information qu'elle permettrait, elle serait aussi un moyen d'économiser sur les coûts de négociation inhérents à la prise de décision collective et de palier les risques d'échec de la coordination. Telle serait pour cet auteur la valeur de l'autorité. Toutefois il note que *"la valeur de l'autorité ne garantit aucunement son existence et sa viabilité"* (ibid., p. 89). Il conviendrait donc de s'interroger sur les modalités de son accomplissement.

Arrow reconnaît, à l'instar des radicaux notamment, que les principales sanctions dont dispose l'autorité sont l'embauche et le licenciement²⁶⁹. Toutefois, ces sanctions ne seraient pas suffisantes pour assurer l'obéissance des subordonnés. Les récompenses et les peines ne serviraient en fait qu'à en *faciliter* l'exercice. En effet, l'auteur estime que, compte tenu de son aspect coûteux, le contrôle²⁷⁰ à lui seul annulerait les avantages de l'autorité s'il n'était relayé par un autre principe. Celui-ci consisterait en un savoir-commun de l'idée selon laquelle l'autorité implique l'obéissance : *"l'autorité est viable dans la mesure où elle est le nœud d'espoirs convergents. Un individu obéit à l'autorité parce qu'il pense que les autres obéiront. (...) Autrement dit, le rôle fonctionnel de l'autorité (...) joue un rôle, mais un rôle seulement, en garantissant l'obéissance. Ce rôle fonctionnel n'aura d'influence que si, en réalité, l'autorité est visible et si on croit que les autres la respecteront"* (ibid., p.

²⁶⁹ Il note que *"les décisions de l'autorité sont respectées en raison des peines que l'on encourt dans le cas contraire"* (Arrow [1974], p. 89).

²⁷⁰ Arrow remarque par ailleurs que le contrôle ne peut à lui seul suffire pour soutenir l'autorité puisqu'il nécessite lui-même des organisations ayant elles-mêmes recours à l'autorité. C'est le principe de la délégation d'autorité. Ce paradoxe du contrôle qui consiste en une mise en abîme n'a à notre connaissance pas vraiment été développé par d'autres auteurs, si ce n'est par Alchian et Demsetz lorsqu'ils se demandent "qui contrôlera le contrôleur ?".

92). Au delà de l'acceptation volontaire et de la contrainte, l'autorité parviendrait donc à assurer l'obéissance parce qu'elle serait une convention²⁷¹ (l'auteur n'emploie toutefois pas ce terme). Chaque individu membre d'une organisation obéirait parce qu'il pense que les autres obéiront aussi, et il pense que les autres pensent qu'il obéira, etc.

Les dernières pages de l'ouvrage de Arrow, qui fourmillent d'allusions plus ou moins explicites aux désordres et revendications de la "nouvelle gauche" américaine²⁷², sont consacrées à la responsabilité de l'autorité. Une telle responsabilité, selon l'auteur, serait souhaitable pour deux motifs. Tout d'abord, pour une raison fonctionnelle : compte tenu de l'incertitude et de l'imperfection de la diffusion de l'information, les erreurs sont possibles. Il devrait dès lors exister un dispositif permettant de remédier à de telles erreurs et de contrevenir le cas échéant à l'autorité. En second lieu, en écho aux discours de la jeunesse d'alors sur l'aliénation, Arrow considère qu' "*être soumis à une autorité contre laquelle il n'existe pas de recours finit par faire perdre le respect de soi et par atrophier l'autonomie du comportement ; et ainsi que nous le rappelle la célèbre remarque d'Acton, celui qui détient une autorité irresponsable en paie le prix. Ainsi, même si la responsabilité était nuisible à la fonction d'organisation, il y aurait une raison de l'introduire en termes de valeurs individuelles*" (ibid., p. 93-94). Il ajoute un peu plus loin que "*le sentiment d'avoir affaire avec un pouvoir absolu, irresponsable peut avoir des conséquences nocives sur les performances des subordonnés*" (ibid., p. 97). L'auteur reste toutefois très prudent et ne propose par vraiment de réforme organisationnelle pour accroître la responsabilité de l'autorité car il remarque que "*si toute décision de A doit être examinée par B, il y a alors véritablement passage de l'autorité de A à B et par suite, le problème originel n'a pas de solution*" (ibid., p. 101). Arrow termine son livre par une dernière allusion à l'atmosphère insurgée qui régnait alors en convenant, avec Albert Hirschman [1970], que la désobéissance, par la crainte qu'elle suscite et à condition de demeurer exceptionnelle, pousse l'autorité à interioriser la responsabilité. Il écrit : "*L'autorité est sans doute nécessaire pour qu'une organisation réussisse à atteindre ses objectifs, mais elle doit être responsable soit devant une forme de contrôle et de mise en cause, constitutionnellement prévue, soit devant les mouvements irréguliers et fluctuants de la désobéissance*" (ibid., pp. 103-104).

²⁷¹ Cette idée sera reprise par Dockès [1999] lorsqu'il affirmera l'existence d'une convention d'autorité pour expliquer que les individus ne renégocient pas à chaque instant leur contrat de travail, contrairement à ce qu'affirmaient Alchian et Demsetz.

²⁷² Par exemple, aux pages 102 et 103, l'auteur parle des désordres ayant eu lieu à l'université de Harvard. Ainsi que nous l'avons indiqué en première partie de cette thèse, de nombreux membres fondateurs de l'*Union for Radical Political Economy* étaient étudiants, ou jeunes enseignants, dans cet établissement à la fin des années 1960 et au début des années 1970.

3. Hiérarchie et autorité dans la théorie des coûts de transaction : vers une théorie de la relation d'emploi comme monopole bilatéral

Il ne s'agit pas ici de procéder à une analyse détaillée de l'évolution de la théorie des coûts de transaction ou de la pensée d'Oliver Williamson²⁷³. Plus précisément, nous nous contenterons de dégager les principaux éléments qui ont permis à la problématique de l'autorité et de la hiérarchie²⁷⁴ de prendre pleinement sa place dans le *mainstream*. De ce point de vue, la contribution de Williamson, Wachter et Harris, publiée en 1975²⁷⁵ sous le titre "Understanding the employment relation: the analysis of idiosyncratic exchange", occupe une place centrale.²⁷⁶ En effet, ces auteurs entendent emprunter une voie médiane entre, d'une part, l'approche d'Alchian et Demsetz et, d'autre part, celle initiée par Doeringer et Piore, qu'ils jugent trop imprégnée par une analyse non économique. Si cet article s'intéresse en premier lieu à la relation d'emploi, il s'inscrit par ailleurs dans la continuité du programme de recherche de Williamson sur

²⁷³ Né en 1932 aux États-Unis, Oliver Williamson a effectué la première partie de ses études supérieures au MIT et a commencé sa carrière comme ingénieur de projet pour le gouvernement américain. En 1958, il commence une thèse en *business administration* à Stanford puis, en septembre 1960, il rejoint Carnegie où règne alors, sous l'impulsion notamment d'Herbert Simon, une atmosphère pluridisciplinaire extrêmement stimulante (sur Carnegie, cf. Williamson [1996], chap. 1). C'est là que, parmi d'autres, Williamson côtoie Richard Cyert, Richard Nelson et James March. Il enseignera tout d'abord durant un an à Berkeley, où il rencontrera Armen Alchian, puis rejoindra l'université de Pennsylvanie après un court passage à la Rand corporation durant l'été 1964. De septembre 1966 à 1970, il est expert auprès de la commission antitrust à Washington où il travaillera avec de nombreux juristes. Il retourne ensuite à l'université de Pennsylvanie et met en place son programme de recherche sur l'économie des coûts de transaction. C'est en 1974 qu'il organise, avec Kenneth Arrow, une conférence sur l'organisation interne de la firme dont une partie des contributions, telles que celles notamment de Harvey Leibenstein, James Mirrlees, Joseph Stiglitz et de Williamson, Wachter & Harris seront publiées dans le *Bell Journal of Economics*, dont Williamson était alors l'éditeur. C'est en 1983 que Williamson quitte l'université de Pennsylvanie pour Yale, cf. Williamson [1986].

²⁷⁴ Williamson [1967] est consacré à la thématique de la hiérarchie, toutefois cette contribution se focalise sur des questions de transmission et de distorsion de l'information dans un cadre où les objectifs individuels sont en parfaite consonance. Cette publication étant donc déconnectée de toute problématique motivationnelle, nous ne l'utiliserons pas par la suite.

²⁷⁵ Williamson [1973] présente une version préliminaire de cette contribution.

²⁷⁶ Cette contribution est reprise entièrement par Williamson [1975], dont elle constitue le quatrième chapitre, l'auteur appliquera cette approche aux managers (cf. pp. 98 et suiv.).

l'intégration verticale²⁷⁷. Après avoir présenté cette contribution sur la relation d'emploi, nous analyserons l'article que Williamson a entièrement consacré en 1980 à l'évaluation des thèses radicales.

3.1. Une justification de l'autorité et de la hiérarchie

Outre les critiques déjà mentionnées à l'encontre de la théorie de la production en équipe, notamment sur la question de la non séparabilité, Williamson, Wachter et Harris entendent montrer, par l'étude des vertus comparées de trois formes contractuelles alternatives, que la relation d'emploi ne peut pas impliquer une renégociation incessante du contrat de travail ainsi que le supposent Alchian et Demsetz. Par ailleurs, opposés aux radicaux "segmentationnistes", les travaux notamment de Harrison et de Wachtel et Betsy sont cités comme représentants de ce courant, Williamson *et al.* reprennent très largement à leur compte l'ouvrage de Doeringer et Piore. Ce dernier serait donc le point de bifurcation entre la théorie de la segmentation et la théorie des coûts de transaction. L'essentiel de cet article consiste en une réinterprétation en termes d'efficacité des "faits stylisés" contenus dans le livre de Doeringer et Piore.

Il est en outre utile de mentionner ici le passage du texte de Williamson *et al.* sur la technologie qui montre que ces auteurs n'ont pas été indifférents vis-à-vis du défi radical. En effet, à l'instar de ces derniers qui, refusant le déterminisme technologique stricte de la théorie néoclassique, ont montré la nécessité de traiter les aspects organisationnels indépendamment de la technologie pour comprendre le fonctionnement de la firme, Williamson *et al.* ouvrent leur réflexion sur une section consacrée spécialement à cette notion. Ils entendent démontrer "*que les problèmes intéressants de l'organisation du travail impliquent l'étude des transactions et de la contractualisation et, excepté dans un sens idiosyncrasique, ne tournent pas principalement autour de la technologie*" (Williamson *et al.* [1975], p. 252).²⁷⁸

Pour cette raison, les auteurs estiment que les indivisibilités en termes de capital physique et informationnelles ne permettraient pas de comprendre les raisons pour lesquelles le marché interne se substitue au marché externe. De même, ils considèrent que les non séparabilités, mises en avant par Alchian et Demsetz, (outre la critique de Williamson dont nous avons déjà rendu compte) ne sont pas en elles-mêmes pertinentes pour comprendre le problème de la mesure des productivités marginales. En effet, en

²⁷⁷ cf. Williamson [1971]. Il est intéressant de remarquer que la théorie des contrats incomplets de Grossman, Hart et Moore suivra le même itinéraire théorique : ces auteurs s'intéresseront tout d'abord à l'intégration verticale puis, parmi d'autres préoccupations, se tourneront vers la question de la spécificité du rapport employé-employeur; cf. troisième partie de cette thèse.

²⁷⁸ Williamson [1985] (chap. 4) approfondira cette idée.

l'absence de deux variables importantes de l'approche transactionnelle que sont l'opportunisme et "l'*information impactedness*"²⁷⁹ (littéralement : encastrement de l'information), les difficultés posées par les non séparabilités disparaissent.

Reprenant Doeringer et Piore sur la spécificité des compétences, Williamson *et al.* fondent toute leur analyse de la relation d'emploi à partir de la notion de "tâche idiosyncrasique". Celle-ci, mise en relation avec les trois autres notions que sont l'opportunisme, l'*information impactedness* et la rationalité limitée, permettrait de voir l'entreprise comme un espace d'action collective privée, où l'autorité et la hiérarchie des postes et des rémunérations permettraient d'atteindre l'efficience.

La notion d'idiosyncrasie des tâches repose à la fois sur les éléments d'apprentissage informel, mis en avant par Doeringer et Piore, et sur la singularité et l'incommunicabilité de l'information individuelle que Hayek [1945], formalisant l'un des principaux arguments autrichiens contre la planification centralisée²⁸⁰, a pointé du doigt lors de sa réflexion sur la dispersion du savoir dans la société. Williamson *et al.* considèrent que les tâches idiosyncrasiques résultent de quatre facteurs : 1) des équipements non-standardisés, 2) des particularités du procès de production, 3) des arrangements informels entre les travailleurs d'une même équipe et 4) de la singularité de l'information circulant au sein d'une firme donnée. Ces idiosyncrasies, qui mettent en avant des éléments opposés à la dépossession des travailleurs par le management de la connaissance du processus de production que dénonce Braverman, vont placer le salarié en position de force vis-à-vis de son employeur. En effet, les connaissances spécifiques, dont chaque employé dispose de manière privée, peuvent ne pas être utilisées pour servir l'efficience. Étant opportuniste, chaque agent peut être tenté de l'utiliser de manière privative pour promouvoir ses propres intérêts. En particulier, Williamson *et al.* écrivent que "*le danger est que les employés de l'entreprise (incumbent employees) accumulent l'information pour leur propre avantage personnel et s'engagent dans une série d'échanges monopolistiques bilatéraux avec le management - au détriment à la fois de la firme et des autres employés*" (Williamson *et al.* [1975], p. 257, souligné par nous). Cette idée de la relation d'emploi comme monopole bilatéral, où l'employé fait courir un risque de *hold-up* à l'organisation, sera au cœur de la théorie des contrats incomplets quinze ans plus tard (cf. troisième partie de cette thèse).²⁸¹ Il faut en outre remarquer que la problématique est inversée par

²⁷⁹ cf. Williamson [1975], p. 31 et suiv.

²⁸⁰ sur les débats des années 1930 sur la planification centralisée, cf. Maucourant [1993], Palermo [1998] et Milonakis [2000].

²⁸¹ Zylberberg [2000] (p. 23) propose un modèle simple qui rend compte du pouvoir de *hold-up* de l'employé. Une telle configuration suppose que les coûts de formation sont entièrement supportés par l'employeur. La situation se complique et peut être inversée si de tels coûts sont supportés par l'employé.

rapport aux radicaux. À travers l'idée d'exploitation, ces derniers mettaient en exergue l'excès de pouvoir dont jouit le management sur les salariés dans l'entreprise capitaliste. Les auteurs néoinstitutionnalistes quant à eux entendent au contraire montrer les inconvénients d'un trop grand pouvoir de l'employé.

Cette approche conduit par ailleurs à un renouvellement de la notion de concurrence sur le marché du travail. Bien que ne souscrivant pas littéralement à l'idée dualiste d'une stricte séparation entre marché interne et marché externe, l'analyse de Williamson *et al.* montre que le fait même de nouer des contrats sur un marché concurrentiel peut mener, dans les cas où des idiosyncrasies sont présentes, à des situations de type monopolistes. Williamson [1975] désigne ce passage d'une situation mettant en scène un grand nombre de contractants potentiels à un petit nombre d'acteurs, ayant acquis un "*first mover advantage*" par le capital humain spécifique qu'ils ont accumulé en participant à la production de l'entreprise, par la notion de "transformation fondamentale". Il résume cette idée comme suit : "*lorsque l'opportunisme est joint à une condition de petit nombre (sic), la situation d'échange est grandement transformée. Tous les types de difficultés associées à l'échange entre des monopoleurs bilatéraux (...) apparaissent. Le dilemme transactionnel que cela pose est le suivant : il est dans l'intérêt de chaque partie de rechercher les termes qui lui sont le plus favorables, ce qui encourage les démarches opportunistes et le marchandage. Les intérêts du système, au contraire, sont promus si les parties peuvent être reliées d'une manière qui permet d'éviter à la fois les coûts de négociation et les coûts indirects (...) qui sont générés durant le processus*" (Williamson [1975], p. 27).²⁸² Face au risque d'opportunisme post-contractuel de la part de l'employé que produit une telle transformation, quel est le type de contrat le plus à même de promouvoir l'efficience?

Les auteurs montrent qu'en raison de la rationalité limitée des agents, des contrats contingents complets ne permettent pas de répondre aux besoins spécifiques de la relation d'emploi. De même, compte tenu des effets d'apprentissage et de l'accumulation dans le temps par les employés d'un savoir spécifique, la renégociation permanente de contrats de très court terme ne semble pas non plus capable de faire face aux comportements monopolistes des salariés. La relation d'autorité, telle que Simon [1951] la définit, semble au contraire à même de dépasser certaines limites posées par les deux autres types de contrats. En effet, en raison de l'incomplétude du contrat de travail, lequel repose sur l'acceptation de l'autorité de l'employeur par l'employé pour décider au fur et à mesure des tâches à accomplir, les problèmes posés par la rationalité

Rajan et Zingales [1998] (cf. chap. 2, partie 3 de cette thèse) montrent que, dans ce second cas, l'employeur devra proposer un contrat qui garantit à l'employé un accès exclusif aux actifs de la firme.

²⁸² Ces idées trouveront un cadre conceptuel plus précis dans ce que Klein, Crawford & Alchian [1978] désigneront par le *hold-up*, cf. troisième partie de cette thèse.

limitée pour écrire un contrat complet disparaissent. De même, la relation d'autorité étant un contrat de long terme, les coûts associés à la renégociation permanente tendent à être fortement diminués. Toutefois, les comportements opportunistes ne semblent pas pouvoir être supprimés par l'autorité seule. Deux éléments, mis en avant notamment par Doeringer et Piore, permettent de dépasser ces difficultés : l'aspect collectif des négociations salariales et de la production, et la hiérarchie des postes et des rémunérations.

Les risques d'exploitation de leur position monopoliste par les individus, au détriment de l'ensemble de l'organisation, dans la négociation individuelle des salaires sont éliminés lorsque les négociations ont lieu au niveau collectif, par le truchement des syndicats. En outre, les auteurs insistent sur le pouvoir de police qu'exerce la discipline de groupe sur l'opportunisme individuel. Reprenant Chester Barnard²⁸³, dont s'est inspiré Simon à propos de la notion de zone d'acceptation de l'autorité, Williamson *et al.* estiment que tant que les ordres ne sont pas considérés comme extravagants, le groupe exerce une fonction disciplinaire contre l'insubordination individuelle²⁸⁴, laquelle est alors considérée comme une atteinte à l'intérêt collectif. En effet, pour Barnard les individus sont conscients que leur intérêt, tant collectif qu'individuel, dépend de l'efficacité de l'organisation. Celle-ci étant tributaire de la bonne exécution des ordres, à moins qu'ils ne s'écartent de la zone d'acceptation, le groupe exercera une fonction disciplinaire contre les comportements d'insubordination individuelle. Baudry [1999] a montré que Williamson place la relation d'autorité²⁸⁵ au fondement de l'entreprise dès 1975, mais ce n'est que dans son ouvrage de 1985 et dans une contribution de 1991 qu'il approfondira ses réflexions. L'originalité de la conception williamsonienne de l'autorité, selon Baudry, reposerait sur son aspect double : si l'on retrouve bien l'idée hobbesienne d'une abdication par les individus de leur liberté en faveur d'une autorité extérieure, laquelle émanerait du sommet de la hiérarchie, l'idée lockéenne d'une libre adhésion serait aussi fortement présente. Cette vision de l'autorité proviendrait de l'influence de Barnard qui "*retient (...) une conception consensuelle de l'autorité, et plus généralement du contrat, les individus adhérant aux buts d'une organisation à condition bien entendu qu'ils en retirent un bénéfice net*" (Baudry [1999]). La notion de zone d'acceptation de l'autorité, "*variant en fonction de l'adhésion plus ou moins forte des individus à l'organisation interne*" (*ibid.*), que Williamson *et al.* retiennent pour comprendre le pouvoir disciplinaire du groupe, met "*l'accent (...) sur l'aspect horizontal de la coordination via l'autorité*" (*ibid.*). La

²⁸³ à propos de l'influence de Barnard sur Williamson, cf. Williamson [1996], chap. 2.

²⁸⁴ sur les pressions de groupe, voir aussi Williamson [1975], p. 48.

²⁸⁵ Baudry remarque au passage que l'autorité et la hiérarchie ne sont pas clairement différenciées chez Williamson.

subordination du salarié à son employeur serait donc volontaire²⁸⁶ et *“finalement, sans le dire vraiment explicitement, Williamson semble adhérer à la théorie de “l’équilibre de l’organisation” développée par Barnard dans son ouvrage de 1938, théorie selon laquelle les individus, pour accepter l’autorité, feraient un calcul entre la contribution fournie et la rétribution perçue” (ibid.).*

Les possibilités de promotion qu’offrent la hiérarchisation des postes et des rémunérations pour inciter à la coopération active et à l’effort et pour limiter l’opportunisme viennent compléter la discipline de groupe. Williamson *et al.* notent que le fait de dire à l’employé d’effectuer telles ou telles tâches ne suffit pas pour que celles-ci soient effectuées correctement. Il est nécessaire que les agents s’engagent dans une “coopération accomplie” (*consummate cooperation*).²⁸⁷ Ce type de comportement est sanctionné positivement au moyen de la hiérarchie. Les ports d’entrée dans l’entreprise étant situés plutôt au bas de la hiérarchie, *“les positions plus élevées (...) sont pourvues par la promotion interne dans la mesure du possible. Cette pratique (...) lie les intérêts du travailleur à la firme d’une manière continue. Étant donnés ces liens, le travailleur regarde la promotion interne comme le principal moyen d’améliorer sa position. La pratique de restriction des entrées aux emplois des échelons inférieurs et de promotion interne a des implications intéressantes en termes d’évaluation. Elle permet aux firmes de se protéger contre les individus faiblement productifs, qui autrement se feraient passer avec succès pour des candidats ayant une productivité élevée, en intégrant les employés à des positions basses puis en les élevant par la garantie de l’expérience. De plus, les employés qui ont été promus à tort puis “démasqués” plus tard, et donc privés de promotions internes subséquentes, sont incapables de passer dans une nouvelle organisation sans pénalité”* (Williamson *et al.* [1975], p. 273-274). Les auteurs précisent que les restrictions aux ports d’entrée seraient inutiles si les marchés étaient capables de réaliser correctement cette fonction d’évaluation. Ils ajoutent : *“les avantages de la hiérarchie dans ces circonstances sont particulièrement grandes si ceux qui sont les plus familiers avec les caractéristiques d’un agent, habituellement son superviseur immédiat, effectue aussi l’évaluation”* (ibid.).

L’autorité et la hiérarchie, qui fondent l’organisation pour ces auteurs, seraient une réponse à la présence d’idiosyncrasies, lesquelles conduiraient à une multiplication

²⁸⁶ Notons toutefois que, pour Williamson, les règles juridiques viennent aussi soutenir l’autorité. En outre, au-delà de cette vision consensualiste, cet auteur reconnaît à travers sa notion d’opportunisme que le conflit reste présent dans l’organisation. De ce point de vue, selon Baudry, cette approche aurait de nombreux points communs avec l’analyse stratégique des organisations développée par Crozier et Friedberg.

²⁸⁷ Williamson [1975] (p. 37 et suiv.) développe aussi la notion “d’atmosphère” dans le travail. Pour un commentaire approfondi, cf. Baudry [1999], section 3.

des situations de monopole bilatéral, et permettraient d'éviter les inconvénients (opportunisme accru de la part du salarié) du monopole bilatéral et d'en conserver les avantages (coopération accomplie des salariés et donc investissements importants en capital humain idiosyncrasique). C'est pourquoi, Baudry [1999] écrit que "*en définitive, pour Williamson, le marché interne du travail représente une réponse institutionnelle au problème de l'opportunisme et encourage un comportement coopératif de la part des employés*".

Reconnaissant, à la suite des radicaux, que les rémunérations puissent ne pas correspondre parfaitement avec les caractéristiques productives des individus au niveau des ports d'entrée, les auteurs considèrent en revanche que l'évolution des salaires en fonction des postes permet aux travailleurs d'anticiper, compte tenu du principe de promotion fondé sur le mérite productif, que les différences de talent et de propension à coopérer seront en tendance récompensées. C'est en ce sens que la hiérarchie interne à l'entreprise est considérée comme orientée vers la réalisation de l'efficacité. Il faut ici remarquer, compte tenu des difficultés auxquelles se sont heurtés les radicaux vis-à-vis de la notion d'efficacité, que ce n'est pas hasard si Williamson *et al.* ont attaqué Doeringer et Piore sur ce thème et ont finalement "récupéré" et intégré leur analyse au *mainstream*. Toutefois, ainsi que le reconnaissent les auteurs à la fin de leur article, leur analyse est incomplète dans la mesure où ils se sont uniquement intéressés aux gains et non aux gains *nets* de la hiérarchie. Si les radicaux avaient tendance à ne retenir que les inconvénients de la hiérarchie, cette approche proposée par les néoinstitutionnalistes a tendance pour sa part à n'en montrer que les qualités.²⁸⁸ Mais si ces inconvénients proviennent sans doute de présupposés d'ordre politique, il ne faut pas non plus sous-estimer les difficultés théoriques liées à la question de l'efficacité. Ainsi que le montre Ménard [1990] dans le sixième chapitre de son ouvrage, outre les nombreux critères d'efficacité interne à l'organisation qu'il est possible de construire, il est aussi nécessaire de prendre en compte des "critères d'efficacité globale" pour comprendre la réussite ou l'échec de telle ou telle forme organisationnelle. Cette imprécision, de part et d'autre, dans la définition de la notion d'efficacité aura sans aucun doute permis au débat de prendre place.

3.2. La critique de l'anti-hiérarchie

De ce point de vue, le texte que Williamson a publié en 1980 dans le premier numéro du *Journal of Economic Behavior and Organization*, sous le titre "The organization of work, a comparative institutional assessment"²⁸⁹, apparaît comme la

²⁸⁸ Ces difficultés liées à l'interprétation de la notion d'efficacité dans les travaux de Williamson sont aussi notés par Baudry [1999].

²⁸⁹ Cet article sera entièrement repris dans le chapitre 9 de Williamson [1985].

réponse la plus directe de la part de cet auteur au défi radical, en particulier aux travaux de Bowles et Gintis, Braverman, Marglin et Stone. En outre, l'auteur tente de préciser sa définition de l'efficacité. Cet article fera l'objet, l'année suivante, d'une réponse dans la même revue de la part du courant radical en la personne de Louis Putterman²⁹⁰ et, à son tour dans le même numéro du JEBO, Williamson répondra aux objections qui lui sont faites. C'est aussi en 1980 que Victor Goldberg publiera, toujours dans cette revue, une relecture de *Contested Terrain* du radical Richard Edwards.

Dès la première page de cette contribution, Williamson reconnaît que les radicaux font partie du très petit nombre d'économistes qui s'est intéressé à l'organisation du travail dans la firme. Il déplore, avec ces auteurs, le manque d'intérêt que le courant néoclassique a porté à ces questions mais il remarque à juste titre que, contrairement à la théorie des coûts de transaction, les radicaux ont très peu recours à l'analyse comparée : *“ayant établi que l'analyse néoclassique est inapte, la nouvelle gauche affirme simplement que des modes de travail non-hiérarchiques ont d'excellentes propriétés en termes de coûts de transaction et sont supérieurs aux modes hiérarchiques concernant la satisfaction au travail”* (Williamson [1980], p. 6). Dès lors que l'on suppose que les coûts de transaction ne sont pas nuls, l'idée de Samuelson, selon laquelle *“peu importe qui embauche qui dans un univers concurrentiel”*, n'est pas satisfaisante pour Williamson.²⁹¹ Il approuve donc Marglin lorsqu'il écrit que, dans un monde parfaitement concurrentiel, la supervision et la discipline étant uniquement assurées par le mécanisme de marché, *“toute reconnaissance de l'importance de la supervision et de la discipline comme forces motrices pour l'établissement des fabriques revient à admettre d'importantes violations dans les hypothèses de la concurrence parfaite”* (Marglin [1974], p. 46, cité par Williamson [1980], p. 7, note 2). Indiquant que l'observation empirique montre que ce sont pour l'essentiel les capitalistes qui embauchent le travail, Williamson s'interroge alors : *“Y a-t-il une explication solide en terme d'efficacité à cette situation, ou bien l'embauche est-elle plutôt due à des considérations de pouvoir et de contrôle sur les processus politiques ?”* (Williamson [1980], p. 7). Compte tenu de la position défendue par les radicaux, pour Williamson, *“[l]a question cruciale est de savoir s'il existe une justification pour la hiérarchie en termes d'efficacité”* (*ibid.*).

Prenant au sérieux la critique de Marglin contre la vision biaisée en faveur de la hiérarchie d'Adam Smith dans son analyse de la division du travail, Williamson admet avec les radicaux que la technologie ne détermine pas de manière stricte l'organisation

²⁹⁰ Cet auteur est en fait plus proche des socialistes néoclassiques et peut plutôt être classé parmi les marxistes analytiques.

²⁹¹ De ce point de vue, il est clair que Williamson et Samuelson ne se réfèrent pas à la même chose lorsqu'ils parlent d'un “univers concurrentiel”.

de la production. Au contraire, pour une technologie donnée, plusieurs modes d'organisation peuvent être comparés sous l'angle des coûts de transaction. C'est pourquoi l'auteur entend évaluer, par l'étude comparée de divers modes possibles d'organisation du travail, l'idée radicale selon laquelle les modes non hiérarchiques sont non seulement plus efficaces mais aussi apportent une plus grande satisfaction au travail. Le raisonnement étant que *“si la hiérarchie ne sert pas des objectifs d'efficacité, l'hypothèse d'une relation de pouvoir est plus crédible. Si néanmoins la hiérarchie sert à économiser sur les coûts de transaction, alors une explication alternative pour les événements historiques auxquels se réfèrent Marglin et Stone mérite sérieusement d'être considérée”* (ibid., p. 11). Il faudrait donc opposer efficacité et pouvoir. Le pouvoir ne pourrait remplir une fonction économique. Williamson semble donc voir le pouvoir comme une coercition qui forcément serait un jeu à somme nulle.

Bien qu'il soit de peu d'intérêt de reprendre en détail ici l'étude comparée à laquelle se livre Williamson, il est utile d'en restituer les grandes lignes. L'auteur considère que la technologie de production est fixe et peut être divisée en étapes distinctes les unes des autres (il reprend en fait l'exemple de la fabrication d'épingles), il discerne six modes d'organisation différents et les classe en fonction de trois types de propriété.

Le mode “entrepreneurial”, où chaque poste de travail est la propriété de l'individu qui le fait fonctionner, regroupe le *putting-out system* et le mode “fédéré”. Ce dernier se distingue du précédent en ce que les postes de travail sont situés les uns à côté des autres. Le produit intermédiaire est transféré d'une étape à l'autre sans avoir recours à la coordination d'un superviseur.

Le mode de “propriété collective”, où toutes les stations de travail sont possédées en commun par l'ensemble du groupe de travailleurs, correspond à ce que Williamson nomme le mode “commun-emh” (communal-emh) et au “groupe de pairs”²⁹². Concernant le mode commun, le suffixe “emh” signifie *“every-man-for-himself”* : chaque travailleur se déplace de poste en poste avec son produit intermédiaire, à intervalles réguliers et adaptés à une minimisation des coûts de mise en place. Il n'y a donc pas de spécialisation entre les travailleurs et chaque individu est payé en fonction de son propre *output*, donc de son propre travail. Selon Williamson, c'est ce type d'organisation, à la fois communautaire et sans hiérarchie, que Marglin considère comme le plus efficace et donc le plus souhaitable. Dans le groupe de pairs, les individus, rémunérés au niveau du produit moyen du groupe, peuvent soit changer

²⁹² Williamson [1975] avait en fait déjà eu recours à l'étude comparée des modes d'organisation. Ainsi, le troisième chapitre de son ouvrage était consacré à la démonstration que le groupe de pairs est moins efficace que la “hiérarchie simple”.

régulièrement de poste soit se spécialiser. Une hiérarchie, dont les postes de commandement sont pourvus de manière démocratique, est destinée à expédier les affaires courantes, c'est-à-dire non stratégiques, au nom du groupe. Williamson insiste sur la nécessaire rotation aux postes de commandement pour éviter des relations hiérarchiques rigides et abolir les différences entre directeur et dirigé.

Dans le mode “capitaliste”, où tout le matériel est possédé par une seule partie, deux modes d'organisation sont possibles : la “contractualisation interne” et la “relation d'autorité”. Le système de la contractualisation interne, que Williamson utilisera par la suite pour réinterpréter la thèse de Stone, correspond à la délégation par le propriétaire des moyens de production de la production proprement dite à des contractants internes, qui eux-mêmes embauchent leurs propres employés. Enfin, la relation d'autorité, qui repose sur l'incomplétude contractuelle mise en avant par Simon, correspond à la présentation ci-dessus.

Prenant en compte le degré de hiérarchie²⁹³ de chaque mode d'organisation, qui diffère selon que l'on se réfère aux aspects contractuels ou à la prise de décision, l'auteur distingue la contractualisation continue de la contractualisation périodique. La première forme serait principalement utilisée par le *putting-out system*, le mode fédéré et la contractualisation interne. Ces modes seront non seulement confrontés aux difficultés que pose la rationalité limitée face à la rédaction de contrats complets mais aussi aux problèmes d'opportunismes inhérents aux situations de monopole bilatéral. La contractualisation périodique serait en revanche plus largement utilisée par le mode commun-emh, le groupe de pairs et la relation d'autorité. Williamson va effectuer un classement de ces six modes d'organisation à partir de onze critères d'efficacité tels que par exemple les coûts de transport, la capacité d'affectation des travailleurs aux différents postes selon les compétences, l'intensité de l'effort ou la capacité de l'organisation à s'adapter aux changements de son environnement. Bien que ce procédé d'évaluation ait fait l'objet de vigoureuses critiques²⁹⁴, il n'est pas essentiel pour notre propos d'en discuter le contenu. Le classement par ordre croissant d'efficacité auquel aboutit l'auteur est le suivant : 1) mode commun-emh, 2) *putting-out system*, 3) mode fédéré, 4) contractualisation interne, 5) groupe de pairs, 6) relation d'autorité.

Williamson remarque que le mode commun-emh, que Marglin est supposé préférer parce qu'offrant le moins de spécialisation, est le moins efficace. Il écrit : “*Bien qu'il soit possible d'imputer la non existence du mode commun-emh à des efforts*

²⁹³ Williamson définit le degré de hiérarchie de la manière suivante : “*Là où la responsabilité pour effectuer des adaptations est concentrée sur un seul ou un petit nombre d'agents, la hiérarchie est forte. Là où au contraire les adaptations sont faites par des agents individuels ou font l'objet d'une décision collective, la hiérarchie est faible*” (p. 19).

²⁹⁴ cf. Putterman [1981] et [1984] et Gabriél et Jacquier [1994].

pernicieux de la part de droits mal acquis pour l'anéantir, une explication plus plausible est que le mode commun-emh est entraîné vers le bas par ses propres inaptitudes en termes d'efficience" Williamson [1980], p. 29). Il note aussi que les deux modes les plus efficaces sont ceux qui reposent le plus fortement sur la hiérarchie et en conclut que *"de manière évidente, l'hostilité à la hiérarchie est donc peu judicieuse. Il peut y avoir des types de hiérarchie plus ou moins préférés; mais la hiérarchie elle-même est inévitable à moins que ne soient faits des sacrifices en termes d'efficience"* (*ibid.*).

À propos du pouvoir, l'auteur indique que, bien qu'il soit difficile de le mesurer, si on l'appréhende par le différentiel de pouvoir entre l'employeur et l'employé, il y a une corrélation positive entre efficacité et pouvoir. Il ne serait dès lors pas possible de trancher définitivement, à ce stade du raisonnement, en faveur de l'une ou l'autre causalité, d'autant plus que cette corrélation est imparfaite dans la mesure où le *putting-out system* est moins efficace que le groupe de pairs, bien qu'il accorde davantage de pouvoir au patron. L'auteur en déduit que *"la meilleure preuve que le pouvoir détermine les formes organisationnelles consisterait à démontrer que les modes les moins efficaces qui servent à concentrer le pouvoir supplantent des modes plus efficaces dans lesquels le pouvoir est plus également (evenly) distribué"* (*ibid.*, p. 30). Or, précisément, Williamson estime que l'histoire a vu en fait apparaître des modes organisationnels de plus en plus efficaces. Ce serait donc l'efficacité, et non le pouvoir, qui permettrait d'appréhender l'évolution historique des organisations productives : *"bien qu'il soit possible d'avancer que les modes les plus récents ont supplanté les plus anciens parce que les "intérêts" étaient déterminés pour détruire l'autonomie, une autre hypothèse est que les modes récents ont des propriétés d'efficacité supérieure aux modes anciens. La progression du putting-out system, à la contractualisation interne et de là jusqu'à la relation d'autorité est de ce point de vue particulièrement notable"* (*ibid.*, p. 29).

Williamson entend donc, bien qu'il n'en cite pas les auteurs, reprendre à son compte la théorie de l'évolution historique de la New Economic History, afin de "concurrencer" les radicaux sur leur propre terrain en proposant une réinterprétation de leurs travaux. Ainsi, faisant successivement appel à Marx puis à Braverman pour justifier en terme d'efficacité le passage du *putting-out system* à la fabrique, Williamson se propose de réinterpréter la thèse défendue par Stone [1974]. Le passage d'une organisation de l'industrie métallurgique fondée sur les ouvriers artisans à une division du travail plus fortement hiérarchique, à la fin du XIX^{ème} siècle, correspondrait en fait au passage de la contractualisation interne à la relation d'autorité. Citant Stone à propos des formidables gains de productivité permis par la nouvelle organisation de la production d'acier qui fut mise en place après la destruction du syndicat ouvrier *the Amalgamated Association*, Williamson estime que *"avoir brisé l'emprise du syndicat*

sur les procédures n'assurait pas, néanmoins, à l'industrie métallurgique que sa force de travail serait par la suite organisée de manière efficiente. Un telle efficience nécessitait que de nouvelles structures institutionnelles soient imaginées. Les objectifs des mesures qui furent prises semblent principalement avoir été de 1) fournir des incitations positives (affirmative) pour la productivité, 2) lier les intérêts des travailleurs à la firme sur le long terme, 3) développer les compétences de travail requises parmi les ouvriers expérimentés, et 4) organiser le travail pour éviter des pertes de contrôle ultérieures par la compagnie. Bien que Stone interprète les différentes mesures qui ont été prises pour réaliser ces objectifs comme pernicieuses et comme la marque d'une lutte des classes continue entre ouvriers et employeurs, j'aimerais faire valoir un aspect différent : les incitations pour contester la prééminence du syndicat et par la suite les efforts pour organiser le travail étaient principalement conçus pour atteindre l'efficience, dont les fruits, une fois que les nouvelles méthodes furent imitées par les rivaux et que les taux de rendement furent ramenés à des niveaux compétitifs, furent diffusés dans toute la société" (Williamson [1980], p. 32).

Après avoir à nouveau réfuté l'idée de Stone, à l'instar de la critique de l'organisation sans hiérarchie qu'il adresse à Marglin, selon laquelle une autre organisation de la production fondée sur une rotation horizontale des travailleurs aux différents postes aurait été aussi productive que la hiérarchie, Williamson considère le rôle des coopératives. Dans un court passage de leur ouvrage, Bowles et Gintis [1976] indiquent que le mouvement coopératif des années 1840, qui selon ces auteurs offrait une alternative viable à la relation d'autorité, n'a pas subsisté en raison du manque de capital. Williamson, qui considère que la coopérative peut être assimilée au groupe de pairs, estime que c'est en fait parce que les membres de ce type d'organisation demandaient des salaires trop élevés que les coopératives ont pour la plupart disparues. En effet, compte tenu de l'avantage moral que les travailleurs pouvaient tirer de l'absence, dans le groupe de pairs, du caractère oppressif de la relation d'autorité, ceux-ci auraient dû demander des salaires moins élevés que ceux des firmes capitalistes, ce qui aurait donné aux coopératives une plus grande capacité de financement. Cette incapacité à limiter les revendications des membres de l'organisation est pour Williamson l'une des marques de la moindre efficience du groupe de pairs sur la relation d'autorité.

À l'encontre de la revendication radicale, l'auteur conclut son étude par l'affirmation de l'infériorité des formes organisationnelles non hiérarchiques : *"tonner contre la hiérarchie est rhétorique; à la fois la logique de l'efficience et l'évidence historique montrent que les modes non hiérarchiques sont surtout d'une durée éphémère"* (*ibid.*, p. 35). Il est par contre d'accord avec les radicaux pour opposer

pouvoir et efficacité²⁹⁵, mais pour des raisons inverses. Bien que Marglin raisonne encore en 1991 à partir de ce clivage conceptuel, il sera en partie contourné au cours des années 1980.

Finalement, cette contribution de Williamson, entièrement tournée vers la discussion des thèses radicales, montre que le *mainstream*, qui ne se réduit plus désormais à la théorie néoclassique de l'équilibre général, non seulement reconnaît l'existence d'un défi radical (ce qui, on l'a vu, était le cas depuis au moins huit ans) mais est aussi capable de relever ce défi en proposant sa propre justification de l'organisation hiérarchique de la production. Ce faisant, Williamson a, à son tour, mis les radicaux face à leurs insuffisances. En effet, ces derniers n'ont cessé d'affirmer l'inefficacité de la hiérarchie sans pour autant développer par ailleurs une théorie de l'organisation non hiérarchique. Ce n'est donc pas un hasard si la réponse à cet article n'est pas venue des radicaux que Williamson critique, ces derniers n'étaient alors pas pourvus d'outils analytiques suffisamment solides pour répondre à ses attaques, mais d'un auteur situé en marge du courant radical. Louis Putterman, dans sa réponse à Williamson, s'appuie non pas sur les travaux de Braverman, Bowles, Gintis, Marglin ou Stone mais sur le courant, qui n'avait jamais cessé d'exister, des "socialistes néoclassiques" comme Bonin, Drèze ou Vanek, lesquels seront relayés par le courant du marxisme analytique (Bardhan et Roemer) dès le début des années 1980. Ce court débat entre Putterman et Williamson rend compte de l'évolution des préoccupations du courant radical. C'est en effet à partir du début des années 1980 qu'une partie de ces auteurs vont non seulement se tourner vers les outils néoclassiques mais aussi abandonner la thématique de l'anti-hiérarchie pour celle du socialisme de marché et de la démocratie dans l'entreprise, laquelle était aussi celle de Arrow.

C'est précisément l'une des principales critiques que Putterman [1981] adresse à Williamson. Ce dernier ne parviendrait pas à "*contribuer utilement au débat en cours sur les mérites relatifs de l'entreprise démocratique ou autogérée (self-managed enterprise)*" (Putterman [1981], p. 273). Le groupe de pairs, tel que Williamson le définit, n'aborderait la problématique que de manière caricaturale. La question "*n'est pas de savoir si la situation des travailleurs serait meilleure avec moins de hiérarchie et davantage de rotation des postes. Elle est plutôt de savoir si les travailleurs ont intérêt à choisir entre des perspectives d'emploi offertes par des organisateurs entrepreneuriaux de la production ou s'ils pourraient améliorer leurs perspectives en contrôlant directement la production au niveau de l'entreprise. (...) Le problème est de savoir quel principe de contrôle d'entreprise conduit le mieux à la maximisation de la*

²⁹⁵ À propos de l'utilisation de la notion de pouvoir, Williamson ne changera pas de position. Il affirmera par la suite à plusieurs reprises ses réserves envers un concept qu'il juge trop vague et imprécis, cf. Williamson [1984], [1993], [1996b].

richesse des travailleurs, et non quels choix les travailleurs devraient faire sous l'option du contrôle démocratique" (*ibid.*, p. 274). L'auteur souligne alors que les formes concrètes d'organisations contrôlées par les travailleurs peuvent être très variables tant dans leur taille, leur découpage en plusieurs unités, ou leur hiérarchisation que dans leurs schémas de rémunération des contributions individuelles. L'auteur qualifie le groupe de pairs williamsonien de "modèle communautarien utopique" et "fourériste" (p. 275), il conteste en outre l'idée selon laquelle la rotation des travailleurs serait indispensable à une organisation démocratique. Selon Putterman, spécialisation et démocratie dans l'entreprise ne seraient pas antagoniques dès lors que l'on admet que la démocratie représentative n'est pas identique à l'oligarchie. De même, rien n'indique que ce type d'entreprise ne puisse pas rémunérer ses membres au regard de leur contribution marginale.

Enfin, contrairement à ce que suggère Williamson à propos du financement des coopératives, une telle question dépend en fait de la structure institutionnelle et de l'environnement de l'organisation. Ainsi, l'explication de l'évolution historique retenue par Williamson selon laquelle le mode d'organisation le plus efficient serait sélectionné, ce qui revient à soutenir que *"la supériorité des vainqueurs est prouvée par leur victoire"* (*ibid.*, p. 277), ne serait pas acceptable car les caractéristiques internes des organisations ne suffiraient pas à elles seules pour comprendre leur émergence et leur évolution. Pour Putterman, *"l'Histoire (...) ne "joue pas carte sur table" (play fair). Les mutations organisationnelles ne naissent pas dans des vacuums mais doivent toujours faire face au test de viabilité dans un environnement d'institutions sociales, politiques et économiques influencées par les lois, les croyances, les idées et les habitudes et par la distribution du savoir, de la richesse et du contrôle sur les ressources et les organisations, tout ceci changeant seulement graduellement, et sont donc "données" à chaque moment historique. L'échec d'une forme organisationnelle particulière à prospérer historiquement peut être aussi bien fonction du temps et du lieu de son apparition que de ses attributs internes"* (*ibid.*). Williamson [1981] ne contredira pas Putterman sur ce point. En revanche, il remarque que son papier n'était pas destiné à évaluer les mérites de la démocratie dans l'entreprise mais la littérature radicale sur l'organisation du travail, à laquelle d'ailleurs Putterman ne fait aucune référence. Williamson justifie sa représentation caricaturale des formes non hiérarchiques d'organisation par son désir de se trouver au plus près de la représentation qu'en donnent les radicaux. Il se félicite enfin du fait que Putterman reconnaisse avec lui la supériorité de la hiérarchie, propose de s'intéresser désormais aux variations des formes hiérarchiques et précise que *"quoi qu'il en soit, la littérature économique radicale n'accepte pas (ou au moins n'acceptait pas) cette proposition. Elle soutient au contraire que les modes de travail non hiérarchiques ont de bonnes propriétés"*

d'efficience et que la hiérarchie apparaît au service du pouvoir” (Williamson [1981], p. 281).

Dans d'autres articles ultérieurs (Putterman [1984] et [1987]), Putterman discutera à nouveau les travaux de Williamson. Tout en acceptant l'idée que la relation d'emploi correspond en partie à une situation de monopole bilatéral, il mettra notamment en évidence le fait que cette approche sous-estime le pouvoir de monopole de l'employeur sur l'employé. Dès lors, les raisons pour lesquelles c'est le capital qui embauche le travail, et non l'inverse, ne seraient pas clairement argumentées par les néoinstitutionnalistes. L'une des voies vers lesquelles se tourneront les radicaux durant les années 1980 consistera précisément à appréhender, dans un cadre plus orthodoxe qu'auparavant, le pouvoir du capital sur le travail et en particulier l'asymétrie en faveur de l'employeur.

Finalement, le fait que ce soit Putterman, lequel n'est pourtant pas issu du courant radical proprement dit, qui ait répondu à l'attaque des thèses radicales par Williamson atteste qu'une fusion était en train d'avoir lieu au même moment entre le courant radical et les tenants néoclassiques du socialisme de marché. En outre, ce mouvement a moins correspondu à une adoption des thèses anti-hiérarchiques par ces derniers qu'un “repli” de certains radicaux vers la sensibilité du courant dominant dont ils se sentaient le plus proches sur le plan politique. Pour autant, nous verrons dans le chapitre suivant que si les radicaux ont abandonné à ce moment la thématique de l'anti-hiérarchie, ils ont par ailleurs conservé l'idée de théoriser le pouvoir en économie, ce qui donnera lieu à d'autres débats au cours des années 1990.

4. Vers une récupération du courant radical

La contribution de Victor Goldberg [1980] consiste à son tour en une réinterprétation des travaux radicaux, en particulier de l'ouvrage d'Edwards [1979]. Cet auteur proche du courant néoinstitutionnaliste, mais aussi très influencé par les études de cas, mêlant à la fois l'analyse économique et juridique, de l'ancienne tradition institutionnaliste américaine, considère en effet qu'en dépit des apparences dues pour une large part à la rhétorique outrancière de la nouvelle gauche, l'analyse radicale peut être largement intégrée à la littérature standard sur la relation d'emploi. Ne défendant pas une position anti-hiérarchique simpliste, Edwards reconnaît *“que la forme organisationnelle va refléter des considérations de profitabilité”* (Goldberg [1980], p. 250) et serait dès lors à l'abri des critiques émises par Williamson.

La réinterprétation de Goldberg ne présente, par son contenu, que peu d'intérêt dans la mesure où cet auteur n'ajoute pas vraiment d'élément nouveau à l'analyse d'Edwards, si ce n'est à propos du rôle du taux de croissance de la firme dans le choix de tel ou tel mode de contrôle. Du point de vue de l'histoire de la pensée économique, la valeur de cette contribution réside essentiellement dans le fait même qu'elle entend

établir des “ponts” entre les analyses radicale et non-radical. Aussi, bien que l’auteur se défende de vouloir verser dans un œcuménisme laissant croire à la disparition de tous les désaccords (*ibid.*, p. 272), il entend montrer :

1) que l’analyse radicale de la distinction entre travail et force de travail rejoint en fait les réflexions du courant néoinstitutionnaliste sur l’exécutabilité du contrat;

2) qu’il est possible d’appréhender la relation d’emploi, en soulignant l’importance de l’action collective, sans avoir recours aux coûts de *turn over* ou à la spécificité des compétences;

3) que la notion de pouvoir doit être intégrée à l’analyse.

De manière peu surprenante, Goldberg reprend largement Gintis [1976] dans sa discussion sur la distinction entre travail et force de travail. Dans la lignée de ses propres recherches sur les droits de propriété et sur l’incomplétude et l’exécution des contrats²⁹⁶, il note que *“la plupart des relations d’échange vont occasionner, dans des degrés variables, le type d’écart, implicite dans la distinction travail-force de travail, entre la promesse et l’exécution. L’apparence d’unicité survient du fait que les hypothèses de l’analyse micro-économique conventionnelle interdisent l’existence d’un tel écart. Ces hypothèses simplificatrices masquent quatre éléments fondamentaux qui sont d’une importance considérable pour éclairer la nature de l’échange en général et la relation d’emploi en particulier. Premièrement, les individus ne sont pas omniscients : leur information est imparfaite et l’améliorer peut être coûteux. Deuxièmement, tous les individus ne sont pas des saints à tout moment (sic), on peut s’attendre à ce que les acteurs économiques se comportent de manière opportuniste. (...) Troisièmement, les parties ne peuvent pas nécessairement compter sur une force extérieure pour rendre leurs accords exécutoires (enforce) sans coût et avec précision. Finalement, les relations d’échange ne sont pas ahistoriques : elles prennent place dans un contexte social spécifique”* (*ibid.*, p. 253). Toutes ces remarques rejoignent la lecture que nous avons faite de la contribution de Gintis sur la nature de la relation d’emploi et montrent qu’au delà des positionnements idéologiques, radicaux et néoinstitutionnalistes débouchaient, au début des années 1980, sur des problématiques voisines.

En outre, sans partager la thèse de Braverman selon laquelle le XX^{ème} siècle aurait connu une déqualification continue de la main d’œuvre, Goldberg reconnaît avec Edwards que l’avènement de la grande entreprise à la fin du XIX^{ème} siècle a notamment consisté, pour les ouvriers-artisans, en une dépossession de leur savoir spécifique au profit de l’entreprise et en l’utilisation massive de travailleurs très peu qualifiés. Constatant donc que les marchés internes modernes ne se sont peut être pas historiquement développés pour des raisons liées aux coûts de *turn over*, comme l’avancent Doeringer et Piore, ou à la spécificité des compétences, comme le soutient

²⁹⁶ cf. Goldberg [1974], [1976] et [1976b].

Williamson, Goldberg tente de montrer que l'essor de la sécurité de l'emploi peut résulter de l'action collective des travailleurs. Sans employer le terme, l'auteur reconnaît donc implicitement un certain pouvoir explicatif à la lutte des classes pour comprendre les évolutions de l'organisation de l'entreprise.

Goldberg estime que, même en l'absence de compétences spécifiques et de coûts importants de remplacement de la main d'œuvre, les grandes firmes ont intérêt *“d'établir une structure de gouvernance des employés élaborée et les employés d'atteindre une sécurité de l'emploi de facto considérable”* (ibid., p. 263). L'auteur énonce ensuite, à l'instar de Gintis, l'argument du salaire d'efficience, sans toutefois utiliser ce terme : *“Pour pousser les travailleurs à réaliser certaines tâches et pour décourager les comportements qui diminuent la performance, la firme a besoin d'outils qui imposent un coût au travailleur récalcitrant. La capacité d'infliger des pénalités est améliorée en rendant la démission coûteuse pour le travailleur. Si celui-ci pouvait simplement partir sans coût, n'importe quelle punition particulière pourrait être ignorée (...); si, au contraire, le départ imposait une perte substantielle au travailleur, il serait vulnérable à la menace d'une punition- les effets de dissuasion deviennent crédibles. En outre, un coût de sortie élevé peut être un puissant moyen dissuasif en lui-même. La firme peut utiliser la menace de rompre pour influencer le comportement du travailleur”* (ibid.). L'auteur est donc d'accord avec les radicaux pour affirmer que la menace de licenciement est le point d'appui principal pour que l'autorité et la subordination soient effectives. Il admet donc aussi le caractère conflictuel de la relation d'emploi. Toutefois, il indique par ailleurs que la menace de licenciement à elle seule n'est pas suffisante pour discipliner la force de travail et qu'un système élaboré et gradué de sanctions et de peines, en fonction du degré d'obéissance ou d'insubordination, est un complément indispensable. Pour Goldberg, la sécurité de l'emploi offerte par les marchés internes résulterait donc de la nécessité *de fait* de discipliner la force de travail. En outre, cette sécurité serait renforcée *de droit* par l'action collective des travailleurs, laquelle leur permettrait d'obtenir, par le biais notamment des syndicats, des droits et une protection sociale que la négociation individuelle du contrat de travail ne garantirait pas à elle seule pour tous les membres du marché interne.²⁹⁷

Enfin, dans une courte discussion, Goldberg rejette l'opinion de Williamson selon laquelle la notion de pouvoir ne serait pas pertinente pour appréhender la relation d'emploi. Il considère au contraire qu' *“une leçon importante, et peut être la plus importante, que les non-radicaux doivent tirer de l'apport des radicaux consiste à prendre les questions de pouvoir au sérieux”* (ibid., p. 269). Se faisant l'avocat d'une

²⁹⁷ Goldberg [1984] développera son approche à travers l'idée “d'échange relationnel”, cet article sera par la suite repris dans Putterman [1986].

micro-économie du pouvoir, sans toutefois employer ces termes, l'auteur annonce les débats des années 1980 : *“L'efficience n'est pas, comme Williamson l'a justement souligné, simplement une question technique. Une institution efficiente est une institution qui survit dans un contexte particulier. L'efficacité d'un arrangement particulier dépend de la capacité des parties à exercer un pouvoir légal ou extra-légal. (...) Sa formulation amène aussi Williamson à minimiser le fait que les parties contractantes peuvent avoir la capacité d'exercer leur pouvoir à l'intérieur de la relation et que la forme (design) de la relation d'emploi va prendre ce facteur en compte. Par conséquent, l'image qu'il peint de la relation d'emploi moderne tend à ignorer la manière par laquelle les employés restreignent le pouvoir de l'employeur”*²⁹⁸ (*ibid.*, p. 268, souligné par l'auteur). Selon Goldberg, la pure relation d'autorité telle que Williamson la conçoit, ne permettrait pas de rendre compte du très grand nombre de variétés d'arrangements où le pouvoir de l'employeur est restreint par divers systèmes et procédures d'évaluation et de compensation.

Conclusion du chapitre

À travers l'analyse d'un petit nombre de publications ayant chacune été reconnues comme des contributions significatives au renouvellement de la micro-économie de la firme dans les années 1970,²⁹⁹ nous avons montré que 1) le courant dominant a tenu à relever le défi radical; 2) d'un point de vue interne au paradigme concurrentiel, cette réponse est un succès car ces auteurs ont su intégrer les notions d'autorité et de hiérarchie en cherchant à mettre en avant leur capacité à servir l'efficience économique; 3) par ces travaux, le *mainstream* a, à son tour, imposé un défi au courant radical. Nous verrons dans le chapitre suivant que ce dernier, ne parvenant pas à prouver l'inefficience de l'autorité et de la hiérarchie, a réintégré le courant dominant et orienté ses recherches vers l'élaboration d'une théorie micro-économique du pouvoir.

²⁹⁸ Malcomson [1984] partagera le même point de vue.

²⁹⁹ Il faut en effet signaler l'existence d'autres contributions présentant des approches formalisées de l'autorité et de la hiérarchie, telles que Stiglitz [1975], Mirrlees [1976], Calvo & Wellisz [1978] et [1979] et Hess [1981], qui toutes s'inspireront des travaux présentés dans ce chapitre. Toutefois, ces recherches s'inscrivant aussi dans le développement de la théorie principal-agent, au sein de laquelle on peut ranger la théorie des contrats implicites (C. Azariadis, M. N. Baily, D. F. Gordon) qui correspond partiellement aux théories néokeynésiennes du chômage (Calvo [1979]) se développant au même moment, leur présentation dépasse de beaucoup l'objectif de cette thèse.

CHAPITRE 2

La transformation du courant radical

Introduction

1. Le tournant vers la micro-économie

- 1.1. Un modèle micro-économique du conflit
- 1.2. L'analyse de la division du travail
- 1.3. L'étude de deux formes organisationnelles alternatives
 - 1.3.1. L'équilibre de la firme capitaliste
 - 1.3.2. L'équilibre de la coopérative de producteurs
- 1.4. La comparaison des deux types d'organisation

2. Les nouvelles approches radicales des entreprises capitaliste et autogérée

- 2.1. Le modèle de salaire d'efficience néomarxien de Samuel Bowles [1985]
 - 2.1.1. Les objectifs du modèle
 - 2.1.2. Le rôle de la "fonction d'extraction"
 - 2.1.3. Une prise en compte des principales thématiques radicales
- 2.2. Les travaux sur la firme autogérée et l'étude comparative
 - 2.2.1 Les interactions entre propriété et technologie
 - 2.2.2. Une synthèse des approches néoinstitutionnaliste et radicale
 - 2.2.3. Vers une conception dynamique des liens entre propriété et technologie

3. Une théorie micro-économique du pouvoir : l'échange contesté

- 3.1. L'échange contesté et le pouvoir dans l'échange
- 3.2. L'échange contesté sur le marché du travail
- 3.3. L'échange contesté sur le marché des capitaux
- 3.4. La structure du pouvoir dans l'ensemble de l'économie

Conclusion du chapitre

Introduction

Face à la réponse du courant dominant, qui opposait au défi radical la problématique du “pouvoir *versus* efficacité” formulée par Williamson, montrer la pertinence de la notion de hiérarchie pour l’analyse économique de l’organisation ne suffisait plus pour mettre en exergue l’inefficacité de l’entreprise capitaliste. En effet, pour les néoinstitutionnalistes, l’autorité et la hiérarchie servent à promouvoir l’efficacité de l’organisation face à l’incertitude et aux comportements opportunistes. Dès lors, nous verrons que le fait que ces auteurs reconnaissent l’importance de l’autorité et de la hiérarchie, ce que d’aucuns peuvent considérer comme une “victoire” pour les radicaux, a en fait contraint ces derniers à “battre en retraite” vers la notion de pouvoir. Au début des années 1980, parler de la hiérarchie ne suffisait plus pour démontrer l’inefficacité de la firme capitaliste, il fallait désormais élaborer une approche cohérente du pouvoir. S’il est vrai que le courant dominant a pris au sérieux l’apport radical de l’analyse du marché du travail et de l’organisation de la firme, cette évolution de “la boîte à outils standard” a été jugée au début des années 1980, par une partie des auteurs radicaux, comme suffisante pour abandonner le projet d’une approche alternative et réintégrer le courant dominant.

Nous montrerons que c’est donc dans le cadre de l’approche standard que Bowles et Gintis³⁰⁰ vont tenter de construire une théorie du pouvoir afin de relever, à leur tour, le défi lancé par Williamson. Ce dernier ayant aussi mis l’accent sur l’importance de l’analyse comparée pour évaluer l’efficacité des formes organisationnelles, les radicaux vont tenter à leur tour d’y recourir. Toutefois, ils ne parviendront pas véritablement à proposer une théorie cohérente de la firme autogérée.

La première section de ce chapitre est consacrée à la conversion du courant radical à la micro-économie à travers la présentation de l’un des premiers modèles micro-économique radical, lequel a donné lieu à un débat dans les pages de la *Review of Radical Political Economics* sur la pertinence d’un tel tournant. La section deux porte sur les nouvelles approches radicales des entreprises capitaliste et autogérée, tandis que la troisième et dernière section s’intéresse plus particulièrement à la théorie du “pouvoir du côté court” développée par Bowles et Gintis au début des années 1990.

1. Le tournant vers la micro-économie

Si les radicaux n’ont jamais contesté l’usage des mathématiques, étant en cela les héritiers des traditions marxienne, sraffaïenne et post-keynesienne, il n’ont toutefois

³⁰⁰ Spencer [2000] a consacré un article entier au tournant de Bowles et Gintis vers la micro-économie standard.

pas modélisé en micro-économie avant le début des années 1980, excepté des auteurs tels que John Roemer³⁰¹ qui est, bien que très proche des radicaux, davantage inspiré par des auteurs comme Morishima puis Lange. L'une des premières publications radicales proposant un modèle micro-économique fut celle de Reich et Devine, dont l'article publié en 1981 dans la *Review of Radical Political Economics* s'intitulait "The microeconomics of conflict and hierarchy in capitalist production". Bien que leur modèle n'ait pas été retenu par la suite et soit tombé dans l'oubli, ce texte présente un double intérêt du point de vue de l'histoire de la pensée économique. Il témoigne tout d'abord de la volonté d'une partie de ce courant de relever à son tour le défi que le *mainstream* lui a lancé, par le truchement des publications mentionnées au chapitre précédent. L'intention affichée par ces auteurs radicaux était alors de concurrencer le courant dominant sur son propre terrain. Dans cette optique, Reich et Devine tentent de répondre au reproche formulé par Williamson, pour qui l'étude comparée des formes organisationnelles est indispensable, à travers un modèle susceptible d'évaluer les mérites respectifs de la firme capitaliste et de l'entreprise autogérée. Toutefois, n'étant pas parvenus à élaborer des outils micro-économiques alternatifs à ceux développés par la théorie des incitations, ces auteurs accéléreront en fait par cette stratégie leur propre réintégration au sein de "la famille"³⁰². Le second intérêt que présente le texte de Reich et Devine du point de vue de l'histoire de la pensée économique est qu'il a donné lieu à un débat, publié dans la *Review of Radical Political Economics*, portant sur la pertinence d'un tel tournant vers la micro-économie dominante. Ainsi, Watts [1983] intitule sa seconde réponse à Reich et Devine [1983] comme suit : "Should radicals steal the neoclassical clothes ?". Ces échanges montrent que cette évolution ne s'est pas effectuée sans heurts ou de manière unanime. Un certain nombre d'auteurs resteront dans une attitude d'opposition vis-à-vis du courant dominant et de ses outils. Nous privilégierons par la suite l'étude des travaux des économistes ayant effectivement (re)mis "les habits néoclassiques".

1.1. Un modèle micro-économique du conflit

³⁰¹ En particulier, Roemer [1978] et [1981] (commenté par England et Greene [1981]) propose, dans la lignée de Bowles et Gintis [1977], un modèle où des travailleurs identiques sont exploités à des taux différents afin de reprendre à son compte l'idée des auteurs segmentationnistes selon laquelle les discriminations seraient relativement déconnectées des compétences. Roemer [1979] se présente comme une première contribution au marxisme analytique.

³⁰² C'est le terme que Putterman [1986] (p. 19) emploie pour désigner la théorie standard élargie.

Reich et Devine [1981] estiment que les contributions à l'analyse de la hiérarchie de Alchian et Demsetz, Arrow, Stiglitz et Williamson³⁰³ ne sont pas satisfaisantes car elles ne tiendraient pas compte du conflit de classe entre travailleurs et capitalistes et se contenteraient tout au plus de reconnaître que *“le conflit dans le processus de production se trouve entre des individus égoïstes et le bien commun, comme dans le dilemme libéral bien connu de la production des biens collectifs (...)”* (p. 28). Les radicaux, quand à eux, verraient la firme *“comme une relation contradictoire, avec les capitalistes cherchant à maximiser leurs profits et les travailleurs cherchant à maximiser leurs salaires et leur satisfaction au travail sans être licenciés”* (ibid.). Cette opposition, que les deux auteurs tentent de faire apparaître, semble un peu factice, compte tenu de l'accent mis par les néoinstitutionnalistes sur l'opportunisme qui peut être considéré par certains comme rendant compte du fait que *“les travailleurs cherchent à maximiser leurs salaires et leur satisfaction au travail”*. En outre, Reich et Devine ne nient pas totalement que l'organisation peut incarner en soi un bien commun car ils ajoutent : *“Alors qu'il est vrai que les travailleurs et les syndicats partagent des intérêts communs avec les capitalistes, ces similarités et leurs limitations sont mieux perçues dans un modèle de conflit”* (ibid.).

Ainsi, bien que ces auteurs entendent *“mettre en avant quelques unes des similarités et des différences entre les paradigmes radical et néoclassique”* (ibid., p. 29)³⁰⁴, leur intention de se démarquer du courant dominant semble d'autant plus surfaite qu'ils sont contraints de reconnaître que la distinction fondamentale pour les radicaux entre travail et force de travail est très proche de la notion néoinstitutionnaliste de contrat incomplet. Toutefois, en distinguant explicitement les notions de profitabilité et d'efficacité³⁰⁵, Reich et Devine énoncent l'argument que d'autres auteurs, tels que Bowles et Gintis, utiliseront pour contrer les thèses de Williamson : *“Distinguant entre efficacité et profitabilité dans le comportement de la firme, l'approche radicale de la théorie de la firme soutient que l'organisation hiérarchique interne maximise le profit mais non l'efficacité”* (ibid., p. 28). Pour ces auteurs, l'organisation du travail est déterminée en premier lieu par les formes de la propriété et les questions de contrôle de la production.

1.2. L'analyse de la division du travail

³⁰³ Reich et Devine mentionnent aussi des théoriciens des contrats implicites comme Baily et Feldstein.

³⁰⁴ En fait, Reich et Devine semblent surtout s'opposer à l'idée d'un contrat implicite où la hiérarchie serait *voulue* par les travailleurs. Toutefois, la suite de leur contribution ne traite pas véritablement de cette question.

³⁰⁵ Cette distinction se trouve implicitement chez Marglin.

La raison essentielle pour laquelle cet article ne bénéficiera que d'un faible écho réside à n'en pas douter dans le fait que les auteurs ont construit leur modèle autour de la notion de division technique du travail comme variable principale, laquelle n'était en fait plus au cœur des préoccupations, tant radicales³⁰⁶ que néoinstitutionnalistes, au début des années 1980.

Les auteurs définissent $D \in]0,1]$ comme un scalaire mesurant l'inverse de la proportion moyenne des différentes tâches assignées à chaque travailleur pour une période donnée. La variable D mesure donc à la fois la complexité moyenne des emplois et le degré de spécialisation des travailleurs. Cette variable peut donc s'interpréter comme suit : plus la division du travail est importante, c'est à dire moins le nombre moyen de tâches assignées à chaque individu est élevé, plus D est grand.

La division du travail aurait deux types de conséquences en termes de productivité que les auteurs désignent par "l'effet Smith" et "l'effet radical". L'effet Smith désignerait les gains de productivité liés à l'accroissement de D . Ceci est modélisé par les auteurs d'une manière proche de la théorie du salaire d'efficience : soit e définissant l'effort du travailleur, comme un ratio du travail effectué par rapport à la quantité de force de travail achetée par le capitaliste, tel que $e = LD / LP = e(D)$, où LD (*labor done*) désigne le montant de travail effectué dans la production³⁰⁷ et LP (*labor-power*) le nombre d'heures de force de travail achetée. La fonction de production s'écrit alors $q = q(LD, D, x)$ où q est l'*output* et x désigne un vecteur colonne des autres *inputs* que le travail. Il est supposé que $q'_{LD} > 0$ et $q'_x > 0$. En revanche, les auteurs supposent que pour une faible division du travail, $q'_D > 0$, mais lorsque D est grand un phénomène de monotonie dans le travail se fait sentir et l'on a $q'_D < 0$.

L'effet radical (il se manifeste dans les firmes capitalistes) consiste à expliquer le lien entre l'effort productif des individus et le niveau de la division du travail en terme de résistance ouvrière : *"Dans le conflit entre les travailleurs et les capitalistes, des travailleurs divisés ont moins de force pour combattre les capitalistes. Par conséquent, le taux de l'effort est accru (...) [car] l'action collective sera moindre lorsque la division du travail est plus grande"* (*ibid.*, p. 31).³⁰⁸ En outre, les auteurs supposent que *"si les travailleurs avaient le pouvoir, ils choisiraient un D plus bas que*

³⁰⁶ C'est donc sans doute pour la même raison que Marglin [1984], qui défend l'idée selon laquelle la division du travail permettrait au capitaliste de créer et de conserver un monopole sur le savoir, n'a bénéficié à son tour que d'une faible publicité.

³⁰⁷ Les auteurs ne donnent aucune précision quant à une mesure possible de LD .

³⁰⁸ On peut toutefois s'interroger sur la pertinence d'une telle hypothèse vis-à-vis des recherches radicales antérieures, notamment la contribution de Stone [1974] qui montre que ce n'est pas tant la division du travail elle-même que la hiérarchie des postes qui a historiquement limité l'action collective ouvrière. C'est aussi l'une des très nombreuses critiques que Watts [1982] a adressé à l'encontre de ce modèle.

ne le ferait leur employeur” (*ibid.*). En réécrivant la fonction d’effort, ceci se traduit formellement par $LD = e(D) LP$, avec $e'_D > 0$ pour de bas niveaux de D , du fait de la domination politique du capitaliste que confère la division du travail, mais avec $e'_D < 0$ pour des niveaux élevés de D , en raison du ressentiment et de la résistance, lesquels entraînent une réduction de l’effort, que produit une trop forte division du travail.

Invoquant les réflexions d’Edwards sur le contrôle bureaucratique, Reich et Devine mettent enfin en avant “l’effet supervision”. Compte tenu de la simplification des tâches, les coûts de contrôle de la main d’œuvre diminuent lorsque D augmente, toutefois à partir d’un certain niveau, cette tendance s’inverse. En effet, compte tenu de l’effet négatif d’un D élevé sur l’effort productif des travailleurs, il devient nécessaire d’accroître les moyens de contrôle pour faire face à la résistance et à la dérobade ouvrière. La fonction de supervision s’écrit $S = w_s S(D)$ avec $S' < 0$ pour D “petit” ou “moyen” et $S' \geq 0$ pour D “grand”.³⁰⁹ La variable w_s désigne le salaire des superviseurs et S le nombre d’heures de supervision par heure de force de travail employée. La firme capitaliste imaginée par Reich et Devine est donc composée d’une hiérarchie à trois niveaux : le capitaliste organise la production, les superviseurs³¹⁰ contrôlent les ouvriers, lesquels exécutent les tâches de production.

1.3. L’étude de deux formes organisationnelles alternatives

1.3.1. L’équilibre de la firme capitaliste

Les salaires sont supposés constants et les *inputs* autres que le travail sont ignorés, la fonction de profit s’écrit donc comme suit :

$$\pi = pq - \bar{w}LP - \bar{w}_s S.LP$$

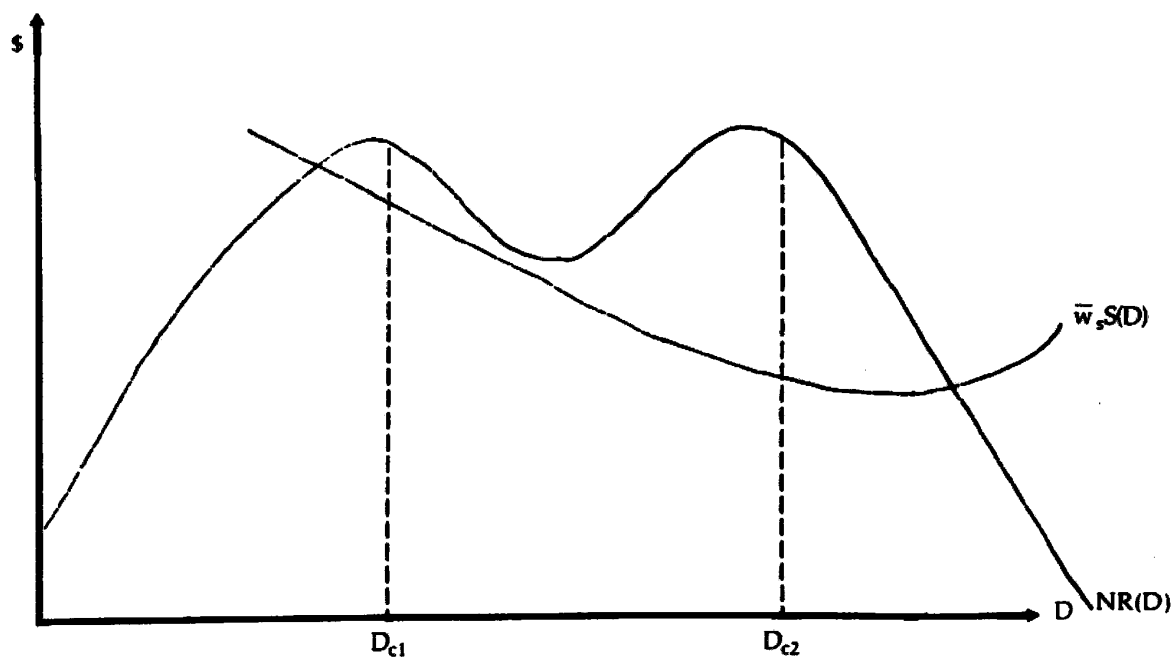
Les capitalistes maximisent le profit en maximisant la différence entre la valeur monétaire de la production nette par heure d’*input* de travail et le coût salarial par heure d’*input* de travail. Les auteurs définissent le revenu net de la manière suivante : $NR = pq(LD, D) - \bar{w}LP$, ce qui donne $NR = pq(e(D)LP, D) - \bar{w}LP$. Les auteurs ayant fait l’hypothèse de rendements constants, la taille de la firme est alors indéterminée pour n’importe quelle valeur de D , ce qui conduit Reich et Devine à fixer arbitrairement la taille de la force de travail à un niveau $\bar{L}\bar{P}$. Le revenu net peut donc s’exprimer en fonction de D comme suit : $NR(D) = pq(e(D)\bar{L}\bar{P}, D) - \bar{w}\bar{L}\bar{P}$. La fonction de profit peut être simplifiée et s’écrire de manière à dépendre uniquement de la variable D :

$$\pi = NR(D) - \bar{w}_s S(D)$$

³⁰⁹ Watts [1982] critiquera vigoureusement la forme de la courbe de S en citant à son tour d’autres passages de l’ouvrage d’Edwards.

³¹⁰ Les auteurs évitent volontairement la question de la surveillance des superviseurs, ce que dénoncera Watts [1982] comme une forfaiture.

Le programme d'optimisation consiste donc à choisir D où la distance entre les fonctions de coût de supervision et de revenu net est maximale, c'est-à-dire où la pente de $NR(D)$ est égale à celle de $\bar{w}_s S(D)$. Les auteurs résolvent ce programme de manière graphique. La difficulté réside dans le fait que si l'effet Smith et l'effet radical ne coïncident pas, $NR(D)$ revêt alors une forme bimodale (c'est le cas dit du "chameau d'Asie").

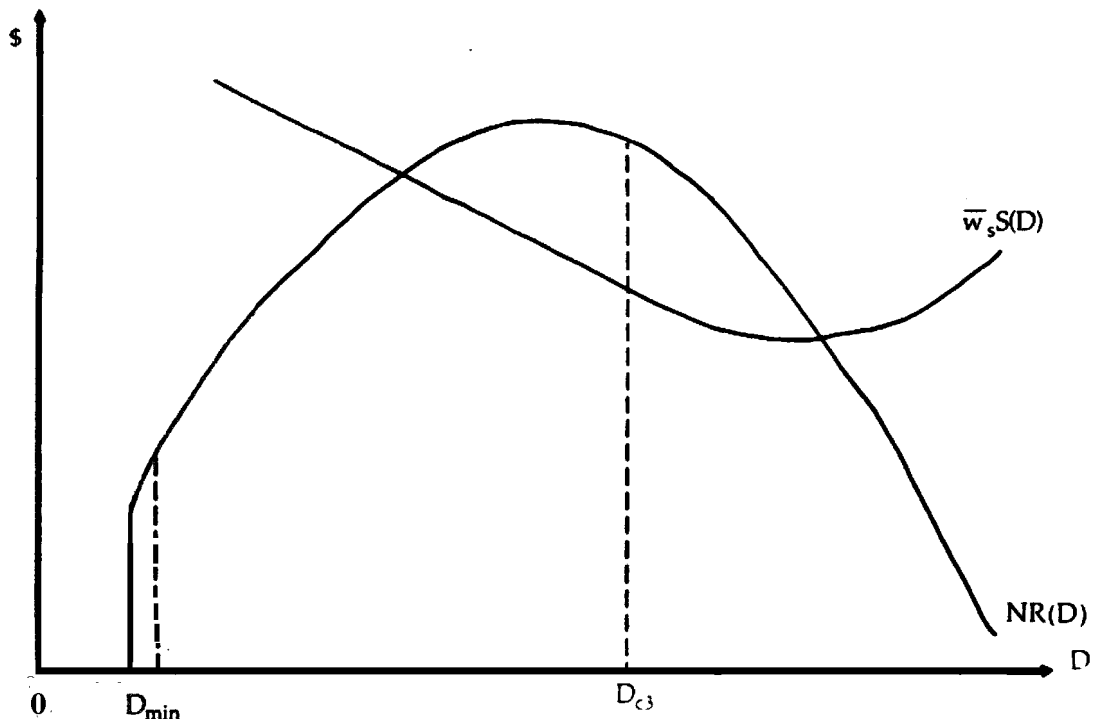


Le cas du "chameau d'Asie"

(source : Reich et Devine [1981], p. 35)

Au terme d'une discussion qu'il n'est pas utile de restituer ici, Reich et Devine estiment que l'effet Smith tend à disparaître³¹¹, il se situe au niveau de D_{\min} (cf. figure suivante), dès lors, seul dominerait l'effet radical. Ceci donne une courbe $NR(D)$ à une seule bosse (c'est le cas dit du "dromadaire" ou "chameau d'Arabie", cf. figure ci-dessous). Ceci illustre pour les auteurs l'importance des variables politiques dans la division du travail. En outre, les auteurs estiment que les gains de productivité provenant de la mécanisation sont très importants seulement "au départ", ce qui explique la pente très importante de la courbe $NR(D)$ lorsque D est faible, puis sont rapidement décroissants, c'est pourquoi seul subsisterait l'effet radical.

³¹¹ Reich et Devine considèrent que dans le système de fabrique mécanisée, compte tenu de la standardisation et de l'extrême division du travail, l'apprentissage par la pratique, qui est l'un des arguments principaux de Smith, ne jouerait plus qu'un rôle très limité du fait de la grande simplicité des tâches.



Le cas du “chameau d’Arabie”

(fusion des figures 2 p. 35 et 3 p. 36 de Reich et Devine [1981])

Le point crucial, très fortement critiqué par Watts [1982], est que la courbe des coûts de supervision est située de manière à ce que D_{c3} , qui correspond au point où le profit est maximal, est situé à droite du maximum de la courbe $NR(D)$ et bien au delà de D_{min} . Les auteurs en concluent que *“La présence d’interdépendances parmi les travailleurs leur permet potentiellement et les encourage à former des coalitions contre leur employeur, et créent des problèmes de monitoring. Par conséquent, les employeurs choisissent une valeur de D qui réduit les coûts de contrôle. Cette solution maximise donc les profits mais non l’efficience”* (Reich et Devine [1981], p. 36).

1.3.2. L’équilibre de la coopérative de producteurs

La coopérative contrôlée par les travailleurs imaginée par Reich et Devine est composée d’un comité de management et des ouvriers de production. Le comité est élu par les travailleurs pour une durée déterminée. On remarque donc que ce n’est pas une organisation a-hiérarchique qui a été retenue mais une firme où la démocratie représentative permet au travail de contrôler périodiquement la hiérarchie managériale. On peut voir ici une confirmation de l’inflexion de doctrine, visible déjà chez Putterman [1980], selon laquelle la démocratie représentative n’est plus considérée comme le simple outil de la classe bourgeoise mais peut au contraire servir de modèle pour organiser la production.

La coopérative évolue dans un “système socialiste de marché”, les prix de l’*output* et des *inputs* autres que le travail sont donnés. Les auteurs supposent que cette entreprise produit le même bien et emploie le même nombre d’individus \bar{N} que la firme capitaliste étudiée auparavant. La firme autogérée possède une fonction de production mettant en exergue l’effet Smith, lequel est supposé, selon les auteurs, indépendant de la forme du contrôle et de la propriété : $q = q(LD, D)$. La particularité de l’organisation contrôlée par les travailleurs est que l’effet radical ne joue pas. Par conséquent, la variable e est supposée indépendante de D car les travailleurs ne gagnent rien à s’appliquer à eux-mêmes la stratégie du diviser pour régner. En outre, les auteurs supposent que le problème du passager clandestin ne se pose pas car les travailleurs se contrôlent les uns les autres. Enfin, l’effet supervision ne s’applique pas non plus. Les coûts de supervision sont liés uniquement à la coordination des actions individuelles et sont indépendants de D : $S(D) = \bar{S}$.

Les normes et les valeurs collectives en vigueur dans la coopérative sont supposées réduire à néant les comportements individuels opportunistes alors que dans la firme capitaliste, la conscience collective renforcerait chaque travailleur dans son conflit avec le capitaliste au point où celui-ci serait incité à décourager la conscience collective par l’accroissement de la division du travail. On trouve ici la réponse que les radicaux vont invariablement opposer à la question du *free riding* : la hiérarchie de type capitaliste est la cause de l’opportunisme (“notre ennemi, c’est notre maître”), il suffirait de supprimer l’autoritarisme de la hiérarchie, par la démocratie représentative, pour éliminer ces comportements. Comme l’écrit Spencer [2000] dans sa critique du tournant radical vers le néoclassicisme, “une image exclusivement conflictuelle de la production capitaliste conduit les radicaux à idéaliser et à se représenter de manière romantique le potentiel d’harmonie qui existe dans les coopératives de travailleurs” (Spencer [2000], p. 558).

Il faut noter ici une contradiction profonde dans l’idéologie radicale, qui perdure encore de nos jours dans toute cette mouvance idéologique, et même bien au delà³¹², à tel point que l’on est en droit de se demander s’il ne s’agit pas là de l’un des traits saillants de ce que d’aucuns nomment la “post-modernité”³¹³. D’une part, la revendication d’autonomie³¹⁴ individuelle sert de socle à l’anti-hiérarchie et plus largement au rejet de toute forme d’autorité et de verticalité, que ce soit politique, sociale ou religieuse. D’autre part, les effets néfastes de l’exacerbation de cet individualisme sont ignorés. En effet, ces auteurs auraient foi dans le fait que, l’individu

³¹² L’idéologie régionaliste fonctionne selon le même principe et est d’ailleurs largement issue des mouvements des années 1960.

³¹³ La “post-modernité” n’est évidemment pas assimilable à l’idéologie d’extrême gauche.

³¹⁴ cf. Le Goff [1998].

fusionnant volontairement avec “le collectif” (horizontal et spontané), le conflit d’intérêt entre des individus différents et autonomes disparaîtrait totalement, à l’instar d’une société traditionnelle holiste idéalisée. Les radicaux comptent donc sur le groupe, que pourtant ils détruisent en revendiquant l’autonomie individuelle, pour réprimer les inconvénients de l’autonomie. L’oppression du collectif sur l’individu dans la firme autogérée n’est quant à elle pas abordée en tant que telle : *“Le conflit à l’intérieur de la coopérative possédée par les travailleurs diffère fondamentalement de celui de la firme capitaliste. (...) [L]es travailleurs de la coopérative font face au dilemme libéral classique. C’est-à-dire qu’ils souffrent de la possibilité de conflits entre les rationalités individuelle et collective. Comme dans le problème classique du passager clandestin, un travailleur peut se dérober et profiter aux dépens des autres membres de l’organisation. Par conséquent, il est dans l’intérêt des membres individuels de la coopérative de promouvoir la conscience collective et d’investir dans des systèmes de contrôle pour parer à ce problème”* (Reich et Devine [1981], p. 37). Les radicaux ne parviennent donc pas vraiment à résoudre la question de l’opportunisme soulevée par le courant néoinstitutionnaliste, ils sont amenés à vouloir construire une conscience collective terriblement oppressive qui leur permet de supposer que cette difficulté est éliminée : *“nous pouvons faire l’hypothèse que le niveau de conflit dans une coopérative contrôlée par les travailleurs est qualitativement plus faible que celui existant dans une firme capitaliste”* (ibid.).

Les auteurs supposent que les membres de la coopérative ont des préférences identiques. L’organisation cherche alors à maximiser la fonction d’utilité d’un membre moyen représentatif : $U = U(LD_i, D, Y_i, T_i, T_i - H_i)$, avec $U'_D < 0$, $U'_{Y_i} > 0$ et $U'_{T_i - H_i} > 0$. Le premier argument représente le montant de travail effectué par l’individu moyen, le troisième argument représente le revenu monétaire, la variable H_i renvoie au nombre d’heures passées sur le lieu de travail et $T_i - H_i$ représente le nombre d’heures disponibles pour l’individu en dehors de la coopérative. Ainsi que le remarque Watts [1982], la signification de T_i reste obscure mais cela ne prête pas vraiment à conséquence car les auteurs supposent que T est donné.

Le revenu moyen d’un membre de la coopérative est égal au revenu net divisé par le nombre de membres :

$$Y_i = (pq - \bar{N}\bar{S}) / \bar{N} = [pq(LD, D) / \bar{N}] - \bar{S}$$

Le programme d’optimisation consiste à maximiser U sous la contrainte de Y_i . Étant donné que $LP = NH$ et que $LD = eLP$, en utilisant l’hypothèse de rendement constants pour un D donné, Reich et Devine réécrivent le revenu moyen comme suit :

$$Y_i = [pq(eLP, D) / LP] - \bar{S} = pq(e, D) - \bar{S}$$

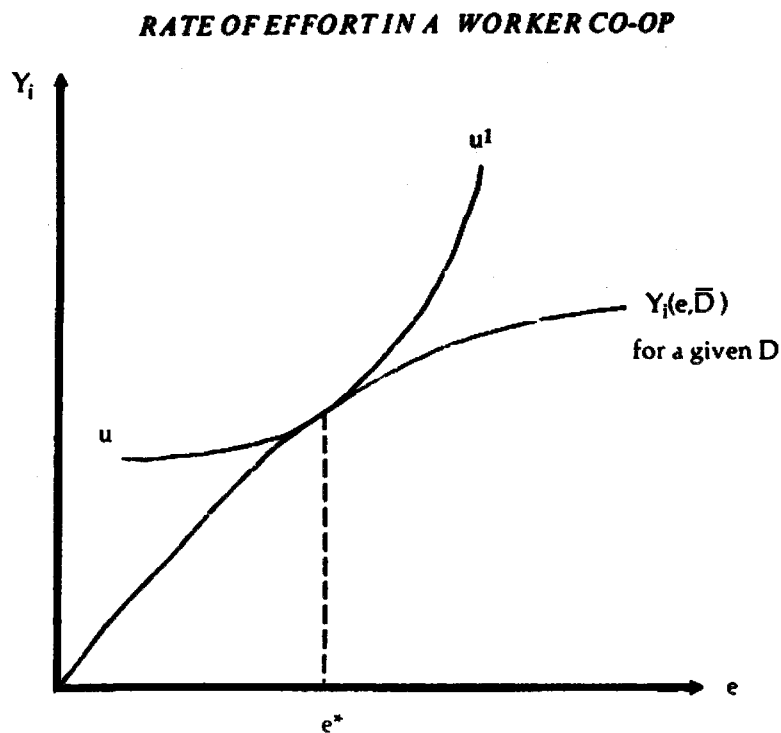
Watts [1982] remarque que cette expression est fautive, en effet il faudrait écrire :

$$Y_i = [H_i pq(eLP, D) / LP] - \bar{S} = H_i pq(e, D) - \bar{S}$$

En outre, Reich et Devine reformulent la fonction d'utilité comme suit : $U = U(e, D, Y_i)$, ce qui est faux à moins de supposer que H_i est considéré comme donné, ce qui n'est pas clair car les auteurs écrivent que "parmi d'autres variables, la coopérative décide du nombre moyen d'heures passées sur le lieu de travail, H_i " (Reich et Devine [1981], p. 38). Or, comme l'écrit Watts [1982], si H_i n'est pas donné, le résultat est indéterminé et aucune comparaison avec la firme capitaliste ne peut avoir lieu.

1.4. La comparaison des deux types d'organisation

Malgré ces erreurs logiques, nous présentons la manière dont Reich et Devine terminent leur étude comparée des firmes autogérée et capitaliste. La coopérative choisit simultanément les niveaux optimaux de e et D . Ceci est représenté sur les deux graphiques suivants où e est choisi pour D donné, et inversement D est choisi pour e donné. Dans le second schéma ci-dessous, la forme de $Y_i(D)$ résulte de l'effet Smith en présence d'une mécanisation du procès de production qui, selon les auteurs élimine les accroissements de productivité pour $D > D_{\min}$.³¹⁵

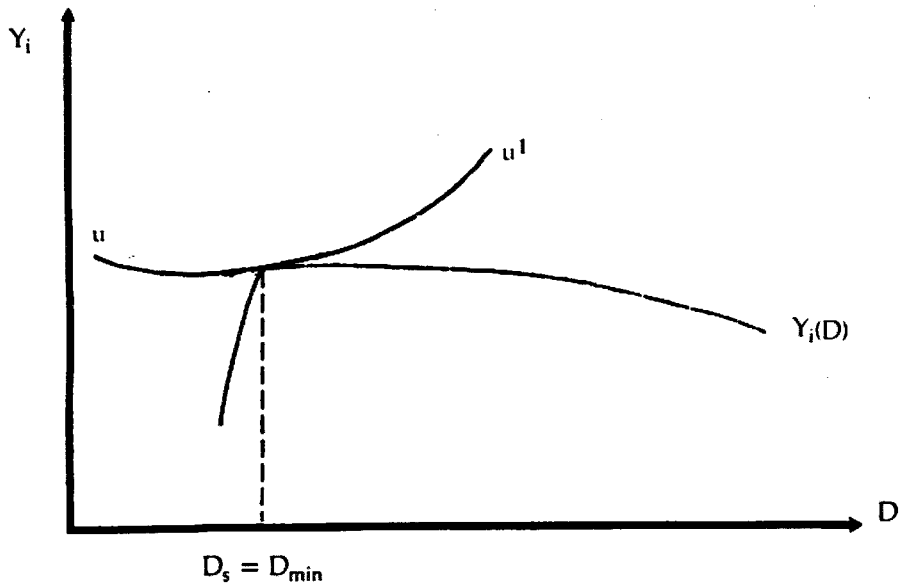


Choix de e pour D donné

(Reich & Devine [1981], p. 38, figure 4)

³¹⁵ Nous avons vu lors de la présentation du cas du "chameau d'Arabie" qu'au delà de D_{\min} , l'effet Smith ne joue plus, seul demeure l'effet radical. Or celui-ci est supposé absent dans le cas de l'entreprise autogérée, c'est pourquoi $Y_i(D)$ décroît au-delà de D_{\min} .

**DIVISION OF LABOR IN A
WORKER CO-OP**



Choix de D pour e donné

(Reich & Devine [1981], p. 39, figure 6)

Concernant le niveau d'effort optimal, les auteurs notent que leur analyse "n'indique pas si le taux d'effort sera plus petit ou plus grand que celui des travailleurs de la firme capitaliste. Les membres de la coopérative peuvent [souligné par les auteurs] décider de travailler plus dur que s'ils étaient des travailleurs salariés pour un capitaliste parce qu'ils récolteraient, en tant que membres de la coopérative, l'entière rémunération de leur travail supplémentaire. Alternativement, ils peuvent préférer un rythme de travail plus faible et un revenu moindre. Cette indétermination a fait l'objet d'un grand nombre de discussions dans la littérature sur les économies autogérées" (Reich & Devine [1981], p. 38). En revanche, concernant la division du travail, la maximisation de l'utilité des membres de la coopérative n'étant pas contrainte par la lutte travail-capital qui existe dans la firme capitaliste, le niveau de D est alors inférieur, $D_s < D_c$, et il correspond aux préférences des travailleurs³¹⁶. La division du travail au sein de la coopérative, contrairement à la firme capitaliste, est donc efficiente du point de vue des préférences des travailleurs.

La dernière phrase de l'article de Reich et Devine se présente comme une ultime justification de leur choix méthodologique : "Comme l'a noté Oscar Lange il y a de nombreuses années, l'analyse économique néoclassique s'applique souvent mieux au socialisme qu'au capitalisme" (*ibid.*, p. 41).

Il n'est pas utile de revenir en détail sur les critiques logiques nombreuses (certaines ont été mentionnées au fil de l'exposé) que Martin Watts [1982] et [1983] a

³¹⁶ Dans la firme capitaliste, la division du travail choisie par le management pour maximiser le profit est supérieure à ce que souhaiteraient les travailleurs.

formulées à l'encontre de cette contribution. En revanche, ses critiques méthodologiques, bien que peu originales par leur contenu, sont plus intéressantes du point de vue de l'histoire des idées économiques car nous pouvons les considérer comme représentatives de la position de l'ensemble des auteurs radicaux ayant refusé le tournant vers le *mainstream*.

Watts considère que Reich et Devine “ont dévalué le paradigme radical par leur spécification des relations travailleur-employeur” (Watts [1982], p. 57). Non seulement l'approche radicale aurait ainsi été trahie, car simplifiée à outrance, mais elle pourrait de surcroît désormais être considérée comme un ajout à la théorie dominante lui permettant de se protéger contre les critiques. Ainsi, utilisant la grille de lecture de Lakatos, Watts écrit que (p. 58) “les lecteurs ne sont pas dans la mesure de juger le paradigme radical alternatif comme un système séparé plutôt que comme une modification du paradigme dominant. Les praticiens orthodoxes sont capables de subsumer l'analyse soi-disant radicale en une “ceinture protectrice” entourant le “noyau-dur” du paradigme orthodoxe. (...) Donc, non seulement le développement et l'articulation du programme de recherche radical est ralenti [stalled] mais en plus, le paradigme perd du terrain dans la “bataille des idées””. Étant donné qu'il est difficile d'admettre qu'une seule publication, comportant de surcroît de nombreuses erreurs, soit en mesure de produire un tel effet sur un programme de recherche en plein essor, la véhémence de l'auteur montre que le courant radical était en fait en voie d'essoufflement³¹⁷. Certains auteurs se sont alors tournés vers le compromis acceptable à leurs yeux que représentait le “socialisme de marché”³¹⁸, une branche du courant dominant, mais ce tournant ne s'est

³¹⁷ Les raisons d'un tel essoufflement mériteraient d'être recherchées mais on peut d'ores et déjà avancer quelques pistes. Sur le plan de l'histoire sociale, l'arrivée de R. Reagan au pouvoir a semble-t-il été vécue comme un traumatisme par toute la gauche américaine, y compris la plus modérée. Il paraissait alors nécessaire de recourir à “l'union sacrée” et de ne pas disperser les forces contre la révolution conservatrice. Ceci nous amène à mentionner la thèse de Fine [2000], pour qui la nouvelle micro-économie du travail se serait développée pour combattre l'idée force de l'administration reaganienne, incarnée dans le paradigme dominant notamment par le courant de la nouvelle macro-économie classique, de l'aspect socialement souhaitable d'un marché totalement libre, autorégulateur et efficace. Il faut pourtant remarquer que la nouvelle micro-économie du travail a en partie été le résultat de l'effet du défi radical sur le *mainstream*. Ceci permet de comprendre, dans une certaine mesure pourquoi une partie des auteurs radicaux ont pu considérer le moment comme opportun pour se tourner à nouveau vers un certain académisme. Enfin, il faut ajouter que c'est aussi la période où un grand nombre d'auteurs radicaux, ayant terminé leurs études et intégré des postes d'enseignants dans les universités et les *business schools*, ont été appelés à assumer des postes à responsabilité et à “composer” ainsi avec la réalité des intérêts en place.

³¹⁸ Il est souvent défini comme une économie où les entreprises gérées par le travail évoluent dans un système de prix de marché.

pas fait sans résistances à l'intérieur même du courant radical. En effet, les ambitions affichées dix ans plus tôt par un grand nombre d'auteurs de la nouvelle gauche étaient ni plus ni moins de construire un paradigme alternatif au courant dominant en vue de construire une société *radicalement* différente. Il ne fait aucun doute que l'abandon d'un tel projet, par l'ampleur des espoirs qu'il a pu susciter, ne s'est pas fait sans difficultés. Accepter de se situer dans un cadre néoclassique, ce n'était pas seulement "composer avec l'ennemi", c'était surtout abandonner le projet tant souhaité d'un paradigme alternatif.

Aussi, c'est autour de 1980 ou 1981 que Samuel Bowles et Herbert Gintis, les deux auteurs radicaux sans doute les plus productifs et les plus connus, ont abandonné le projet d'une approche radicale alternative et ont décidé de se tourner définitivement vers le *mainstream*.³¹⁹ Dans un premier temps, c'est-à-dire durant les années 1980, ces deux auteurs développeront une approche micro-économique qu'ils qualifieront encore de "marxienne" et, dans les années 1990, ils iront jusqu'à désigner leurs travaux de "néowalrasiens".

2. Les nouvelles approches radicales des entreprises capitaliste et autogérée

Si les radicaux se sont toujours considérés comme les avocats de formes organisationnelles démocratiques, ils ne sont jamais vraiment parvenus à élaborer une théorie de l'entreprise autogérée que l'on puisse qualifier de spécifiquement radicale. Il en sera de même durant les années 1980 et 1990, au cours desquelles les travaux de ces auteurs consisteront essentiellement en une formulation des principales thèses radicales dans un cadre standard. Nous présenterons tout d'abord la contribution la plus connue en la matière, celle de Bowles [1985], puis nous montrerons que les travaux de l'économiste italien Ugo Pagano constituent une tentative de synthèse originale entre les approches néoinstitutionnaliste et radicale.

2.1. Le modèle de salaire d'efficience néomarxien de Samuel Bowles [1985]

Bien que Milgrom et Roberts [1992] présentent la contribution de Bowles, publiée dans l'*American Economic Review*, comme un modèle marxien, il convient de signaler que, par les outils formels utilisés, il s'agit aussi d'un modèle en terme de salaire d'efficience, très proche par exemple des travaux de Shapiro et Stiglitz [1984]³²⁰. Cet article de Bowles a tout d'abord fait l'objet d'un document de travail en 1981³²¹ portant sur le chômage involontaire. Il intègre aussi les recherches très avancées de

³¹⁹ (cf.) discussion avec Herbert Gintis.

³²⁰ pour une présentation de ce modèle dit du "tire-au-flanc", cf. Cahuc & Zylberberg [1996].

³²¹ cf. Samuel Bowles "Competitive wage determination and involuntary unemployment: a conflict model", mimeo, University of Massachusetts, may 1981.

Gintis et Ishikawa³²². La participation de Bowles et Gintis, dont les premières réflexions en la matière remontent à 1976, à l'élaboration de la théorie du salaire d'efficience est d'ailleurs explicitement notée par Akerlof³²³ et Yellen [1986]. L'originalité de la contribution de Bowles [1985] réside donc principalement dans le fait qu'il tente de resituer des thématiques radicales, telles que l'inefficience de la technologie dans l'entreprise capitaliste ou la stratégie du diviser pour régner, dans un cadre standard. De ce point de vue, l'interprétation du modèle revêt un caractère crucial.

2.1.1. Les objectifs du modèle

L'auteur qualifie les approches d'Alchian et Demsetz et de Williamson³²⁴ de "néo-hobbesiennes". Si ces travaux s'intéressent bien à l'organisation sociale de l'entreprise, l'idée-clé de *free riding* sur laquelle ils reposent serait la "malfaisance". Celle-ci donnerait lieu au problème hobbesien classique de réconciliation des comportements individuels égoïstes avec les intérêts du groupe. Bowles remarque que ces explications de la nature fonctionnelle de l'organisation hiérarchique du procès de production sont très proches de l'idée d'un État remplissant une forme de coercition socialement nécessaire. Cette analogie entre l'autorité du pouvoir politique et le pouvoir économique, que l'on trouve aussi chez Arrow, sera au cœur de l'ouvrage de Bowles et Gintis [1986]. Ils défendront l'idée selon laquelle l'autorité dans l'entreprise, à l'instar de l'autorité de l'État, ne doit pas être détruite mais contrôlée démocratiquement. Il s'agit ni plus ni moins de changer la source de l'autorité dans la firme, laquelle repose sur la propriété privée, et de passer à un contrôle politique décentralisé de l'organisation de la production³²⁵. Ainsi, l'accomplissement total de 1789, c'est-à-dire la promesse de citoyens libres et égaux, passerait par le triomphe du politique dans la sphère économique. L'État démocratique n'est alors plus considéré comme l'instrument de la classe bourgeoise que dénonçaient les radicaux dix ans plus tôt, mais au contraire comme un modèle à appliquer à tous les niveaux de la société³²⁶.

³²² Gintis et Ishikawa [1987], publié dans le second numéro du *Journal of the Japanese and International Economies*, proposent un modèle de salaire d'efficience très sophistiqué, cet article existait dès 1983 sous la forme d'un document de travail.

³²³ Cet auteur semble relativement bienveillant à l'égard des radicaux et de l'approche institutionnaliste du marché du travail puisqu'il cite à plusieurs reprises, dans ses divers travaux, tant Doeringer et Piore, Edwards ou Marglin que Bowles et Gintis ou Reich, Gordon et Weisskopf, cf. Akerlof [1984].

³²⁴ Il cite aussi Calvo et Lazear pour la théorie principal-agent.

³²⁵ Ces idées ne sont pas nouvelles et Bowles et Gintis reconnaissent d'ailleurs leur dette envers la tradition socialiste française.

³²⁶ C'est aussi le contenu de la pensée politique de Karl Polanyi [1944] (chap. 21).

Bowles considère son approche comme marxienne car, fondée sur la distinction entre travail et force de travail, elle permettrait de saisir le caractère économique de la notion de classe. L'auteur, loin de nier l'importance du conflit hobbesien (c'est précisément pour cette raison que la thématique de l'anti-hiérarchie a été abandonnée), estime que la compréhension du processus de production dans tout système social passe avant tout par la prise en compte de la structure de propriété et du contrôle des moyens de production. L'originalité ici consiste à revendiquer la pertinence de l'approche marxienne pour l'analyse micro-économique.³²⁷ En effet, l'intention de Bowles est de fournir un modèle cohérent visant à synthétiser les contributions radicales, notamment de Marglin, Lazonick, Braverman, Edwards, Gordon, Reich et Gintis, de manière à rendre compte de trois phénomènes mis avant jusque là séparément dans des travaux marxistes : 1) le rôle et la place de la technologie, 2) les stratégies du diviser pour régner et la hiérarchisation des salaires et des postes et 3) le rôle du chômage.

1) Les capitalistes sélectionnent des méthodes de production qui empêchent les améliorations en termes d'efficacité productive afin de maintenir leur pouvoir sur les travailleurs. De ce point de vue, *“les technologies utilisées dans une économie capitaliste, tout comme la direction du changement technique, ne peuvent pas être considérées comme une solution efficace au problème de la rareté mais plutôt, au moins en partie, comme l'expression d'un intérêt de classe”* (Bowles [1985], p. 17).

2) *“[Il] sera généralement dans l'intérêt des capitalistes de structurer les échelles de salaires et l'organisation du processus de production de manière à nourrir les divisions entre les travailleurs, y compris en traitant différemment des travailleurs identiques du point de vue de leurs capacités productives”* (ibid.).

3) *“Le chômage involontaire est une caractéristique permanente du capitalisme et est central pour la perpétuation de sa structure institutionnelle et de son processus de croissance. Dans une économie capitaliste, les marchés des produits et du travail ne fonctionneront pas de manière à éradiquer la familière “armée de réserve des chômeurs” de Marx. De plus, les politiques publiques visant à cet objectif seront incapables de maintenir le plein emploi”* (ibid.).

Le point de départ de Bowles consiste à reprendre les réflexions sur la dichotomie entre le travail et la force de travail et à construire ce qu'il appelle la “fonction d'extraction”. L'auteur ne s'intéresse pas directement à l'extraction de la plus-value mais à l'extraction du travail lui-même hors de la force de travail. Il convient donc

³²⁷ Bowles précise que la théorie de la valeur travail n'est pas la préoccupation première d'une telle micro-économie. Il s'agit plutôt de s'intéresser aux interactions entre les relations volontaires nouées sur le marché et les relations de commandement à l'œuvre sur le lieu de travail.

de distinguer l'achat de la force de travail, qui survient dans la sphère de l'échange³²⁸, de l'extraction du travail, qui n'a rien à voir avec l'échange.

La relation d'emploi, laquelle est "*structurée formellement par la propriété et le contrôle des moyens de production*" (*ibid.*, p. 19), serait marquée par deux caractéristiques que l'auteur considère comme axiomatiques. Tout d'abord, elle serait intrinsèquement conflictuelle. En effet, l'employeur n'a pas intérêt à laisser travailler le salarié selon son libre arbitre mais au contraire, il peut accroître ses profits en l'amenant à agir d'une manière qui ne serait pas celle qu'il adopterait spontanément. L'auteur écrit (p. 19) : "*dans un contexte légal et économique donné, l'employeur peut faire mieux que simplement embaucher des travailleurs et les laisser travailler comme ils le désirent. Le niveau des profits dépend donc -au moins dans une certaine mesure- du pouvoir du capital sur le travail*". Bowles ne nie pas que l'un et l'autre protagonistes puissent avoir des intérêts communs, il remarque simplement que l'employeur ne se satisfaisant pas de ce qu'effectueraient l'employé sans aucune contrainte, il est dans l'intérêt du premier de diriger l'action du second. De ce point de vue, il existe un conflit sur le contenu du travail (son organisation, les règles de sécurité, les types d'investissements etc...). Dans son analyse, l'auteur privilégiera le conflit sur la quantité de travail effectué par unité de temps. Il s'agit, ni plus ni moins, du conflit sur l'intensité du travail de l'employé. C'est ce que Bowles appelle le conflit sur "l'extraction du travail hors du travailleur" ("*extraction of work from the worker*").

La seconde caractéristique de la relation d'emploi considérée comme axiomatique renvoie à l'aspect coûteux des moyens par lesquels le capital exercera son pouvoir sur le travail : "*Le fondement du pouvoir du capital sur le travail est la capacité du propriétaire à imposer des coûts aux travailleurs qui refusent (ou qui manquent) de mener à bien les désirs de l'employeur. Dans les sociétés capitalistes libérales, les seuls moyens par lesquels ce coût peut être imposé passent par le contrôle de l'employeur sur les termes de l'emploi (salaire et autres conditions) et la possibilité de licenciement*" (*ibid.*).

2.1.2. Le rôle de la "fonction d'extraction"

Il n'est pas utile ici de rendre compte du modèle de manière détaillée, aussi nous nous contentons de présenter l'élément qui en fait la spécificité : la fonction d'extraction. Celle-ci consiste à mettre en exergue, conformément à l'approche radicale de l'exploitation, l'antagonisme entre le capitaliste et l'employé quant à l'intensité du travail, c'est-à-dire la quantité d'effort contenue dans une unité de temps de travail. La fonction de production s'écrit classiquement $Q = f(X, L)$; où Q est le nombre d'unités d'*output*, X est le vecteur des intrants matériels et de services et L représente les intrants

³²⁸ Bowles suppose que celle-ci est parfaitement concurrentielle.

de travail en unités d'effort. L'argument L , contrairement à l'approche walrasienne, n'a pas de prix de marché car il se décompose comme suit : $L = L_p \times l^*$; L_p représente le nombre d'heures de force de travail achetées par le capitaliste et l^* représente la quantité de travail-heure. Cette quantité l^* est déterminée par le travailleur en réponse aux contraintes et incitations que lui impose l'employeur, c'est-à-dire qu'elle va dépendre de la perception que se fait le travailleur du coût des activités de non-travail. La quantité l^* , qui est le résultat d'un choix entre travail et loisir, peut être représentée formellement par un pourcentage du temps de travail durant lequel l'ouvrier travaille réellement.

L'intensité de l'effort l^* va dépendre à la fois de la rémunération du travailleur et du système de surveillance mis en place par le capitaliste, la fonction d'extraction peut donc s'écrire :

$$l^* = h(s, \hat{w}^d) \text{ avec } \partial h / \partial s > 0 \text{ et } \partial h / \partial \hat{w}^d > 0.$$

La variable s représente la "quantité" de surveillance, qui est donc réduite ici à un scalaire, et \hat{w}^d représente la rente d'emploi, c'est-à-dire l'écart entre la rémunération dans la firme et la rémunération espérée du travailleur en cas de perte de son emploi, c'est donc aussi une mesure du coût de la perte de l'emploi.³²⁹

Une fois que le degré de surveillance s et le salaire, qui est exprimé à travers \hat{w}^d , ont été choisis par l'employeur, celui-ci sait donc exactement ce que fait en moyenne chaque travailleur³³⁰. Si l'employeur décide de licencier un travailleur, il n'élimine pas un "mauvais" en faveur d'une chance de trouver un "bon" employé, car ils sont tous considérés comme identiques. Le fait de licencier un ouvrier qui s'est fait surprendre en train de ne pas travailler, grâce au système de surveillance, sert à convaincre les autres travailleurs que le contrôle est effectif et que le licenciement découle d'un bas niveau d'effort. Cela sert donc à rendre crédible la menace de licenciement en cas de non-travail.

Le programme de maximisation de l'employeur se résout en deux séquences : il s'agit tout d'abord de minimiser le coût d'une unité de travail réalisé, puis de maximiser la différence entre les recettes et les coûts :

$$\min c_l = \frac{(w + p_s s)}{h(s, \hat{w}^d)} = c_l^0 \text{ et}$$

$$\max_{X, L_p} R = f[X, h(s, \hat{w}^d) L_p] - p_x X - c_l^0 L_p$$

³²⁹ Cahuc et Zylberberg [1994] ont montré que la présence d'une rente d'emploi dans le modèle de Shapiro et Stiglitz provient de la particularité de leurs hypothèses. Les coûts de rotation ou de contrôle de la main d'œuvre ne justifieraient pas à eux seuls l'existence d'une rente pour les salariés. Néanmoins, la prise en compte du risque moral lié au comportement de l'employeur permet de conserver l'essentiel des résultats de la théorie du salaire d'efficience.

³³⁰ On suppose que tous les travailleurs sont identiques et que l'employeur connaît la fonction h .

avec w le taux de salaire, p_s le prix du système de surveillance et p_x le prix des intrants matériels. Il faut remarquer que le rapport $(w + p_s s) / h$ correspond au prix du travail chez Marx.

Le principal résultat du modèle de Bowles concernant le marché du travail rejoint les conclusions de Shapiro et Stiglitz : le marché n'est pas apuré à l'équilibre. Ceci peut permettre d'expliquer la persistance du chômage dans les économies capitalistes. L'idée fondamentale de cette approche est que le salaire d'équilibre est supérieur au salaire de réservation des salariés. Pour Bowles, ceci n'est pas dû à une quelconque imperfection dans le fonctionnement du marché du travail mais est au contraire constitutif de la nature même de la production capitaliste qui implique l'exploitation de la force de travail. Par conséquent, le pouvoir formel de l'employeur sur l'employé dans la sphère de la production, qui découle de la propriété des moyens de production, se traduit sur le marché du travail par un pouvoir de marché de l'employeur sur l'employé. En effet, le prix d'équilibre se trouvant au dessus du prix de réserve du travailleur représentatif, il y a donc un chômage involontaire structurel qui place les demandeurs de travail du côté court du marché, ce qui signifie qu'ils ne sont jamais rationnés. C'est notamment parce qu'ils peuvent menacer les travailleurs de licenciement de manière crédible qu'ils peuvent exercer sur eux leur pouvoir dans la sphère productive, mais ce rationnement prend sa source *in fine* dans le processus d'exploitation et non dans une quelconque donnée technologique exogène telle que par exemple les rendements croissants. Le rationnement est dès lors constitutif du processus concurrentiel.

2.1.3. Une prise en compte des principales thématiques radicales

En outre, Bowles montre qu'il est possible de prendre en compte la notion de contrôle technique, définie par Edwards [1979], afin de mettre en évidence le fait que le choix de la technologie ne repose pas sur l'efficacité mais sur la profitabilité. L'auteur considère qu'une technologie est inefficace "*lorsqu'il existe une autre méthode de production qui, par unité d'output, utilise moins d'au moins un input et pas davantage des autres inputs*" (*ibid.*, p. 27). Il faut remarquer que cette définition prend en compte des grandeurs exprimées non pas en unités monétaires mais en unités physiques. Le contrôle technique, dont la ligne de montage est l'exemple le plus "heuristique", signifie que les biens capitaux eux-mêmes permettent de réguler le rythme de travail et de produire une information sur l'effort productif des salariés. Cette forme de production jointe est modélisée en modifiant la fonction d'extraction de la manière suivante : $l^* = h[p^o(s, x), \hat{w}^d]$, x est le vecteur des *inputs* (par heure de travail) d'équipements de production et de biens intermédiaires et $p^o(s, x)$ est la probabilité espérée du salarié pour qu'une stratégie de non travail soit détectée. Il est supposé que $p_x^o > 0$ et donc que $h_x > 0$, c'est-à-dire que, toutes choses égales par ailleurs, l'utilisation d'une quantité plus

importante d'*inputs* autres que le travail accroîtra le montant de travail effectué en augmentant la probabilité qu'une stratégie de dérobade soit détectée. Une telle endogénéité de l'effort productif des individus ne permet pas de remplir les conditions d'un choix technique efficient où la productivité marginale des *inputs* égalise leur prix, c'est-à-dire $f_x = p_x$. En effet, l'employeur va désormais maximiser ses profits en tenant compte de la boucle rétroactive des *inputs* matériels sur le travail : $f_x + f_{l^*} h_x = p_x$, ce qui viole la condition d'optimalité. Bowles montre que ceci ouvre la possibilité que le capitaliste choisisse une technologie utilisant à la fois davantage de x et de l^* par unité d'*output*, c'est-à-dire que la minimisation du coût peut conduire au choix d'une technologie inefficace ou, ce qui est équivalent, au rejet d'une technologie utilisant à la fois moins de l^* et de x par unité de produit. Un arbitrage différent où les coûts de surveillance seraient réduits au profit de salaires plus élevés permettrait d'atteindre un solution efficiente au sens de Bowles mais ne maximiserait pas le profit. Il existerait donc, selon cette analyse, un arbitrage entre efficacité et profitabilité.

La stratégie du "diviser pour régner", mise en avant par la théorie de la segmentation, peut aussi être appréhendée en réexaminant la fonction d'extraction. Bowles introduit l'idée que la collusion entre les travailleurs contre les intérêts de leur employeur peut être figurée par un indice u (comme "unité") qui serait négativement fonction d'une mesure de l'inégalité des salaires au sein de la firme, cette inégalité est notée v . Par ailleurs, l'auteur fait aussi l'hypothèse que la probabilité selon laquelle un employé surpris en train de flâner soit licencié est aussi fonction de l'unité des travailleurs entre eux. Le coût espéré d'une stratégie de non travail s'écrit ³³¹ $E(n) = p^o p^t \hat{w}^d$. Ce qui implique que $p^o = p^o(s, x, u)$ avec $p_u^o < 0$, c'est-à-dire que plus les travailleurs seront unis plus il sera difficile pour l'employeur de détecter les comportements opportunistes; et que $p^t = p^t(u)$ avec $p_u^t < 0$, c'est-à-dire que plus les salariés seront unis plus il sera difficile pour l'employeur de licencier un individu ayant été surpris en train de ne pas travailler. La fonction d'extraction s'écrit alors $l^* = h[p^o(s, x, u), p^t(u), \hat{w}^d]$ avec $l_u^* < 0$. L'employeur peut donc avoir intérêt à discriminer les travailleurs entre eux en les payant à des taux différents, c'est-à-dire en augmentant v , ceci réduira u l'unité des salariés et donc augmentera l^* .

Cette contribution de Bowles est importante du point de vue de l'histoire de la pensée économique car elle symbolise, dans une certaine mesure, la mutation réussie d'une partie du courant radical. Celui-ci pouvait alors prétendre à concurrencer le courant dominant sur son propre terrain car deux de ses principales thématiques, l'inefficacité technologique de la firme capitaliste et l'importance de la stratégie du diviser pour régner, avaient désormais été "traduites" dans le langage du *mainstream*. De même, l'argument de Williamson selon lequel le pouvoir est moins pertinent que

³³¹ p^t est la probabilité d'être licencié lorsque l'individu est surpris en train de flâner.

l'efficacité pour appréhender l'organisation de l'entreprise semblait alors battu en brèche par cette contribution qui servira par la suite à Bowles et Gintis pour construire leur théorie du pouvoir économique et, à partir de là, ébaucher au début des années 1990 une théorie de ce qu'ils nomment "l'entreprise démocratique". Mais il restait encore aux radicaux la tâche de construire une théorie de la firme autogérée afin de procéder à l'analyse comparée à laquelle s'était déjà livré Williamson.

2.2. Les travaux sur la firme autogérée et l'étude comparative

Compte tenu du tournant radical vers l'économie standard et de ses coopérations de plus en plus étroites et répétées avec les tenants du socialisme de marché, il est très difficile de délimiter une théorie de la firme autogérée que l'on puisse considérer comme spécifiquement radicale. Ceci est d'autant plus vrai qu'une véritable explosion des publications a eu lieu dans ce domaine au cours des années 1980, notamment dans des revues comme le *Journal of Institutional and Theoretical Economics* ou le *Journal of Comparative Economics*, à tel point qu'un article de John Bonin, Derek Jones et Louis Putterman visant à rendre compte de l'avancement des recherches tant théoriques qu'empiriques est paru en 1993 dans le *Journal of Economic Literature*. De même, on peut mentionner l'ouvrage édité, la même année, par Anthony Atkinson à l'issue d'une conférence en l'honneur de James Meade sous l'égide de l'International Economic Association intitulé *Alternatives to Capitalism, the Economics of Partnership*. Ce volume comprend notamment des contributions d'auteurs tels que Edmond Malinvaud, Kenneth Arrow, Amartya Sen, Jaroslav Vanek, Jacques Drèze, Roger Guesnerie, Frank Hahn, Don Patinkin ou Jean-Paul Fitoussi. L'entreprise autogérée a donc intéressé des économistes très différents et les échanges entre eux semblent avoir été très nombreux, à tel point qu'il est peu aisé de délimiter des courants. Cet éclectisme est particulièrement visible dans la liste des auteurs ayant contribué à l'ouvrage édité, lui aussi en 1993, par Samuel Bowles, Herbert Gintis et Bo Gustafsson sous le titre *Markets and Democracy: Participation, Accountability and Efficiency*. Outre des auteurs s'étant réclamé ou se réclamant encore du courant radical tels que Samuel Bowles, Herbert Gintis, Ugo Pagano, David Levine, on trouve parmi d'autres les contributions d'auteurs issus du marxisme analytique tel que John Roemer mais aussi des auteurs directement inspirés par le socialisme de marché comme Louis Putterman, d'autres ayant été plus proches du courant néoinstitutionnaliste (notamment de la théorie des coûts de transaction) tels que Gregory Dow et Masahiko Aoki ou un auteur ayant participé à l'élaboration de la théorie normative des incitations (théorie de "l'implémentation" ou "*mechanism design*") comme Leonid Hurwicz.

L'absence d'une théorie spécifiquement radicale de la firme autogérée est attestée par le fait que l'ouvrage de Malcolm Sawyer, publié en 1989 sous le titre *The challenge of radical political economy*, ne comporte aucune référence à cette

thématique, de même le *Elgar Companion to Radical Political Economy*, publié en 1994 par le précédent auteur et Philip Arestis, ne comporte aucune entrée y faisant directement ou indirectement référence. Ceci ne signifie toutefois pas que les auteurs radicaux, ou s'étant considérés comme tels, n'aient pas contribué au regain d'intérêt pour les formes organisationnelles alternatives à la firme capitaliste. Bien au contraire, Bowles et Gintis ont publié plusieurs contributions sur les mérites comparés de ce qu'ils nomment "l'entreprise démocratique" (cf. Gintis [1990] et Bowles & Gintis [1993b] et [1994]). L'originalité de ces travaux réside dans la distinction que ces auteurs opèrent entre la structure administrative, laquelle renvoie au schéma organisationnel, et la structure politique de la firme, qui renvoie à la manière dont s'exerce la responsabilité finale. Dans cette optique, une entreprise ayant une structure administrative hiérarchique pourra être considérée comme démocratique dans le cas où tous ses membres élisent les individus en charge de l'autorité organisationnelle. L'idée, développée dans leur ouvrage de 1986, selon laquelle la démocratie dans l'entreprise aurait les mêmes fondements que ceux de l'État démocratique moderne est reprise : *"Nous considérons comme axiomatique le fait que l'exercice irresponsable³³² du pouvoir (selon notre définition, l'aptitude à servir les intérêts de quelqu'un par la capacité asymétrique d'imposer des sanctions coûteuses aux autres) est non-démocratique et qu'une société démocratique devrait mettre en œuvre les moyens institutionnels permettant de rendre l'exercice du pouvoir responsable, dans la mesure où cela n'est pas interdit par d'autres objectifs sociaux valorisés"* (Bowles & Gintis [1993b], p. 20)³³³. La principale conclusion théorique de Bowles et Gintis est peu originale et rejoint les autres travaux sur la firme contrôlée par le travail³³⁴ : la firme démocratique jouirait d'un certain avantage compétitif sur le plan intra-organisationnel³³⁵ et incitatif au regard des performances de la firme capitaliste, en revanche elle serait confrontée à de graves difficultés de financement dans un monde dominé par des relations financières capitalistes.

2.2.1 Les interactions entre propriété et technologie

³³² On retrouve une thématique proche de celle présente dans Arrow [1974]. Remarquons que cet auteur dirigera en compagnie de Bowles, à la fin des années 1990, un ouvrage collectif sur cette thématique et celle de l'égalitarisme.

³³³ Les réflexions de ces deux auteurs sur ce thème sont intimement liées à leurs recherches sur une théorie économique du pouvoir que nous présenterons dans une section suivante.

³³⁴ pour des travaux récents sur le socialisme de marché, cf. par exemple Jossa & Cuomo [1997], pour une revue critique de cet ouvrage, cf. Palermo [1999].

³³⁵ Bowles et Gintis [1994] distinguent trois effets positifs liés à une organisation démocratique de la production : "l'effet participation", "l'effet d'ayant droit au résidu" et "l'effet de contrôle mutuel".

Les travaux de Ugo Pagano, auteur italien de l'université de Sienne se réclamant de l'approche radicale, sont en revanche plus singuliers. En effet, cet auteur tente de resituer, dans un cadre unique et cohérent, l'essentiel du débat entre radicaux et néoinstitutionnalistes. De manière significative, à l'instar de la démarche de Bowles, une partie des outils de la micro-économie moderne est utilisée et "retournée" de manière à permettre une interprétation radicale. En outre, les réflexions de Pagano sur l'influence réciproque entre droits de propriété et formes organisationnelles convergent remarquablement vers celles de Grossman, Hart et Moore³³⁶, dont les publications paraissent de manière totalement indépendante à la même période, c'est-à-dire au début des années 1990.

Le point de départ de Pagano repose sur l'idée selon laquelle les clivages et les points communs entre les courants néoinstitutionnaliste et radical ne correspondent pas à la division classique entre l'économie néoclassique et marxienne mais tendent en fait à la traverser.³³⁷ Alors que l'économie néoclassique suppose généralement que les droits de propriété sont donnés, l'auteur considère que les travaux de Coase, Alchian, Demsetz et North se rapprochent de manière frappante du courant marxien en s'intéressant, y compris du point de vue de l'histoire, aux implications du changement technologique sur les droits de propriété³³⁸. De même, bien que les radicaux se réclament de Marx, en particulier à propos de son analyse du système de fabrique, l'approche marxienne comporterait aussi des arguments en faveur de l'approche néoinstitutionnaliste en terme d'efficacité : *"si l'on accepte l'idée marxienne de la primauté ultime du développement des forces productives sur les droits de propriété, l'approche marxienne devient très proche de celle de l'Economie Néo-Institutionnelle"* (Pagano [1991b], p.189, note 1)³³⁹. A l'inverse, la vision marxienne du système de fabrique, où les droits de propriété façonnent la manière dont les forces productives sont mises en œuvre, peut servir à critiquer l'approche en terme d'efficacité. La vision dialectique adoptée par Marx contiendrait donc, sans toutefois les articuler, les deux théories à la fois : *"d'une part le développement de la technologie est vue comme la cause ultime du changement des relations de propriété. D'autre part, ces dernières (influencées à leur tour par la lutte des classes) influencent le développement de la technologie"* (Pagano [1991], p. 316, note 1).

Le principal clivage séparant les approches radicale et néoinstitutionnaliste serait donc relatif au lien de causalité privilégié entre technologie et droit de propriété. Dans

³³⁶ cf. troisième partie de cette thèse.

³³⁷ Pagano [1992a] développe cette idée de façon plus détaillée.

³³⁸ cf. Pagano [1991], p. 316 note 1.

³³⁹ Pagano [1993] est la reprise, sous un titre différent et moyennant de légères modifications, de Pagano [1991b].

les analyses radicales, les droits de propriété seraient plus ou moins considérés comme exogènes et détermineraient les choix technologiques et organisationnels³⁴⁰. Inversement, pour les néoinstitutionnalistes” la propriété de la firme ou son système de gouvernement est déterminé de manière endogène et efficiente par les caractéristiques des ressources qui sont utilisées dans l’organisation : c’est-à-dire leur degré de spécificité et leurs implications en termes de contrôle” (Pagano [1991b], p. 189). De ce point de vue, malgré l’accord de Williamson avec les radicaux pour refuser le déterminisme technologique de la théorie néoclassique de la firme, l’approche néoinstitutionnaliste reposerait pourtant *in fine* elle aussi sur un déterminisme technologique.³⁴¹ L’apport de Pagano consiste 1) à inverser le cadre conceptuel de la *new institutional economics*³⁴² de manière à rendre compte de la position radicale puis 2) à dépasser cette dernière afin de rechercher les formes institutionnelles stables, en tenant compte des effets autoreforçants entre propriété et technologie. L’auteur entend montrer d’une part que les formes organisationnelles n’ont pas besoin d’être efficaces pour perdurer et d’autre part que des formes d’organisation plus efficaces peuvent demeurer instables dans le temps. Cette contribution est donc une charge contre l’évolutionnisme implicite utilisé par le néoinstitutionnalisme où seules les institutions les plus efficaces seraient sélectionnées au cours de l’histoire.

2.2.2. Une synthèse des approches néoinstitutionnaliste et radicale

Pagano élabore tout d’abord son modèle de manière à rendre compte des principales conclusions néoinstitutionnalistes. Il considère que le travail et le capital sont soit entièrement spécifiques soit parfaitement redéployables (*general purpose*). L’auteur dénote les facteurs non-spécifiques par l’indice G , le travail parfaitement redéployable s’écrit donc L_G et le capital K_G , l’indice S dénote les facteurs spécifiques qui s’écrivent L_S et K_S . Le capital peut soit faire l’objet d’une transaction sur le marché, ce qui s’écrit M_K , soit contrôler le fonctionnement d’une firme, ce qui s’écrit F_K . De même, il note M_L le travail échangé de manière ponctuelle et F_L une firme contrôlée par le travail. Il est alors possible de distinguer quatre cas³⁴³ :

³⁴⁰ Remarquons que Pagano laisse quelque peu de côté les réflexions sur l’indépendance entre la technologie et l’organisation.

³⁴¹ Pagano [1992a] relativisera ce point de vue, cf. p. 235, note 10.

³⁴² Pagano [1992c] cherchera à nouveau à enrichir l’approche néoinstitutionnaliste en s’intéressant aux questions de coordination *ex ante* et *ex post*.

³⁴³ Ce qui peut être aussi représenté par le tableau suivant :

tableau 1	L_G	L_S
K_G	M_K, M_L	F_L, M_K
K_S	F_K, M_L	F_K, F_L

- (A) $(K_G, L_G) \rightarrow (M_K, M_L)$
 (B) $(K_S, L_G) \rightarrow (F_K, M_L)$
 (C) $(K_G, L_S) \rightarrow (F_L, M_K)$
 (D) $(K_S, L_S) \rightarrow (F_K, F_L)$

Le premier cas correspond à la situation orthodoxe où “peu importe qui embauche qui”, la production est organisée de manière efficiente par des transactions marchandes ponctuelles. Il n’y a pas de firme car il n’y a aucun investissement spécifique, il est possible de changer de partenaire d’échange à faible coût.

Le cas B correspond à la firme capitaliste. La théorie néoinstitutionnaliste prévoit que, compte tenu de sa spécificité, il est efficient que ce soit le capital qui contrôle l’organisation de la production car il perdrait de sa valeur s’il devait s’en séparer. Le travail, n’étant pas spécifique, sera embauché par le capital.

Le cas C est symétrique au cas B. Selon Pagano, la NIE considère ici que c’est le travail qui doit embaucher le capital et contrôler la production.

Enfin, dans la situation D, les deux facteurs sont spécifiques à l’organisation de la production, ils ont tous deux intérêt à la contrôler. Étant susceptibles l’un et l’autre de subir une expropriation s’ils devaient être écartés de la production, les solutions efficientes sont celles qui permettent une prise de décision jointe et rendent coûteuse l’expropriation d’un facteur par l’autre.

Pagano considère que le même tableau peut être obtenu si l’on prend en compte le degré de difficulté de contrôle des ressources. Si l’on note par l’indice E (comme *easy*) les ressources faciles à contrôler et D les ressources difficiles à contrôler, on obtient le tableau suivant :

tableau 2

	L_E	L_D
K_E	M_K, M_L	F_L, M_K
K_D	F_K, M_L	F_K, F_L

La théorie néoinstitutionnaliste impliquerait donc, selon Pagano, que “des changements dans la technologie affectent le degré de spécificité et les caractéristiques de contrôle (monitoring) des actifs qu’il est optimal d’employer et, de cette manière, déterminent les droits de propriété. Les coûts de transaction dus soit à la spécificité, soit aux caractéristiques de contrôle employées justifient l’existence d’une variété d’institutions qui caractérisent une économie de marché par leur efficacité relative” (*ibid.*, p. 196). Pour que ceci soit vérifié, l’allocation des droits de propriété doit s’adapter rapidement aux changements technologiques. Or, s’il existe un retard suffisamment important dans la réallocation des droits, compte tenu des coûts de transaction, qui peuvent théoriquement être plus élevés que les gains qui résulteraient de

l'échange des droits de propriété, il est possible au contraire que la technologie soit influencée par les droits de propriété. On retrouve alors les thèses radicales qui insistent sur l'endogénéité du degré de spécificité des actifs et des caractéristiques de contrôle des ressources utilisées par les organisations.

Plus fondamentalement, Pagano insiste sur le fait que la technologie n'est pas créée et adoptée dans un vide institutionnel, au contraire, la *“technologie est toujours façonnée dans le cadre d'une certaine structure de propriété qui influence la nature de la technologie et des ressources employées par la firme”* (ibid.). Ceci conduit l'auteur à inverser la construction des deux précédents tableaux comme suit, afin de rendre compte des causalités mises en avant par les radicaux³⁴⁴ :

tableau 1'	M_L	F_L
M_K	K_G, L_G	L_S, K_G
F_K	K_S, L_G	K_S, L_S

tableau 2'	M_L	F_L
M_K	K_E, L_E	L_D, K_E
F_K	K_D, L_E	K_D, L_D

2.2.3. Vers une conception dynamique des liens entre propriété et technologie

Selon Pagano, les arguments radicaux et néoinstitutionnalistes ne sont pas incompatibles et il convient au contraire de les intégrer afin d'approfondir la compréhension de l'influence réciproque qu'entretiennent droits de propriété et technologie. L'auteur fusionne les notations précédentes de manière à écrire conjointement le degré de spécificité et de difficulté de contrôle des ressources. Il faut désormais lire K_{E-G} et L_{E-G} pour les ressources faciles à contrôler et à redéployer et K_{D-S} et L_{D-S} pour les ressources spécifiques difficiles à contrôler. L'auteur saisit les interactions entre technologie et propriété à travers les séquences suivantes, qu'il déduit de la fusion des tableaux 1 et 1', et 2 et 2' :

- (A) $\rightarrow (M_K, M_L) \rightarrow (K_{E-G}, L_{E-G}) \rightarrow (M_K, M_L) \rightarrow (K_{E-G}, L_{E-G}) \rightarrow$
- (B) $\rightarrow (F_K, M_L) \rightarrow (K_{D-S}, L_{E-G}) \rightarrow (F_K, M_L) \rightarrow (K_{D-S}, L_{E-G}) \rightarrow$
- (C) $\rightarrow (F_L, M_K) \rightarrow (K_{E-G}, L_{D-S}) \rightarrow (F_L, M_K) \rightarrow (K_{E-G}, L_{D-S}) \rightarrow$
- (D) $\rightarrow (F_K, F_L) \rightarrow (K_{D-S}, L_{D-S}) \rightarrow (F_K, F_L) \rightarrow (K_{D-S}, L_{D-S}) \rightarrow$

L'auteur en déduit alors les définitions d'équilibres technologique et de droits de propriété :

³⁴⁴ Il est peu utile de reprendre les explications relatives à chaque cas dans la mesure où elles reposent sur des arguments qui ont déjà été avancés à plusieurs reprises dans cette thèse.

L'équilibre de droits de propriété : un système de droits de propriété (F_i, M_i) , $i = K, L$ est un équilibre de droits de propriété s'il génère une technologie (K_j, L_j) , $j = E - G, D - S$ qui régénère (F_i, M_i) .

L'équilibre technologique : une technologie (K_j, L_j) , $j = E - G, D - S$ est une technologie d'équilibre si elle génère un système de droits de propriété (F_i, M_i) , $i = K, L$ qui régénère (K_j, L_j) .

La mise en commun des recherches radicales et néoinstitutionnalistes permet à Pagano de mettre en évidence les effets mutuellement renforçants de la technologie et des droits de propriété qui définissent des états d'équilibre. Il en conclut que *“l'histoire compte dans le sens où les équilibres de droits de propriété peuvent dépendre des conditions initiales ayant autogénéré et autoreforcé les propriétés qui causent leur stabilité institutionnelle. Ou bien, en d'autres termes, l'histoire passée, plutôt qu'une efficacité a-historique, peut parfois déterminer quel est l'équilibre de droits de propriété particulier qui existe”* (ibid., p. 203).

Par la suite, Pagano affine son modèle en ne prenant en compte que les cas de l'entreprise capitaliste et de la firme autogérée (cas B et C). Il montre que un ou plusieurs équilibres technologique et de droits de propriété peuvent exister mais surtout, il met en évidence qu'un (ou plusieurs) équilibre inefficace peut exister et perdurer. Des chocs exogènes, qu'il qualifie de faibles, peuvent ne produire aucun changement d'équilibre si leur durée n'est pas suffisamment longue et ce même s'ils permettraient de se diriger vers une trajectoire plus efficace. L'auteur estime que ce modèle explique de manière plus adéquate la persistance d'importantes différences institutionnelles entre les économies capitalistes occidentales que ne le permettrait l'approche en terme d'efficacité organisationnelle. Enfin, l'importance de l'inertie des technologies et des droits de propriété préexistants conduit l'auteur à émettre l'hypothèse que la raison pour laquelle aucune diffusion importante d'un système organisationnel autogéré³⁴⁵ n'est observée n'est pas à imputer à un quelconque principe d'(in-)efficacité a-historique. Au contraire, *“sous le capitalisme, il y a une tendance à avoir des “travailleurs faciles à contrôler” et une tendance à sous investir dans des compétences humaines à la fois spécifiques à la firme et générales (mais non génériques). Ceci produit un équilibre technologique et de droits de propriétés remarquablement stable en dépit de son inefficacité. Des droits démocratiques sur le lieu de travail et la spécification technologique des ressources qui leur est associée peuvent être bloqués par la capacité des droits de propriété capitalistes à se reproduire eux-mêmes”* (ibid., p.225).

³⁴⁵ Il faut noter ici que les premières recherches de Pagano sur ce qu'il appelait alors le “self-management” remontent à 1984.

La notion d'équilibre technologique et de droit de propriété de Pagano constitue un outil original pour l'étude comparée des formes organisationnelles alternatives³⁴⁶. En outre, la "mise en boucle" des approches radicale et néoinstitutionnelle vient en quelque sorte clore l'aventure radicale, dans la mesure où les principales avancées théoriques de ce courant, formulées en dehors du cadre dominant durant les années 1970, sont désormais plus ou moins intégrées à, et complètent, l'approche standard. De ce point de vue, les années 1980 et le début des années 1990 auront moins été, pour les radicaux, une période de "découverte" qu'une période de reformulation des thèses élaborées dix ou quinze ans plus tôt. Toutefois, ceci est moins vrai si l'on considère la thématique du pouvoir.³⁴⁷ En effet, si les radicaux ont toujours défendu l'idée d'une pertinence économique de la notion de pouvoir, c'est finalement dans le cadre standard que Bowles et Gintis, durant les années 1980, vont élaborer ce qu'ils nomment la théorie de "l'échange contesté".

3. Une théorie micro-économique du pouvoir : l'échange contesté

Bowles et Gintis se sont intéressés à la question du pouvoir dès le début des années 1970 mais, ainsi que nous l'avons déjà indiqué, il s'agit alors d'une conception très macroscopique : le pouvoir d'État, le pouvoir de classe etc. Ces auteurs n'avaient pas vraiment cherché à étudier cette notion pour elle-même et à lui donner une définition plus précise jusqu'à ce que les néoinstitutionnalistes, en particulier Williamson, pointent le fait que les radicaux contestaient l'idée d'une efficacité de la hiérarchie et de l'autorité au nom de l'idée de pouvoir sans même avoir développé les outils qui permettraient d'appréhender plus précisément une telle notion.³⁴⁸ C'est à partir des réflexions de Gintis [1976] et de Bowles [1985] que ces deux auteurs vont élaborer leur théorie de "l'échange contesté" (*contested exchange*). Ils utilisent ce terme en référence au titre de l'ouvrage d'Edwards [1979], *Contested Terrain*.

La notion d'échange contesté apparaît pour la première fois en 1988 dans les *Papers and Proceedings* de l'American Economic Association (Bowles & Gintis [1988]), mais l'exposé le plus complet de cette micro-économie du pouvoir sera publié

³⁴⁶ Pagano approfondira par la suite ses recherches sur le changement et la stabilité institutionnelle, cf. Landesmann & Pagano [1994] et Pagano et Rowthorn [1994].

³⁴⁷ A cet égard, on peut voir chez Pagano une explication de la perpétuation des structures de pouvoir. Toutefois, le pouvoir en tant que tel n'est pas au centre de son analyse.

³⁴⁸ C'est ce qu'écrivent Bowles et Gintis [1990] (p. 165) : "la gauche manque d'une explication solide de l'exercice du pouvoir dans l'économie, n'ayant jamais répondu de manière convaincante à l'affirmation selon laquelle dans un système d'échanges volontaires contractuels aucun agent n'a le pouvoir sur aucun autre simplement parce qu'un acheteur ou un vendeur peut refuser toute transaction en toute impunité".

en 1990³⁴⁹ dans un numéro spécial de la revue californienne *Politics & Society*. Cet article est suivi de nombreux commentaires critiques de Donald Mc Closkey³⁵⁰, John Bowman, John Roemer, Michael Burawoy et Erik Olin Wright, Michele Salvati et enfin de Frank Thompson, auxquels Bowles et Gintis répondent en fin de volume. D'autres commentaires critiques suivront ainsi qu'en témoignent par exemple les contributions de Baker et Weisbrot [1994] et de Schutz [1995], toutes deux parues dans le *Journal of Economic Issues*. Bowles et Gintis affineront leur argumentation dans d'autres articles (cf. Bowles et Gintis, [1993c] et [1994b]) et surtout, ils publieront un texte sur le même sujet en 1993, dans le *Journal of Economic Perspectives*, lequel sera suivi des commentaires d'Oliver Williamson et Joseph Stiglitz.

Bien que la théorie de l'échange contesté s'appuie très largement sur la notion de contrat incomplet et sur les modèles de type salaire d'efficience, l'originalité de la contribution de ces deux auteurs ne doit pas être sous estimée car ainsi qu'ils le notent eux-mêmes : *“le concept de “pouvoir” est absent de la théorie néoclassique. On peut lire attentivement les indexes de douzaines de textes économiques sans rencontrer le terme. Plus surprenant, il n’y a pas d’entrée “pouvoir” dans l’encyclopédie du New Palgrave; le concept n’est guère plus que furtivement abordé dans de nombreux traités récents sur la théorie économique marxienne. Seule la tradition institutionnaliste a régulièrement pris au sérieux la question du pouvoir économique (...)”* (Bowles & Gintis [1994b], p. 300). Pourtant, c'est bien à partir de l'approche dominante que ces deux auteurs entendent mettre en évidence le pouvoir économique : *“une application cohérente des axiomes de l'action individuelle rationnelle et intéressée ne soutient pas le point de vue néoclassique d'une économie apolitique mais fournit plutôt (...) la base micro-économique pour l'étude du pouvoir économique”* (Bowles & Gintis [1988], p. 145)³⁵¹. L'originalité de leur apport n'est donc pas à rechercher du côté des outils formels auxquels ils ont recours mais du côté de leur interprétation des résultats, lesquels sont d'ailleurs pour la plupart très connus.³⁵² Ceci renvoie à une question méthodologique parfois négligée en économie: le contenu formel d'un résultat n'épuise pas la totalité de sa signification car il doit être resitué, et c'est d'ailleurs toujours le cas plus ou moins implicitement ou explicitement, dans un contexte qui le dépasse, celui de

³⁴⁹ Bowles & Gintis [1992] en est une version abrégée.

³⁵⁰ Il est d'ailleurs curieux que les éditeurs de la revue *Politics & Society* aient décidé de publier le commentaire de cet auteur tant son contenu, presque injurieux, est peu consistant.

³⁵¹ La revendication d'une appartenance à la nouvelle micro-économie est aussi très forte dans Bowles et Gintis [1993d].

³⁵² Baker et Weisbrot [1994] critiqueront vigoureusement cette démarche en arguant du fait que Bowles et Gintis ont été contraints de proposer une analyse de l'entreprise très appauvrie au regard de ce que proposent les approches marxienne et institutionnaliste.

la doctrine. Autrement dit, tout modèle économique, mathématisé ou non, n'est pleinement "informatif" que dans la mesure où il s'insère dans un espace de signification plus large. C'est d'ailleurs ce que les deux auteurs radicaux écrivent en début de conclusion : *"la seule nouveauté que contienne notre approche réside dans notre démonstration de la compatibilité d'une théorie politique de l'économie (souligné par les auteurs) avec un modèle d'équilibre général concurrentiel"* (Bowles & Gintis [1990], p. 202). Il s'agit de montrer, notamment en vue de contrer les arguments des tenants du marxisme analytique et du socialisme de marché, que la simple redistribution des richesses n'est pas suffisante pour assurer une distribution égalitaire du revenu car le marché lui-même ne fonctionne pas comme le suppose la théorie walrasienne. Les théorèmes de la théorie du bien être ne seraient pas vérifiés du fait de l'importance du rôle du pouvoir dans les relations contractuelles. Ainsi, ces deux auteurs s'interrogent sur ce que pourrait être un véritable renouvellement de la théorie des marchés concurrentiels. Leur idée centrale étant que l'échange en lui même n'est pas un acte neutre en terme de redistribution du revenu et, plus largement, du point de vue de la structuration de la société en classes distinctes et antagoniques.

3.1. L'échange contesté et le pouvoir dans l'échange

Le point de départ des deux auteurs, à la suite de Gintis [1976], concerne l'échange. Si l'économie walrasienne a pu évacuer toute relation de pouvoir c'est parce qu'elle fait l'hypothèse de contrats complets exécutoires³⁵³ sans coûts. Pour utiliser l'expression reprise par Bowles et Gintis [1993d], dans l'économie walrasienne "une poignée de main est une poignée de main". Or, compte tenu de l'impossibilité empirique d'une telle supposition, il n'est pas possible de considérer que les relations contractuelles se déroulent sans conflit et le fait que la nouvelle micro-économie l'admette est vu par Bowles et Gintis [1993d] comme une manière de renouer avec Adam Smith et Karl Marx qui *"savaient qu'une poignée de main n'est pas toujours une poignée de main"* (p. 83). Loin d'être parfaitement transparents les échanges, en particulier sur le marché du travail et sur les marchés financiers, sont en fait caractérisés par l'opacité, car certains aspects des biens ou des services échangés demeurent toujours non spécifiés. Une telle situation, où un individu peut, par ses actions, affecter positivement ou négativement un autre individu sans que de telles actions puissent être garanties ou interdites par un arrangement contractuel, n'est rien d'autre qu'une relation d'agence. Celle-ci implique nécessairement un système rendant exécutoires les obligations contractuelles (*enforcement system*) de manière endogène dans la mesure où les termes de l'échange dépendent essentiellement des moyens de sanction, de surveillance etc., mis en œuvre par les parties contractantes. L'idée d'étendre le domaine

³⁵³ Le système de mise à exécution, les tribunaux, est exogène et fonctionne sans coût.

d'application du principe néoclassique d'un individu maximisateur rationnel et intéressé au comportement des agents face à leurs obligations contractuelles est vue par Bowles et Gintis [1993d] comme la "vengeance de l'*homo economicus*" car elle va conduire à faire voler en éclat la théorie walrasienne dont elle est issue.

A partir de ce constat, qui est à la base de tous les développements de la nouvelle micro-économie, Bowles et Gintis définissent l'échange contesté, entre deux individus A et B engagés dans une relation d'échange, comme suit : "*Nous dirons que l'échange est contesté (souligné par les auteurs) lorsque le bien ou le service de B possède un attribut qui est valorisable pour A, coûteux à fournir pour B et n'est pas totalement spécifié dans un contrat exécutable sans coût*" (Bowles & Gintis [1990], p. 167). Cette définition n'est qu'une autre formulation de la notion de contrat incomplet. Mais les auteurs ajoutent, et c'est là qu'ils se démarquent de l'interprétation orthodoxe du contenu de la relation d'agence : "*ces échanges exécutables de manière endogène donnent lieu à un ensemble bien défini de relations de pouvoir, parmi les agents participant volontairement, même en l'absence de collusion ou d'autres obstacles à la concurrence parfaite (souligné dans le texte)*" (*ibid.*, cette phrase est en italique dans le texte original). Les auteurs réaffirment alors, à l'instar de ce qu'écrivait Gintis près de quinze ans plus tôt, que cette conception provient directement de la dichotomie, énoncée par Marx, entre travail et force de travail. L'analyse du fonctionnement de "l'atelier secret de la production", notamment l'extraction du travail hors de la force de travail, est vue par Bowles et Gintis comme rendant compte du caractère endogène de l'exécution du contrat de travail. Mais ils précisent que Marx lui même, par la mécanique de ses développements formels sur la théorie de la valeur, a contribué à éclipser cet aspect conflictuel de la relation d'emploi.³⁵⁴

Si l'échange contesté, ou l'incomplétude contractuelle, implique inévitablement une relation de pouvoir, quelle est la définition qu'en donnent les auteurs ? "[P]our que A ait un pouvoir sur B, il est suffisant que, en imposant ou en menaçant d'imposer des sanctions à B, A soit capable d'affecter les actions de B de manière à promouvoir les intérêts de A alors même que B ne dispose pas de cette capacité vis-à-vis de A" (*Ibid.*, p. 173, phrase en italique dans le texte). Autrement dit, selon cette définition, une relation de pouvoir survient lorsque la capacité à infliger des coûts à autrui est asymétrique. Ceci conduit les auteurs à élaborer une taxinomie du pouvoir qu'ils résument à travers un tableau (p. 174) :

Résultat : commandement sur	
les personnes	les biens et services

³⁵⁴ Bowles et Gintis considèrent d'ailleurs que l'incapacité des auteurs socialistes à prendre en compte les problèmes d'agence est une des raisons pour lesquelles il n'ont pas été capables de faire face, sur le plan théorique, à l'échec du "socialisme réel".

Moyens : commandement sur	la violence	obéissance aux lois	taxation et transferts
	les ressources économiques	pouvoir dans l'échange	pouvoir d'achat

Considérant les contrats comme complets et exécutoires sans coûts, l'économie walrasienne ne saisirait que les relations entre les choses, c'est le pouvoir d'achat. Au contraire, l'échange contesté permettrait de comprendre comment le contrôle sur certaines ressources économiques peut conférer un pouvoir sur les hommes. Bowles et Gintis s'intéressent plus particulièrement au pouvoir dans deux types d'échanges : le marché du travail et le marché financier. Dans un dernier temps, ils mettent en relation ces deux marchés et en tirent des conclusions quant à la place du pouvoir dans l'échange au niveau de l'équilibre général.

3.2. L'échange contesté sur le marché du travail

Reprenant le modèle de Bowles [1985] dans une version remaniée, les auteurs montrent que l'échange contesté de la force de travail confère à l'employeur un pouvoir qui repose sur le renouvellement contingent du contrat de travail³⁵⁵. La menace de licenciement, c'est-à-dire le non renouvellement du contrat, procure un pouvoir relationnel effectif au patron car le non apurement endogène du marché du travail, notamment mis en évidence par Bowles, rend la perte d'emploi coûteuse pour le salarié. Ce déséquilibre structurel du marché du travail concurrentiel où les demandeurs se trouvent du côté court, ils ne sont pas contraints en quantité, et les offreurs du côté long, conduit Bowles et Gintis à désigner le pouvoir de marché de l'employeur sur l'employé comme un "pouvoir du côté court" (*short side power*).³⁵⁶ Ce type de pouvoir est donc fondamentalement un pouvoir *de marché*. Contrairement à la théorie du déséquilibre (Malinvaud [1980]), dont la fixité des prix repose sur une cause exogène, le rationnement est au contraire ici le résultat d'un mécanisme endogène dû à la nature "contestée" de l'échange. Les agents se trouvant du côté long sont de deux types : ceux qui ont réussi à trouver un emploi, et qui sont donc contraints d'accepter l'autorité de l'employeur en échange de leur rente d'emploi, et ceux qui, étant rationnés, demeurent au chômage. Les auteurs désignent les agents du côté court par la lettre A, les agents

³⁵⁵ Roemer [1990] met en doute la pertinence de la menace de licenciement en signalant les multiples difficultés auxquelles se heurte l'employeur lorsqu'il désire y recourir. Ce ne serait donc pas une menace crédible. De même, Burawoy & Wright [1990] estiment que Bowles et Gintis donnent une image trop simplifiée des mécanismes servant à stimuler l'effort des travailleurs.

³⁵⁶ Les auteurs remarquent en outre que les stratégies du diviser pour régner et de choix technologique comme moyen de révéler l'information et de contrôler l'effort, tels que Bowles [1985] les a étudiées, sont à la fois une expression du pouvoir du côté court et permettent d'en réduire le coût relatif.

non rationnés du côté long par la lettre B et ceux situés aussi du côté long mais se trouvant rationnés par la lettre C.

Bowles et Gintis remarquent qu'il est possible d'objecter que l'individu B a le pouvoir d'induire l'agent A à lui verser une rémunération supérieure à ce qui serait nécessaire pour qu'il accepte d'entrer en transaction. Toutefois, ils avancent que *“l'avantage de B ne provient pas de son pouvoir (souligné dans le texte) dans le sens d'une capacité pouvant être stratégiquement déployée de manière à promouvoir ses intérêts. Pour voir ceci, il faut noter que le pouvoir de A de licencier B est une menace crédible, alors que B ne peut brandir aucune menace crédible que ce soit. Plutôt que d'attribuer le fait que B reçoit un salaire en excès du salaire de réservation au “pouvoir de B sur A”, nous devons plutôt dire que la rente d'emploi provient de l'autonomie de B, c'est-à-dire de l'incapacité de A à déterminer sans coût le niveau d'effort de B. La rente est un coût pour A de l'exercice du pouvoir sur B”* (ibid., p. 183). Par ailleurs, les auteurs remarquent aussi que l'on peut imaginer des cas d'échange contestable ne donnant pas lieu à un pouvoir du côté court. En effet, dans les situations où les deux agents peuvent s'engager dans des activités d'exécution endogène du contrat, tous deux peuvent recevoir une part de ce que Klein, Alchian et Crawford [1978] appellent la quasi-rente relationnelle (Bowles et Gintis n'emploient toutefois pas ce vocable). Dès lors, chacun peut défendre ses intérêts de manière efficiente en menaçant l'autre d'une sanction.³⁵⁷ Une telle situation de pouvoir bilatéral, lequel n'est pas un pouvoir du côté court, sera examinée très en détail par Rajan et Zingales [1998] dans le cadre d'un modèle de contrat incomplet à la Grossman, Hart et Moore (cf. troisième partie de cette thèse). C'est sans doute l'une des plus grandes faiblesses, ou tout du moins l'un des aspects les plus incomplets, de l'approche de Bowles et Gintis que de négliger le coût de remplacement des salariés. Ceci les empêchera d'étudier les situations de quasi-monopole bilatéral. Toutefois, nous verrons que loin de nuire à leur approche, cette idée, qui sera donc développée par des disciples d'Oliver Hart³⁵⁸, permettra au contraire d'intégrer une partie des réflexions de Braverman et Stone sur la déqualification. De ce point de vue, et sans trop anticiper, la théorie de l'échange contesté et la théorie des contrats incomplets doivent être considérées comme des travaux fortement complémentaires.

3.3. L'échange contesté sur le marché des capitaux

³⁵⁷ Bowles et Gintis prennent l'exemple d'un face à face entre un employeur et un groupe organisé de travailleurs dont le coût de remplacement est élevé.

³⁵⁸ Ainsi que nous le verrons, cet auteur s'en tiendra pour sa part à une compréhension de la relation d'emploi très proche de celle de Bowles et Gintis.

Jusqu'ici, le lien entre pouvoir et propriété n'a pas été démontré. Aussi, les deux auteurs considèrent que le marché du capital doit être à son tour abordé comme un échange contestable. Il s'agit de montrer que la richesse monétaire ne confère pas seulement un pouvoir d'achat. Reprenant les analyses de Stiglitz et Weiss [1981], Bowles et Gintis indiquent que la promesse d'un emprunteur B de rester solvable afin de pouvoir rembourser son prêteur A n'est pas plus exécutable de manière exogène que la promesse d'un travailleur de fournir un certain montant de travail. Par conséquent, le prêteur va mettre en place des mécanismes incitatifs visant à induire l'emprunteur à adopter une stratégie moins risquée que celle qu'il retiendrait en dehors de toute contrainte. Le renouvellement contingent, qui repose sur des conditions de prêt avantageuses pour B au regard de son taux d'intérêt de réservation, est là aussi considéré comme un moyen par lequel s'exerce de manière crédible les menaces et les sanctions éventuelles. Toutefois, c'est le versement d'un nantissement par B à A qui permettra de limiter le plus efficacement les comportements opportunistes des emprunteurs. Ainsi, de par la nature même des conditions d'emprunt, seuls les individus "riches" sont en mesure de fournir les garanties suffisantes pour pouvoir lever des capitaux sur les marchés financiers. Une situation limite correspond au cas où les emprunteurs sont tous capables de verser un nantissement suffisamment grand pour que les prêteurs n'aient pas besoin de recourir au renouvellement contingent. Dans cette configuration seulement, le prix d'équilibre permet d'apurer le marché des capitaux. Pour éviter ce cas limite, Bowles et Gintis supposent que les deux mécanismes, que sont le renouvellement contingent et le nantissement, sont utilisés.

Conformément aux résultats de Stiglitz et Weiss, le taux d'intérêt d'équilibre se situe en dessous du taux de réservation des emprunteurs. Le marché n'est donc pas apuré et les individus rationnés, contrairement au marché du travail, se trouvent cette fois du côté de la demande, c'est-à-dire des emprunteurs. Il y aura donc des individus de type C qui ne parviendront pas à se financer en dépit du fait qu'ils disposent de suffisamment de capitaux pour verser le nantissement requis. Les prêteurs, c'est-à-dire des individus "riches", se situent sur le côté court et ne sont donc pas rationnés.³⁵⁹ Bowles et Gintis en déduisent que *"la propriété de la richesse confère du pouvoir aux agents en les plaçant dans des positions du côté court sur des marchés d'échange contestable"* (*ibid.*, p. 192, en gras dans le texte original). Les prêteurs disposent dès

³⁵⁹ Les auteurs notent toutefois que des emprunteurs rationnés pourront alors décider de devenir emprunteur, ils en déduisent une non correspondance entre le revenu et le pouvoir. En effet, un individu de type B sur le marché financier peut jouir d'un revenu plus élevé qu'un individu de type A sur le même marché qui n'est prêteur que pour ne pas se retrouver dans la position C. Cet agent "A malgré lui" exerce un pouvoir de côté court sur un agent B, bien que le revenu des investissements de ce dernier peut être plus élevé que celui de A.

lors du même type de pouvoir à l'égard de leurs débiteurs que celui dont dispose l'employeur vis-à-vis du salarié.³⁶⁰ Les auteurs insistent sur l'aspect frappant du parallélisme entre les deux marchés : *“l'argent (sic) est dans les deux cas du côté court du marché”* (*ibid.*, p. 193).

Les auteurs soulignent par ailleurs que le capital humain ne peut pas être utilisé comme nantissement du fait du caractère inaliénable du travail (interdiction de l'esclavage), par conséquent seule la richesse pouvant être transférée à faible coût serait à même de conférer du pouvoir.³⁶¹ Les auteurs en déduisent que *“différents actifs ayant des valeurs présentes équivalentes (par exemple une propriété aliénable ou un flux de revenus futurs du travail) correspondent à différentes positions sur des marchés contestables et donc à des localisations différentes dans la structure politique de l'économie capitaliste (...)”* (*ibid.*, p. 194, en gras dans le texte original). La dernière étape de la démonstration débouche donc sur la mise en relation des deux marchés précédemment étudiés.

3.4. La structure du pouvoir dans l'ensemble de l'économie

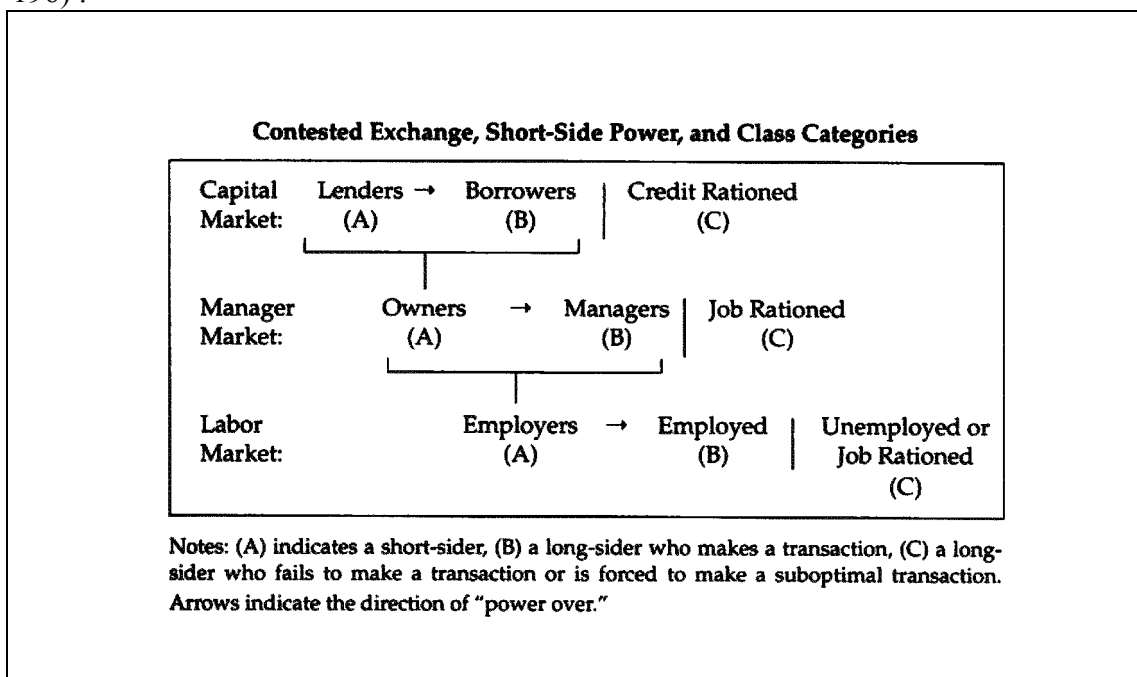
Bowles et Gintis entendent montrer que, contrairement à ce que soutiennent des marxistes analytiques tels que Erik Olin Wright ou John Roemer, la structure de classe de l'économie capitaliste ne concerne pas seulement la distribution du revenu et de la richesse. Ils écrivent : *“nous rejetons l'idée que les agents sont répartis dans des positions de classe seulement sur la base de la propriété et nous considérons la politique de redistribution (ou de socialisation) de la richesse inadéquate pour atteindre des objectifs égalitaires, sans même parler d'objectifs démocratiques”* (*ibid.*, p. 195). Les auteurs estiment en outre, grâce à leur approche, être en mesure d'expliquer les raisons de la présence de la classe intermédiaire³⁶² entre le travail et le capital. Ils définissent le *manager* comme *“un agent possédant des compétences particulières pour organiser la production mais manquant de suffisamment de richesses pour obtenir suffisamment de crédit pour former une affaire et qui est engagé pour faire marcher la firme par des détenteurs de richesse manquant de telles compétences, ou non intéressés pour les exercer”* (*ibid.*).

³⁶⁰ Roemer [1990] critique cette idée et considère que ces deux marchés fonctionnent totalement différemment dans la mesure où l'emprunteur ne jouirait en fait d'aucun pouvoir “extra-contractuel” sur l'emprunteur car il estime que le marché des capitaux ne serait en fait pas rationné.

³⁶¹ C'est sur ce point que la contribution de Rajan et Zingales [1998], pour qui le capital humain d'un individu peut dans certaines configurations lui conférer un pouvoir considérable, viendra contredire le plus vigoureusement la définition de la richesse de Bowles et Gintis.

³⁶² Pour une approche marxiste de la place des “cadres” en tant que classe dans le capitalisme, cf. Duménil & Lévy [1996] et [1998].

Un troisième marché d'échange contestable est donc introduit, il met en scène les *managers* et les propriétaires.³⁶³ Son fonctionnement est formellement identique à celui du marché du travail et du capital. Les auteurs soulignent que le *manager* n'est ni l'entrepreneur-capitaliste de Marx, ni l'entrepreneur-innovateur de Schumpeter ni le factotum (sic) du modèle walrasien, il est l'intermédiaire entre le capital et le travail. Sa position est contradictoire en ce qu'il est à la fois sujet et objet de pouvoir : situé du côté court sur le marché du travail, il exerce son pouvoir sur les salariés mais il est en même temps situé du côté long sur le marché des *managers* et par là, il subit le pouvoir des propriétaires. Ces interdépendances sont représentées par le schéma suivant (cf. *ibid.*, p. 196) :



Les *managers* employés par les propriétaires sont sélectionnés dans un ensemble d'agents comprenant notamment les individus C rationnés en capital et ayant les compétences requises. De même, les agents de type C sur le marché des gestionnaires basculeront sur le marché du travail et ne parviendront donc pas à valoriser leur compétences en matière d'organisation de la production. Ce modèle que les auteurs qualifient d'équilibre général³⁶⁴, c'est d'ailleurs en ce sens qu'ils revendiqueront l'étiquette d'une économie "post-walrasienne"³⁶⁵, explique selon eux la reproduction

³⁶³ Il s'agit de la problématique du "gouvernement d'entreprise".

³⁶⁴ Ces réflexions semblent rejoindre celles de d'Aspremont, Dos Santos Ferreira & Gérard-Varet [1996] sur un équilibre général en concurrence imparfaite.

³⁶⁵ cf. Bowles et Gintis [1993a] et [1993d].

des relations de classes capitalistes en présence de marchés concurrentiels³⁶⁶ : “La richesse confère du pouvoir parce que les emprunteurs chanceux (successful) émergent comme employeurs alors que les travailleurs ne peuvent pas devenir employeur et former leurs propres firmes parce que, manquant de richesse, ils se voient refuser l'accès aux marchés des capitaux” (*ibid.*, p. 196). En outre, à l’instar de Bowles [1985], le chômage et le sous emploi sont aussi pris en compte. Enfin, les auteurs remarquent que la propriété d’une richesse transférable n’est une condition ni nécessaire ni suffisante pour jouir d’un pouvoir du côté court. En effet, les propriétaires indépendants (*self-employed*) ne détiennent aucun pouvoir du côté court et à l’inverse des individus ayant un pouvoir du côté court en raison de leur position de *manager* peuvent ne pas posséder de richesse autre que leur capital humain. Ceci est résumé par le tableau suivant (cf. *ibid.*, p. 198) :

	pouvoir	
	oui	non
propriété	oui détenteurs de richesse (comme employeurs ou prêteurs)	non indépendants (<i>self-employed</i>)
	non <i>managers</i>	travailleurs (employés et chômeurs)

Les auteurs tiennent une position ambiguë à propos du lien entre propriété de la “richesse” et pouvoir. Ils affirment en effet d’une part, à l’instar de nombreux autres auteurs marxistes, que ces deux éléments sont fortement liés mais d’autre part, ils soulignent la non concordance exacte entre richesse et pouvoir. Ceci tient en partie au fait qu’ils refusent d’insérer la notion de capital humain dans leur définition de la richesse. Rajan et Zingales [1998] retrouveront, d’une tout autre manière, l’ensemble des idées mises en avant par Bowles et Gintis mais ils montreront aussi que les relations de pouvoir, au sens de ces derniers, ne s’exercent pas de manière unidirectionnelle. En effet, le capital humain, bien que non transférable, peut conférer un pouvoir à un employé et placer ce dernier en situation de quasi-monopole bilatéral et non pas du côté long. De ce point de vue, Rajan et Zingales généraliseront la théorie du pouvoir de Bowles et Gintis en mettant en exergue une plus grande complexité des relations contractuelles en situation d’échange contestable et en pointant le fait que les relations de pouvoir sont encore plus présentes que ne le suggèrent les deux auteurs radicaux.

³⁶⁶ Bowman [1990] critique la conception de la concurrence retenue par Bowles et Gintis car ces derniers ne seraient pas cohérents en négligeant les relations de pouvoir entre concurrents.

Conclusion du chapitre

Enfin, partis vingt ans plus tôt d'une réflexion plutôt macroscopique et marxienne sur les conditions économiques et sociales de la reproduction de classe des sociétés capitalistes et de l'organisation hiérarchique de la production, Bowles et Gintis ont débouché sur une approche micro-économique des relations de pouvoir. Ils font partie des principaux responsables de l'introduction d'une telle thématique, qui au départ n'intéressait que les institutionnalistes et les radicaux, dans l'agenda de recherche du *mainstream*. En dépit du refus d'auteurs aussi connus que Williamson et Stiglitz³⁶⁷ de recourir à une telle notion, laquelle est considérée par eux comme "trop vague" ou "trop chargée affectivement", d'autres auteurs non moins reconnus par leur pairs, tels que Grossman, Hart et Moore, puis Rajan et Zingales, vont à leur tour mettre en place un véritable programme de recherche, dans le cadre standard, sur le pouvoir économique.³⁶⁸

L'orientation d'une partie des radicaux vers la micro-économie s'est effectuée, non sans heurts, au début des années 1980. Bien qu'il soit parfois difficile de dire en quoi ces nouveaux travaux sont radicaux, il demeure l'idée d'une mise en exergue de l'inefficience de l'entreprise capitaliste au regard de formes organisationnelles plus démocratiques. C'est notamment dans ce sens que peut être interprétée la théorie du "pouvoir du côté court" de Bowles et Gintis. Par ailleurs, il demeure l'idée chez ces auteurs d'un non déterminisme technologique, ou plus exactement d'une endogénéité de la technologie au processus de production, comme par exemple dans les travaux de Pagano. Dès lors, même si l'on peut dire que cette période correspond, pour certains radicaux, à un rapprochement vers le courant dominant, on n'assiste pas pour autant à une fusion dans la mesure où il subsiste quelques thématiques clés de ce qui fit le "défi radical" dans les années 1970. Le principal abandon dont se sont rendus coupables ces auteurs, au yeux de ceux restés fidèles au projet initial, fut sans doute celui de la construction d'une approche alternative, notamment d'une analyse ayant une dimension historique. Mais si l'on considère le destin individuel des différents protagonistes, ce que nous avons appelé la transformation du courant radical est en fait un retour au courant dominant, dans la mesure où la plupart de ces auteurs ont reçu, durant les années 1960, un enseignement néoclassique.

³⁶⁷ cf. Williamson [1993] et Stiglitz [1993].

³⁶⁸ cf. troisième partie de cette thèse.

Conclusion de la seconde partie

Nous avons vu en première partie de cette thèse que durant les années 1970, le “défi radical” a notamment consisté à pointer l’importance économique du rôle de la hiérarchie dans l’entreprise. Compte tenu de l’état de la recherche dans le courant dominant au début de cette période, il semblait alors aux auteurs radicaux qu’une telle mise en évidence suffisait à prouver l’inefficience de l’organisation capitaliste de la production. Si la réponse d’auteurs plus académiques, tels que Alchian et Demsetz, Arrow ou Williamson, n’a pas été monolithique, il se dégage tout de même de leurs contributions la thèse selon laquelle la hiérarchie joue effectivement un rôle important. En effet, celle-ci servirait à promouvoir l’efficacité de l’organisation. Dans cette optique, la problématique, énoncée par Williamson, du “pouvoir *versus* efficacité” sommerait les radicaux d’approfondir leur analyse du pouvoir. Autrement dit, la mise en évidence du rôle du pouvoir serait équivalente à une falsification du principe d’efficacité défendu par les tenants du courant néoinstitutionnaliste.

De ce point de vue, les travaux sur le pouvoir de Bowles et Gintis, qui avec d’autres auteurs radicaux se sont tournés vers la micro-économie durant les années 1980, répondent à ce défi lancé par Williamson. À nouveau, le fait de mettre en exergue les rapports de pouvoir dans l’organisation capitaliste de la production peut sembler suffire pour démontrer l’inefficience de l’organisation. Toutefois, nous verrons dans la partie suivante que durant les années 1990, le courant des contrats incomplets, incarné par Grossman, Hart et Moore, procédera à un mouvement d’intégration de la notion de pouvoir similaire à celui qui s’est manifesté pour la hiérarchie durant la seconde partie des années 1970. En effet, considéré comme servant le principe d’efficacité, le pouvoir va être à son tour intégré au corpus théorique du *mainstream*. Bien que ceci fera voler en éclats l’alternative “pouvoir *versus* efficacité” et que l’on peut soutenir, à certains égards, qu’il existe une certaine convergence de vues entre les radicaux et le courant dominant, il subsistera encore un clivage. En effet, l’opposition ne pourra plus avoir lieu à propos de la pertinence du rôle du pouvoir mais à propos de son efficacité. Pour les radicaux, en particulier Bowles et Gintis, seul un pouvoir responsable démocratiquement peut éventuellement remplir une fonction orientée vers l’efficacité. Les radicaux connaîtront les plus grandes difficultés pour démontrer l’inefficience de tel ou tel principe allocatif (marché, hiérarchie, pouvoir) principalement parce qu’ils ne sont pas parvenus à élaborer de nouveaux concepts susceptibles de concurrencer les outils analytiques dominants. Les radicaux font donc preuve d’une impuissance chronique, les forçant à battre en retraite après chaque “victoire”, qui a été renforcée une fois retournés dans le giron dominant.

La partie suivante montre comment la théorie des contrats incomplets s’est progressivement saisie de la thématique du pouvoir.

TROISIEME PARTIE

Autorité et pouvoir
dans la théorie des contrats incomplets :
une convergence avec le courant radical ?

Introduction de la troisième partie

CHAPITRE 1 : L'élaboration des concepts : de l'intégration verticale à l'autorité

CHAPITRE 2 : L'étude de l'organisation intra-firme, de l'autorité au pouvoir

Conclusion de la troisième partie

Introduction de la troisième partie

La présente partie vise à rendre compte de la formation et de l'évolution de la théorie des contrats incomplets. Cette approche avait pour objectif initial de saisir, par un modèle, les conclusions de la théorie des coûts de transaction à propos de l'intégration verticale. Dans un second temps, ce modèle a été perfectionné en vue d'analyser une plus grande variété de relations contractuelles. Dans cette perspective, nous verrons que Grossman, Hart et Moore (GHM) ont élaboré des outils analytiques permettant notamment de mieux comprendre les sources de l'autorité. En particulier, ces auteurs seront amenés à mettre en avant, à l'instar des radicaux, l'importance cruciale de la propriété des moyens de production pour comprendre le rapport de subordination qui définit la relation d'emploi.

Bien que la hiérarchie, ce terme étant souvent utilisé de manière interchangeable avec celui d'autorité, ne soit pas au centre des préoccupations de ces auteurs, la contribution de Aghion et Tirole sur la délégation de l'autorité donnera des éléments pour en esquisser une définition claire. En outre, nous montrerons que la reconnaissance de l'importance de l'autonomie et de l'initiative de l'individu, que ces deux auteurs saisissent à travers la notion d'autorité réelle (qu'ils opposent à l'autorité formelle), permet d'articuler les réflexions de Rajan et Zingales sur le rôle du pouvoir³⁶⁹ dans les relations intra-firme. Cette contribution, qui entend notamment réconcilier Marglin et Smith à propos de la division du travail, témoigne de l'entrée dans l'agenda de recherche du courant dominant de la notion de pouvoir, souvent mise en avant par les radicaux.

Il apparaîtra au terme de cette partie que la théorie des contrats incomplets s'oriente vers une représentation complexe de la relation d'emploi. En effet, si la dimension asymétrique du pouvoir de l'employeur sur l'employé est désormais reconnue, ce dernier dispose toutefois lui aussi d'un certain pouvoir. Enfin, nous soulignerons que malgré une apparente convergence du programme de recherche de la théorie des contrats incomplets avec celui du courant radical, il subsiste toujours un clivage entre ces deux approches à propos du rôle de l'efficience.

Le premier chapitre de cette partie est consacré à l'élaboration du cadre d'analyse de la théorie des contrats incomplets, tandis que le second chapitre s'attache plus particulièrement à rendre compte de son approche de l'organisation intra-firme.

³⁶⁹ L'emploi du terme "pouvoir" en économie était jusqu'alors cantonné dans deux domaines : la théorie de la concurrence imparfaite utilise l'expression de "pouvoir de marché" et les théories de la négociation celle de "pouvoir de négociation"; sur ce second point, cf. Zylberberg [2000].

CHAPITRE 1

L'élaboration des concepts : de l'intégration verticale à l'autorité

Introduction

1. Les origines de la théorie des contrats incomplets

- 1.1. Un double héritage
- 1.2. La genèse du concept de “hold-up” : Goldberg [1976]
- 1.3. “Hold-up” et quasi-rente appropriable: un premier modèle

2. Du “hold-up” à l'autorité

- 2.1. L'intégration verticale
 - 2.1.1. Cadre général et hypothèses
 - 2.1.2. “Point de repère” et non intégration
 - 2.1.3. L'intégration
 - 2.1.4. Étude comparée des structures de propriété
 - 2.1.4.1. Les cas proches du first best
 - 2.1.4.2. Les solutions de second rang
 - 2.1.5. Incomplétude et autorité

3. De la propriété à l'autorité : contrôler les actifs pour contrôler les individus

- 3.1. Le marin, le cuisinier et l'homme d'affaire
- 3.2. Les hypothèses du modèle
- 3.3. Comparaison des différentes structures de contrôle
 - 3.3.1. L'effet incitatif de la propriété
 - 3.3.2. Une “boîte à outils” mieux garnie que celle du courant néoinstitutionnaliste
 - 3.3.2.1. L'actif idiosyncratique
 - 3.3.2.2. L'agent indispensable
 - 3.3.2.3. La dispensabilité
 - 3.3.2.4. L'actif essentiel
- 3.4. Remarques méthodologiques sur l'interaction technologie / propriété
- 3.5. De la propriété à l'autorité

Conclusion

Introduction

Ce chapitre vise à montrer comment la théorie des contrats incomplets, initialement élaborée en 1986 par Grossman et Hart³⁷⁰, en est venue à s'intéresser à la question de l'autorité. Comme nous l'avons déjà indiqué, ces auteurs ont suivi la même démarche que Williamson. En effet, les préoccupations liées à l'organisation interne de l'entreprise (cf. second chapitre de cette partie) ne sont venues que dans un deuxième temps, après qu'un cadre analytique ait été élaboré pour appréhender l'intégration verticale. Pourquoi la question de l'autorité est-elle posée ? C'est la prise en compte de l'incomplétude des contrats qui, tout comme pour Williamson et Simon, conduit Grossman et Hart à s'intéresser à cette notion. Une telle incomplétude produit ce que Klein, Crawford & Alchian [1978] nomment un "hold-up", c'est-à-dire la possibilité de comportements opportunistes post-contractuels. Ceux-ci posent à leur tour la problématique des formes organisationnelles entre les co-contractants et posent donc notamment la question de l'autorité. Par conséquent, il est important de comprendre la manière dont ces auteurs appréhendent l'intégration verticale avant de se tourner plus spécifiquement vers la thématique de la relation d'emploi.

Cette approche est intéressante essentiellement pour deux raisons. Tout d'abord, elle vise à unifier le cadre standard en cherchant à intégrer les travaux de Williamson, pour l'essentiel peu formalisés, dans un modèle issu de ceux du type principal-agent. Du point de vue de l'histoire de la pensée économique, la dynamique de ce programme de recherche est donc initialement endogène au *mainstream*. Ensuite, malgré l'indifférence initiale des tenants de ce nouveau courant vis-à-vis des travaux radicaux, les résultats de

³⁷⁰ Oliver Hart, qui est le principal représentant de la théorie des contrats incomplets, est né en Grande Bretagne en 1948. Actuellement en poste à Harvard depuis 1993, il fut notamment professeur à la London School of Economics de 1981 à 1985 puis au M.I.T. (États-Unis) de 1985 à 1993. Il a tout d'abord commencé ses études de mathématiques en 1966 à l'université de Cambridge (Angleterre) puis s'est tourné vers l'économie en 1969 à l'université de Warwick. Il réalisera son PhD, lequel porte sur l'équilibre général en marchés incomplets, à l'université de Princeton (États-Unis) de 1971 à 1974 sous la direction de Michael Rothschild. Ses premiers travaux portent sur la théorie du porte feuille mais il s'intéressera dès la fin des années 1970 à la théorie de la concurrence imparfaite avec notamment un article publié en 1979 dans la *Review of Economic Studies*. Il contribuera à la théorie des contrats implicites et à la théorie principal-agent. Son article, cosigné avec S. Grossman et qui fut publié dans *Econometrica* en 1983, fait toujours autorité en la matière.

Oliver Hart reconnaît avoir fait preuve d'un certain activisme politique à la fin des années 1960, il s'est en outre intéressé au marxisme durant sa thèse et a fait partie de l'Union for Radical Political Economy, même si ses travaux n'en portent pas particulièrement la marque (cf. correspondance avec l'auteur).

leurs recherches seront finalement très proches de ceux auxquels aboutiront au même moment des auteurs tels que Bowles et Gintis.

La section 1 rend compte des premières réflexions ayant conduit à élaborer la notion de “*hold-up*”. La seconde section montre comment Grossman et Hart [1986] posent la question de l’autorité à partir de l’incomplétude. Enfin, la troisième et dernière section présente les concepts, définis par Hart et Moore [1990] pour préciser les caractéristiques de l’intégration verticale, qui seront utilisés par Hart pour appréhender la relation d’emploi.

1. Les origines de la théorie des contrats incomplets

1.1. Un double héritage

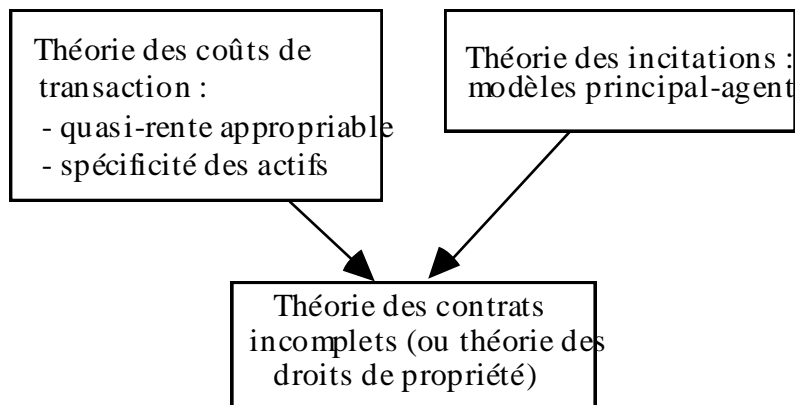
L’approche de Grossman, Hart et Moore (GHM) se fonde entièrement sur la problématique dite du “*hold-up*” dont la diffusion provient de l’article très connu de Klein, Crawford & Alchian [1978]³⁷¹. Ces derniers développent la notion de quasi-rente appropriable à partir des travaux pionniers de Williamson [1975] et de Goldberg [1976], celui-ci étant, semble-t-il, le premier à employer le terme de *hold-up*³⁷².

La théorie des contrats incomplets, désignée aussi par les termes de “théorie des droits de propriété” (auxquels nous préférons ceux de “nouvelle théorie des droits de propriété” en vue d’éviter toute confusion avec l’approche d’Alchian et Demsetz), est le fruit d’une synthèse entre deux courants du *mainstream* qui semblaient a priori ne pas converger : la théorie des coûts de transaction et la théorie principal agent³⁷³. À cette dernière, elle emprunte à la fois le formalisme, le comportement maximisateur et le rôle des incitations, à la première, elle reconnaît le rôle clé des contrats incomplets, dus aux coûts de transaction, et développe la notion de *hold-up* jusque dans ses moindres détails séquentiels.

³⁷¹ Holmström & Roberts [1998] considèrent cet article comme le plus influent de ces vingt dernières années en matière de théorie de la firme.

³⁷² Bien qu’il ne fasse étrangement aucune allusion aux articles fondateurs de Goldberg et de Klein, Crawford & Alchian, cf. Malcomson [1997] pour une revue récente de la littérature sur ce thème.

³⁷³ cf. Hart [1989], p. 1771.



Ce double héritage peut sembler équivoque dans la mesure où l’hypothèse de rationalité limitée des individus n’est pas retenue, alors que celle de l’existence de coûts de transaction positifs est mise au premier plan, car ceux-ci sont généralement justifiés par la rationalité limitée. Hart a tenté de s’expliquer sur ce point en affirmant que les individus peuvent concevoir toutes les contingences et les dimensions de l’action mais qu’ils ne peuvent pas les écrire d’une manière suffisamment claire pour qu’une tierce partie, tel un tribunal, puisse les vérifier. Il en conclut que les individus ont des capacités limitées non pas en termes de rationalité mais en termes d’écriture des contrats et de communication³⁷⁴. La rationalité n’est pas limitée et cependant les contrats sont incomplets.

Finalement, ces limitations renvoient à la notion de “savoir tacite”, très connu en économie du travail non standard et par Williamson. Hart défend donc l’idée d’un individu illimité sur le plan cognitif, ses facultés de calcul sont extrêmement importantes³⁷⁵, mais limité dans son rapport au monde, il ne peut pas signer des contrats complets, ce qui implique que la notion de rationalité limitée ne soit pas essentielle pour une théorie des organisations.³⁷⁶

Si l’on met de côté ces difficultés et que l’on admet, sans autre justification que celle de “l’évidence”, que les coûts de transaction sont positifs, il n’est dès lors plus possible de faire l’hypothèse de contrats contingents complets. C’est-à-dire, ainsi que l’écrit Hart non sans humour, qu’il ne serait pas possible “*de décrire les états et les décisions d’investissement avec suffisamment de détails ex ante pour qu’un tribunal*

³⁷⁴ cf. Hart [1990], p. 699.

³⁷⁵ Il serait en fait indispensable de s’interroger sur la validité de la réduction de la notion de rationalité à la simple capacité de calcul des individus.

³⁷⁶ Remarquons ici que Hart ne fait que déplacer les questions posées par Simon. En effet, si l’on peut admettre que les capacités de calcul du cerveau humain sont illimitées, ce qui resterait à démontrer, il faut tenir compte du temps de calcul, ce qui est équivalent sur le plan formel à considérer que la rationalité est limitée.

puisse déterminer si c'est l'état du monde n° 2003 plutôt que le n° 2004 qui s'est réalisé et qu'une certaine action est dès lors justifiée ou que la trente cinquième dimension de l'investissement est au bon niveau (...)" (Hart [1990], p. 698).

Les contrats étant incomplets³⁷⁷, il faut s'attendre à ce que les accords initiaux soient remis en cause une fois l'état du monde réalisé et donc à ce que surviennent les phénomènes de *hold-up*, décrits par Klein, Crawford & Alchian, ou au moins à ce qu'ils soient renégociés. Par anticipation des renégociations futures, du fait notamment que les individus sont supposés rationnels, les agents vont essayer de se prémunir contre les risques de *hold-up* soit en écrivant des contrats mettant en œuvre un mécanisme susceptible de préciser le cadre de ces renégociations, soit en minimisant leur contribution au produit joint dont ils risquent de se voir privés. Cette problématique est identique à celle de l'aléa moral dans la production en équipe, modélisée par Holmström [1982] : au niveau individuel, chacun doit supporter seul le coût de l'effort alors que les retours sur investissement sont divisés entre tous les participants. C'est l'anticipation de cette impossibilité à capter la totalité de son produit par un individu, autrement dit c'est la peur de subir un *hold-up*, qui va induire la tendance au *free riding* et au sous investissement.

La problématique de la nouvelle théorie des droits de propriété de GHM consiste à rechercher les modalités qui permettent d'atteindre l'optimum de second rang, le *first best* qui correspond à un effort maximal de la part de chaque protagoniste étant hors d'atteinte ainsi que l'a montré Holmström [1982] pour la première fois. Du point de vue informationnel, l'incomplétude est signifiée par le caractère observable mais non vérifiable des actions individuelles³⁷⁸. Une variable non vérifiable par un tiers, tel un tribunal, susceptible de faire exécuter les engagements par la force de la loi ne peut pas faire l'objet d'un contrat exécutable sans coût de manière exogène. Dès lors, dans la plupart des modèles de contrats incomplets, les cocontractants sont supposés ne pas être en situation d'information asymétrique, toutes les difficultés créées par les renégociations possibles ne proviennent que de la non vérifiabilité. Avant d'approfondir la présentation de ce cadre d'analyse, il est utile de se pencher sur les premières formulations du concept de "*hold-up*".

1.2. La genèse du concept de "*hold-up*" : Goldberg [1976]

³⁷⁷ Pour un regard juridique sur la notion d'incomplétude, cf. Serverin [1996].

³⁷⁸ Cette distinction, devenue centrale en micro-économie, est au cœur de l'article de Kreps [1984]. Si l'on s'en tient à la note de remerciements de cet auteur, il semblerait que la paternité de la dissociation observabilité / vérifiabilité en revienne à Holmström.

Dans un article où il s'attache à mettre en évidence la complexité réelle des relations contractuelles, et où il oppose les "transactions discrètes pures" que retiennent les théories économique et juridique (anglo-saxonnes) aux multiples formes de contrats de long terme qui lient entre eux les agents économiques, Victor Goldberg emploie pour la première fois le terme de "*hold-up*". Au cours de cette dissertation, qui se veut un plaidoyer en faveur de la régulation des "*public utilities*" par des contrats administrés, l'auteur défend l'idée qu'il est nécessaire d'assurer "*la protection du droit à être servi*" pour les consommateurs. Prenant l'exemple d'un garagiste qui, dans un premier temps, promet de réparer la voiture d'un client pour un certain prix, puis qui, dans un second temps, une fois le moteur démonté, exige un prix trois fois plus important en invoquant une raison quelconque pour remettre en état le véhicule, Goldberg explique que "*généralement, après que le consommateur se soit engagé dans la relation avec le producteur, il se sentira vulnérable aux augmentations ou à la menace de résiliation; le producteur sera dans la position de discriminer par le prix dans l'intention de capturer le surplus ex post du consommateur*" (p. 439). Cette notion de "surplus ex post du consommateur" préfigure la notion plus générale de quasi-rente appropriable que développeront Klein, Crawford & Alchian (cf. sous-section suivante).

Goldberg poursuit avec l'exemple des problèmes que pose le choix du lieu d'implantation d'une usine : "*Avant de localiser son usine sur un site particulier, une firme aura un certain nombre d'options et donc sa demande pour les services ferroviaires, par exemple, sera plus élastique que lorsque l'usine aura été construite*" (*ibid.*). Mettant en relation les notions de contrat et de concurrence, l'auteur inaugure un thème que Williamson [1985] désignera par les termes de "transformation fondamentale" : "*une fois que la relation a commencé, l'offreur sera dans une certaine mesure isolé de la concurrence et sera dans une position de 'hold-up' vis-à-vis du consommateur*" (*ibid.*).

1.3. "Hold-up" et quasi-rente appropriable: un premier modèle

La notion de quasi-rente appropriable est indissociable de celle de spécificité des actifs. La valeur de quasi-rente d'un actif est la différence entre la valeur de cet actif dans la relation spécifique pour laquelle il a été créé et de sa valeur de sauvetage, c'est-à-dire sa valeur dans sa meilleure utilisation alternative par d'autres agents. Plus les actifs sont spécifiques à une relation productive donnée, c'est-à-dire moins ils sont utilisables en dehors de cette relation, plus les quasi-rentes appropriables relatives à ces actifs sont importantes. La présence de ces quasi-rentes appropriables conduit les individus à développer des comportements post-contractuels opportunistes : un agent ayant réalisé un investissement spécifique sur un actif pourra se voir dépossédé de la quasi-rente relationnelle due à cet investissement par la menace d'un retrait de la relation par son

cocontractant. Toutefois, les comportements opportunistes ne sont possibles que dans la mesure où les contrats que signent les agents sont incomplets. Ainsi que le résume Tirole [1994], l'incomplétude est très souvent invoquée en raison des coûts de transaction, eux-mêmes étant dus 1) aux difficultés à prévoir les événements futurs, les parties ne peuvent définir à l'avance tous les événements et les actions qui seront réalisables plus tard; 2) aux coûts de rédaction des contrats, même s'il était possible de prévoir toutes les contingences futures, elles seraient si nombreuses qu'il serait beaucoup trop onéreux de toutes les décrire dans un contrat; et / ou 3) à leurs coûts d'exécution, le fonctionnement des tribunaux étant lui aussi coûteux.

Soit par exemple une situation où un agent A possède un actif I qu'il loue à un agent B. L'actif I est spécifique à cette relation contractuelle car on suppose qu'il ne peut être réemployé ailleurs sans des modifications coûteuses pour A. *Ex ante*, B est prêt à payer à A la somme x pour utiliser I, de son côté A peut soit louer I à B pour le prix x soit louer son actif à un agent C pour le prix y , tel que $x > y$. La quasi-rente appropriable est égale à $(x-y)$. Une fois que les protagonistes sont engagés dans la relation contractuelle et que l'investissement spécifique à celle-ci a été réalisé par A, ce dernier court le risque que l'individu B exige de lui un paiement z , tel que $x > z \geq y$, sous la menace de cesser sa relation avec A. L'agent B procède donc à un *hold-up* sur la quasi-rente appropriable de A, auquel ce dernier ne peut s'opposer car il est "bloqué" (*locked-in*) dans cette relation du fait de son investissement spécifique.

Le fait d'anticiper *ex ante* ce type de comportement opportuniste *ex post* peut conduire à des situations inefficaces où l'agent A sous investit ou même refuse de nouer tout contrat. On peut aussi imaginer le cas inverse où l'individu B n'a pas la possibilité de trouver facilement, c'est-à-dire à un coût négligeable, un fournisseur autre que l'agent A. Dans ce cas, l'actif I sera spécifique pour B du fait de l'absence d'alternatives suffisamment peu coûteuses. *Ex post*, A pourra menacer B de lui retirer l'usage de I s'il ne paie pas un montant w , tel que $w > x$.

Dans tous les cas, il convient de remarquer que le risque de *hold-up* provient du fait que, par l'intermédiaire de l'actif I, l'un des deux individus est indispensable à l'autre pour valoriser sa production. La quasi-rente appropriable est créée par la spécialisation pour un utilisateur particulier d'un actif installé. Cette spécialisation est liée soit, au niveau élevé des coûts nécessaires pour rendre cet actif disponible aux autres agents économiques, c'est-à-dire au rendement très faible -voire négatif- de l'actif en dehors de cette relation spécifique, dans ce cas l'utilisateur particulier est indispensable à l'actif idiosyncratique; soit, la spécialisation est liée à la trop faible profitabilité -voire à l'impossibilité- de l'accès à d'autres actifs, dans ce cas, c'est l'actif qui est indispensable à son utilisateur. Une telle situation est par conséquent assimilable, selon les cas, à un monopole ou un monopsonne où celui qui s'approprie la quasi-rente exerce sur l'autre un *pouvoir de marché*.

Les auteurs formulent explicitement cette idée, ils écrivent (p. 299) : "*le pouvoir de monopole, mieux désigné par "pouvoir de marché", se fait sentir partout dans l'économie*". Cette conception porte en germe d'une façon très claire les analyses de Grossman & Hart [1986] et de Hart & Moore [1990], en termes de contrats incomplets et de droits de propriété, qui ne cesseront de systématiser ce type de configurations micro-monopolistiques. Toutefois, Klein, Crawford & Alchian précisent qu'une quasi-rente appropriable se différencie d'une rente de monopole au sens usuel du terme en ce que la quasi-rente appropriable peut survenir sans que le marché ne soit fermé et sans qu'il n'y ait de restriction sur les actifs rivaux. Finalement, cette notion non-walrasienne, selon laquelle le pouvoir de marché n'est pas un pouvoir de monopole tel qu'on l'entend habituellement dans la théorie de la concurrence imparfaite mais est tout à fait compatible avec un univers concurrentiel, est commune à toutes les analyses micro-économiques modernes du pouvoir³⁷⁹.

L'une des particularités de la problématique du *hold-up* est de donner une épaisseur procédurale et temporelle au contrat³⁸⁰. Même si les agents sont dans un univers concurrentiel avant le contrat, le fait même de procéder à son exécution modifie leur situation concurrentielle *ex post*, sans pour autant que la forme de cette concurrence n'ait changé sur le marché³⁸¹. Ce n'est donc plus seulement par la structure du marché mais aussi par le contrat que se déploient les rapports de force, en particulier en raison des renégociations qui peuvent survenir par la suite. Klein, Crawford & Alchian écrivent (p. 299) : "*Il peut y avoir de nombreux offreurs potentiels d'un actif particulier à un utilisateur particulier mais une fois que l'investissement dans l'actif est réalisé, celui-ci peut être si spécifique à un utilisateur particulier qu'un pouvoir de marché de monopole ou de monopsonne, ou les deux, est créé.*"³⁸²

Les solutions qu'envisagent ces auteurs pour éviter les risques de *hold-up* sont d'une part l'intégration verticale pour les cas où la quasi-rente appropriable est élevée et d'autre part le contrat de long terme portant sur la location de l'actif, lorsque la quasi-rente est faible. Le contrat à long terme consiste pour l'agent qui risque de subir l'opportunisme à payer à l'autre une prime suffisante pour lui assurer un flux de quasi-rente qui excédera les gains potentiels du *hold-up*. Il s'agit donc de partager la quasi-rente appropriable. La condition pour qu'un tel partage fonctionne sur le long terme est que la valeur présente

³⁷⁹ cf. Bowles & Gintis [1993], Hart [1995] et Rajan & Zingales [1998].

³⁸⁰ La littérature consacrée à l'*implémentation* s'intéresse tout particulièrement au déroulement des relations contractuelles, cf. Moore [1992] pour une synthèse portant sur les contrats complets.

³⁸¹ C'est ce que Williamson [1985] appelle la "transformation fondamentale". Malgré le fait qu'aucun individu ne soit entré en collusion avec d'autres, on passe d'une situation où interviennent un grand nombre d'agents à une relation mettant en scène seulement quelques individus.

³⁸² souligné par nous.

actualisée de ce flux futur soit supérieure à n'importe quel accroissement immédiat de richesse provenant du *hold-up* et donc de la cessation de la relation. L'idée fondamentale de cette problématique est donc que la forme de la relation contractuelle est conditionnée par le fait que l'un des contractants peut menacer l'autre d'une façon crédible de mettre fin à la relation dans le but d'obtenir des termes de l'échange plus avantageux. C'est ce cadre d'analyse qui permettra à Grossman, Hart et Moore de développer leur théorie des contrats incomplets.

2. Du “*hold-up*” à l'autorité

Bien qu'il soit possible d'opérer un raccourci et d'aborder directement la question des sources de l'autorité telle qu'elle est traitée par Hart dans son ouvrage de 1995, et dont l'argument central est déjà présent dans son article de 1989 à destination des juristes, il est néanmoins utile de comprendre la genèse de ces réflexions théoriques notamment à travers les articles de Grossman et Hart [1986] et de Hart et Moore [1990]. A bien des égards, ces deux contributions doivent être considérées comme non seulement fondatrices des modélisations de la théorie des contrats incomplets, mais aussi comme incontournables en ce qu'elles formulent les principales problématiques afférentes à ce thème et en donnent des outils analytiques, ainsi qu'en témoigne un rapide examen des bibliographies des publications scientifiques sur les contrats et en particulier le numéro spécial de la *Review of Economic Studies* de janvier 1999.

Remarquons qu'à partir de 1994, à l'occasion en particulier des publications de Aghion *et al.* [1994] et de la très large diffusion de Tirole [1994], s'est développée une critique des fondements de la théorie des contrats incomplets. Il apparaît notamment d'une part, que les contrats complets peuvent rendre compte dans un certain nombre de cas des mêmes phénomènes que la théorie des contrats incomplets, et d'autre part, que la nature des “coûts de transaction” invoqués comme étant à l'origine de l'incomplétude n'est pas clairement étayée dès lors que l'on suppose que les agents sont pleinement rationnels³⁸³. Ces critiques qui font appel pour une large part à la théorie de l'implémentation³⁸⁴, à laquelle la théorie des contrats incomplets n'est pas totalement étrangère³⁸⁵, ont été prises au sérieux et ont fait l'objet de deux contributions récentes³⁸⁶ dont la thèse centrale est que les coûts de transaction et l'incomplétude proviendraient

³⁸³ cf. Maskin & Tirole [1999a].

³⁸⁴ L'implémentation s'intéresse à la définition d'un contrat optimal qui tiendrait compte, de manière itérative et complète, de la transmission de l'information et de l'exécution des actions; cf. Moore [1992] et Maskin & Moore [1999].

³⁸⁵ cf. Hart & Moore [1988].

³⁸⁶ cf. Segal [1999] et Hart et Moore [1999].

de la complexité de l'environnement³⁸⁷. Nous n'étudierons pas ici ces développements et ces débats.

L'intention affichée par Grossman et Hart [1986] était de compléter le projet williamsonien d'analyse de l'intégration, verticale et horizontale, en précisant davantage quels sont les coûts associés à l'intégration. Il s'agissait de montrer que si celle-ci permettait, dans certains cas, de réduire les risques de *hold-up*, en contrepartie, elle impliquait des changements dans les incitations. En effet, la prise en compte du rôle de la propriété des actifs physiques, à travers la notion de "droit résiduel de contrôle", allait être le moyen de mieux comprendre les déterminants du pouvoir de (re-)négociation anticipé par les agents. Toutefois, ce modèle demeurait assez fruste : il ne mettait en scène qu'un seul acheteur et un vendeur, le rôle des actifs n'était qu'implicite et surtout, les relations de spécificité entre actifs et, entre actifs et individus n'étaient pas explicitées. C'est pourquoi le modèle de Hart et Moore [1990], qui tente de remédier aux insuffisances qui viennent d'être énumérées, peut être vu comme une généralisation du modèle de Grossman et Hart à n actifs et m individus. L'amélioration de la précision de la définition de la spécificité des actifs, humains ou non humains, permettra à Hart [1995] de donner une réponse simple et précise à la question des fondements de l'autorité dans le relation d'emploi. Cet auteur, contrairement à Alchian et Demsetz ou à Samuelson, en ne cherchant pas à réduire la transaction d'emploi à la notion de transaction d'achat-vente est, de ce point de vue, en rupture avec la tradition néoclassique et cherche au contraire à expliquer pourquoi le salarié obéit à l'employeur.

2.1. L'intégration verticale³⁸⁸

Le modèle de Grossman et Hart [1986] est destiné à analyser les coûts et les bénéfices de l'intégration à travers la prise en compte, ignorée par la théorie des coûts de transaction, de ses effets sur les incitations : *"étant donné qu'il est difficile d'écrire un contrat complet entre un acheteur et un vendeur et que cela crée un espace pour les comportements opportunistes, les arguments en faveur de l'intégration fondés sur les coûts de transaction n'expliquent pas comment le champ de tels comportements se modifie lorsque l'un des propriétaires, mû par son intérêt personnel, devient un employé de l'autre propriétaire, également mû par son intérêt personnel"* (Grossman & Hart [1986], p. 692). Dans son article de 1989, Hart écrit déjà (p. 1763) : *"Dans l'approche de Williamson, faire passer une transaction de marché à l'intérieur d'une firme -le phénomène d'intégration- limite ce comportement opportuniste et améliore les incitations à investir. L'agent A est moins susceptible de faire subir un hold-up à*

³⁸⁷ voir aussi Che & Hausch [1999].

³⁸⁸Nous désignerons parfois la contribution de Grossman et Hart [1986] par GH [1986].

l'agent B si A est un employé de B que si A est un contractant indépendant. Toutefois, Williamson n'explique pas en des termes précis le mécanisme par lequel survient cette réduction d'opportunisme".

Grossman et Hart définissent la firme à partir des actifs qu'elle possède ou sur lesquels elle détient un contrôle, ils précisent (pp. 693-694) : *"nous ne distinguons pas entre la propriété [ownership] et le contrôle et définissons en fait la propriété comme le pouvoir d'exercer un contrôle"*. Par exemple, lorsqu'un individu achète un objet, la propriété lui donne tous les droits d'utilisation auxquels il n'a pas renoncé explicitement et volontairement ou dont la loi ne l'a pas privé. Les auteurs nomment ces droits d'utilisation tacites les "droits résiduels de contrôle". Par conséquent, en situation d'incomplétude contractuelle, il reviendra au propriétaire d'un actif de décider des usages non spécifiés de cet actif. Bien que Hart se soit parfois référé à la théorie des droits de propriété développée par Alchian, Demsetz (etc.), la notion de droit résiduel de contrôle demeure très éloignée de l'idée de propriété privée défendue par exemple par Alchian [1965] qui en fait un principe absolu autour duquel toute la société devrait s'organiser. Au contraire, Hart n'élabore aucune doctrine du droit résiduel de contrôle, celui-ci n'est que l'espace d'actions qui reste à l'individu une fois que la loi a été votée ou que le contrat a été signé : *"le propriétaire a le droit d'utiliser l'actif de toutes les façons qui n'entrent pas en contradiction avec un contrat, une coutume ou n'importe quelle loi antérieurs"* (Hart [1989], p. 1765). Cette notion met donc en lumière un aspect négligé jusque là par les analyses de l'intégration : cette dernière ne change pas le coût de rédaction des contrats, elle ne réduit pas à proprement parler les coûts de transaction, mais elle modifie l'identité de celui qui a le contrôle sur les contingences non prévues. En d'autres termes, elle modifie la répartition de l'autorité sur l'utilisation des actifs.

Au delà des ruptures sémantiques et conceptuelles que représente l'usage des termes de "droit résiduel de contrôle", il faut en signaler une autre, présente dès l'article de 1986 mais qui ne s'exprimera pleinement que dans l'ouvrage de Hart en 1995, à savoir la définition de ce qu'est un employé. Ayant défini la firme à partir de l'ensemble des actifs qu'elle possède, on notera combien cette conception s'oppose à celle d'Alchian et Demsetz [1972] qui cherchaient avant tout à ne pas la différencier du marché, Grossman et Hart écrivent (p. 694) : *"nous n'opérons pas de distinction entre les employés et les contractants externes dans le cas où la firme fournit tous les outils et les autres actifs qu'ils utilisent"*. Le point décisif dans l'appréhension de la relation d'emploi ne résiderait donc pas dans l'analyse du type de contrat qui lie le principal et l'agent mais dans la propriété des moyens de production. Le trait principal qui distinguerait l'employé serait donc le fait, comme pour Marx et les économistes classiques, qu'il n'est pas propriétaire des moyens de production. Un contractant

apparemment indépendant ne serait en fait en rien différent d'un employé s'il ne possède pas son outil de travail.

Cette mise en avant du rôle de la propriété dans l'appréhension du pouvoir de décision à propos de l'utilisation des actifs, c'est-à-dire de l'organisation de la production, et dans l'appréhension de la relation d'emploi témoigne de la sourde acculturation qui s'est produite depuis 25 ans parmi les économistes issus du courant néoclassique. Ce fait est à rapprocher de quelques éléments significatifs contenus dans l'introduction de l'ouvrage de Hart. Tout d'abord, il faut remarquer que cet auteur emploie de façon interchangeable les vocables "*control*" et "*power*". Ce dernier terme qui revient une vingtaine de fois entre les pages 3 et 6 désigne les droits résiduels de contrôle. Par conséquent, compte tenu de l'incomplétude de tout contrat, la propriété conférerait du (le) pouvoir via les droits résiduels de contrôle. Dès lors, Hart entend montrer que "*l'incomplétude contractuelle et le pouvoir peuvent être utilisés pour comprendre un certain nombre d'arrangements et d'institutions économiques.*" (Hart [1995], p. 4). Toutefois, il reconnaît qu'il s'agit là d'une acculturation : "*il est utile d'indiquer que le pouvoir n'est pas un trait standard de la théorie économique*" (*ibid.*). Il précise que son approche se différencie de l'acception traditionnelle de pouvoir de marché : "*le pouvoir de marché n'est pas la notion de pouvoir utilisée dans ce livre*" (*ibid.*). Il s'intéresse en fait au pouvoir sur les choses (les droits résiduels de contrôle) qui donnent un pouvoir sur les hommes.

Or Hart entend mettre en évidence les déterminants de la répartition du pouvoir au sein même d'une relation contractuelle en s'appuyant sur la théorie des coûts de transaction. Il précise néanmoins que : "*bien que la théorie des coûts de transaction attache beaucoup d'importance aux coûts relatifs à la rédaction des contrats et aux conséquences de l'incomplétude contractuelle, elle prête moins attention à l'idée que le pouvoir est important ou que les arrangements institutionnels sont destinés à répartir le pouvoir entre les agents*" (*ibid.*, pp. 4-5). Enfin, l'auteur ajoute que cette préoccupation relative à l'allocation du pouvoir dans les relations contractuelles n'est pas étrangère à la problématique marxienne : "*Étant donné son rapport avec la question du pouvoir, l'approche proposée dans cet ouvrage a quelque chose en commun avec les théories marxiennes³⁸⁹ de la relation travailleur-capitaliste, en particulier avec l'idée qu'un employeur a du pouvoir sur un travailleur parce qu'il possède le capital physique qu'utilise le travailleur (et donc peut s'approprier le surplus du travailleur). La connexion entre les deux approches n'a malgré tout pas encore été développée dans la littérature*" (p.5, fn. 5).

³⁸⁹ Cette idée est davantage celle des radicaux que celle de Marx qui restait méfiant à l'égard du concept de pouvoir.

2.1.1. Cadre général et hypothèses

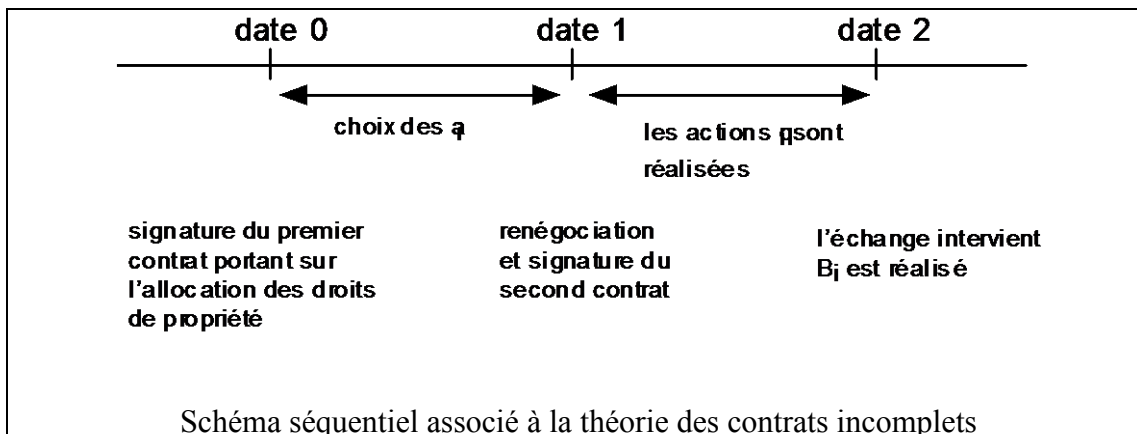
Nous présentons le modèle de Grossman et Hart en utilisant leur notation. Les auteurs envisagent une situation où un vendeur (firme 2) et un acheteur (firme 1) effectuent une transaction dont la valeur globale qui n'est autre que la quasi-rente appropriable de Klein, Crawford & Alchian³⁹⁰, $B = B_1 + B_2$, dépend d'un investissement spécifique et irréversible (*relationship specific investment*) a_i , $i=1,2$, que chacun effectue préalablement. Il est supposé que a_i , qui peut être interprété comme un effort non vérifiable, ne peut pas faire l'objet d'un contrat, la variable a_i est dite "non contractible". Dans un second temps, les décisions de production proprement dites q_i sont prises à partir des a_i observés afin de réaliser les gains de l'échange. Chaque firme obtient un bénéfice, net des coûts d'investissement, qui s'écrit $B_i[a_i, \phi_i(q_1, q_2)]$.³⁹¹ La fonction B_i est supposée croissante en ϕ_i . La variable q_i n'est pas contractible ex ante du fait notamment de sa complexité et de l'incertitude sur l'état du monde, en revanche une fois que celui-ci est connu et que les a_i sont réalisés, q_i peut faire l'objet d'un contrat. Le *timing* d'une relation contractuelle entre les firmes 1 et 2, représenté par le schéma ci-dessous, se résume comme suit : à la date 0, c'est-à-dire ex ante, toutes les variables (c'est-à-dire a_i , q_i et B_i) sont non contractibles, les agents signent un contrat portant uniquement sur la propriété des actifs et sur un éventuel transfert monétaire. C'est-à-dire que le contrat précise l'allocation des droits résiduels de contrôle : il indique qui décide du niveau de q_i . En cas de non intégration, la firme i décide de q_i . En cas de "l'intégration de type i ", c'est-à-dire que la firme i contrôle la firme j , la firme i décide à la fois de q_i et de q_j .

À la date 1, c'est-à-dire ex post, les a_i sont observables mais non vérifiables et q_i devient contractible : un second contrat peut être signé³⁹². Si les agents décident de renégocier, ce contrat préciserait alors les q_i que chaque individu devrait réaliser et redéfinirait p , le transfert monétaire. Enfin, l'échange est réalisé et chaque agent obtient B_i , qui est toujours non contractible puisque a_i est non vérifiable.

³⁹⁰ Grossman & Hart [1986] utilisent de manière interchangeable les notions de quasi-rentes appropriable et relationnelle.

³⁹¹ Le bénéfice B_i doit être interprété comme un bénéfice privé qui revient directement au manager et qui n'apparaît pas dans les comptes de l'entreprise.

³⁹² Les auteurs supposent que ce second contrat peut être signé sans coût.



Les parties sont supposées avoir une information symétrique, par conséquent la possibilité de contracter à nouveau sans coût aboutit, quelle que soit l'allocation initiale des droits de propriété, à une allocation *ex post* efficiente relativement aux investissements a_i réalisés en première période. Néanmoins, les droits de propriété vont affecter *ex ante* ces décisions a_i : malgré la possibilité de renégocier sans coût en seconde période, chaque structure de propriété produit une distorsion différente dans les décisions d'investissement *ex ante*. Il s'agit dès lors de déterminer, selon les cas, l'allocation des droits de propriété qui minimisera les distorsions d'investissement de première période. Il faut remarquer que, quelle que soit la structure de propriété, chaque manager choisit toujours de manière non coopérative son niveau d'investissement a_i .

Grossman et Hart illustrent cette situation à travers plusieurs exemples dont le plus explicite, emprunté à Joskow [1985], met en scène une centrale électrique (firme 1) utilisant le charbon d'une mine (firme 2) située dans ses alentours. Le fonctionnement de la chaudière de l'usine électrique est supposé tributaire de la qualité du combustible que lui fournit l'entreprise minière. Le taux d'impuretés contenues dans le minerai est connu *ex post* avec exactitude, il est fonction de la quantité restante de cendres dans le brûleur, en revanche il n'est pas contractible *ex ante*. Si la firme 1 possédait la firme 2, elle pourrait utiliser son droit résiduel de contrôle sur les actifs de la firme 2 pour lui ordonner d'extraire le charbon dans les veines où il est le plus pur. Inversement, si la firme 2 possédait la firme 1, elle pourrait exercer son droit résiduel de contrôle en lui ordonnant de modifier la chaudière afin que celle-ci supporte un combustible à haute teneur en cendres.

2.1.2. "Point de repère" et non intégration

Afin de pouvoir comparer les différentes structures de droits de propriété et les différentes configurations contractuelles, Grossman et Hart étudient tout d'abord les caractéristiques du *first best*, qui servira de "point de repère". Celui-ci correspond au cas où un contrat optimal permet de maximiser les bénéfices totaux *ex ante* :

$$B_1[a_1, \phi_1(q_1, q_2)] + B_2[a_2, \phi_2(q_1, q_2)] \quad (1)$$

Le *first best* pourrait être atteint si, contrairement aux hypothèses générales du modèle, les a_i étaient vérifiables et les q_i contractibles *ex ante*. Les auteurs supposent que la solution a^*_1, a^*_2, q^*_1 , et q^*_2 , qui maximise $B_1 + B_2$, est unique. Un contrat de “premier ordre” consisterait dès lors à spécifier que le manager i doit choisir a^*_i à la date 0 et q^*_i à la date 1 et préciserait un transfert monétaire entre les agents³⁹³.

Dans la plupart des cas, si ni a_i ni q_i ne sont contractibles, la solution de premier ordre ne pourra pas être atteinte. Il s’agit alors de caractériser la solution à partir du comportement de chaque manager en fonction de la structure de propriété. Grossman et Hart commencent tout d’abord par examiner le cas de la non intégration, pour lequel chaque manager $i=1,2$ conserve le contrôle sur son q_i à la date 1. Le raisonnement se fait à rebours de la date 1 à la date 0. À la date 1, les actions a_1 et a_2 sont déjà prédéterminées et donc observées par les deux parties qui n’ont plus qu’à choisir q_1 et q_2 . Si aucune renégociation n’a lieu, les variables q_i sont choisies de manière simultanée et non coopérative. Cette situation est donc un jeu où chaque manager i doit maximiser ϕ_i . Les auteurs font l’hypothèse que la solution est un équilibre de Nash unique

$$(\hat{q}_1, \hat{q}_2) \equiv \hat{q} \quad \text{tel} \quad \text{que}$$

$q_1 = \hat{q}_1$ maximise $\phi_1(q_1, \hat{q}_2)$ et que $q_2 = \hat{q}_2$ maximise $\phi_2(\hat{q}_1, q_2)$. Il est important de remarquer ici que l’équilibre non coopératif \hat{q} a très peu de chances d’être efficace *ex post*, c’est-à-dire de maximiser $B_1[a_1, \phi_1] + B_2[a_2, \phi_2]$ pour a_1 et a_2 donnés. Par conséquent, même si les valeurs réalisées de a_1 et a_2 ne sont pas celles qui correspondent à la solution de premier ordre (a^*, q^*), les managers ont intérêt à rechercher une solution coopérative et à renégocier à la date 1 pour déterminer $q(a) \equiv [q_1(a), q_2(a)]$ avec $a = (a_1, a_2)$ de manière à éviter la solution sous optimale \hat{q} . Autrement dit, du fait de l’hypothèse de contractibilité de q_i *ex post*, même s’il est peu probable d’atteindre la solution de premier ordre *ex ante*, il est possible d’atteindre un équilibre efficace *ex post* par la renégociation (sans coût) à la date 1, une fois que les valeurs de a_1 et a_2 sont connues. Ce nouveau contrat précisera aussi un prix de transfert p qui servira à répartir les gains de la renégociation. Les auteurs font l’hypothèse simplificatrice que les parties s’entendent pour se diviser le surplus total sur une base de 50 - 50, ce qui correspond à la solution de Nash³⁹⁴. Le prix p doit satisfaire les deux conditions suivantes :

³⁹³ Il suffirait en fait que q_i soit contractible. Le contrat préciserait que $q_i = q^*_i$, l’agent i choisirait alors a_i pour maximiser $B_i[a_i, \phi_i(q^*_1, q^*_2)]$, tel que $a_i = a^*_i$.

³⁹⁴ Dans leur article de 1990, Hart et Moore compliqueront techniquement le mode de répartition du surplus en recourant à la valeur de Shapley qui, tout comme la solution de Nash, est une solution de jeu coopératif. Toutefois, Gul [1989] a démontré que la valeur de Shapley pouvait aussi être appréhendée dans un cadre non coopératif.

$$B_1 \{a_1, \phi_1[q(a)]\} - p = B_1 [a_1, \phi_1(\hat{q})] + 1/2 (B_1 \{a_1, \phi_1[q(a)]\} + B_2 \{a_2, \phi_2[q(a)]\} - B_1 [a_1, \phi_1(\hat{q})] - B_2 [a_2, \phi_2(\hat{q})]) \equiv \xi_1(a, \hat{q}), \quad (2)$$

$$p + B_2 \{a_2, \phi_2[q(a)]\} = B_2 [a_2, \phi_2(\hat{q})] + 1/2 (B_1 \{a_1, \phi_1[q(a)]\} + B_2 \{a_2, \phi_2[q(a)]\} - B_1 [a_1, \phi_1(\hat{q})] - B_2 [a_2, \phi_2(\hat{q})]) \equiv \xi_2(a, \hat{q}), \quad (3)$$

Le premier terme du membre de droite de l'équation (2) correspond au bénéfice du manager 1 dans le cas où il n'y a pas de renégociation, ce point est aussi appelé par Grossman et Hart l'utilité de *statu quo*. C'est l'utilité qu'il obtiendra dans le pire des cas, c'est-à-dire s'il n'y a pas de renégociation et que le bénéfice de chacun est déterminé par le jeu non coopératif dont la solution \hat{q} est sous optimale. Le second terme du membre de droite de l'équation (2) correspond à la moitié de l'écart entre la solution de renégociation $q(a)$ et la solution non coopérative \hat{q} . Cet écart n'est rien d'autre que la quasi-rente relationnelle, dont il est supposé que chaque protagoniste obtient la moitié. On peut donc simplifier l'écriture comme suit :

$$\begin{aligned} \xi_i(a_i, \hat{q}) &= B_i \{a_i, \phi_i[q(a)]\} \pm p \\ &= B_i(\hat{q}) + 1/2 \{B[q(a)] - B(\hat{q})\} \end{aligned} \quad (4)$$

Les valeurs de a_1 et a_2 étant choisies non coopérativement à la date 0 en prenant en compte l'éventuelle renégociation de la date 1, aboutissant aux paiements ξ_1 et ξ_2 , l'équilibre de Nash $(\tilde{a}_1, \tilde{a}_2)$ se définit tel que :

$$\xi_1(\tilde{a}_1, \tilde{a}_2, \hat{q}) \geq \xi_1(a_1, \tilde{a}_2, \hat{q}) \quad \text{pour tout } a_1 \in A_1, \quad (5)$$

$$\xi_2(\tilde{a}_1, \tilde{a}_2, \hat{q}) \geq \xi_2(\tilde{a}_1, a_2, \hat{q}) \quad \text{pour tout } a_2 \in A_2. \quad (6)$$

Le surplus total *ex ante* s'écrit alors :

$$B_1 \{\tilde{a}_1, \phi_1[q(\tilde{a})]\} + B_2 \{\tilde{a}_2, \phi_2[q(\tilde{a})]\} \quad (7)$$

Les conditions de premier ordre de cet équilibre de Nash sont :

$$\frac{\partial \xi_i}{\partial a_i} = \frac{1}{2} \frac{\partial B_i}{\partial a_i} [a_i, \phi_i(\hat{q})] + \frac{1}{2} \frac{\partial B_i}{\partial a_i} \{a_i, \phi_i[q(a)]\} = 0, \quad i = 1, 2. \quad (8)$$

Toutefois, cet équilibre correspondant au cas de la non intégration est moins satisfaisant que la meilleure solution (a^*, q^*) , parce que les investissements *ex ante* sont inefficients. En effet, les conditions de premier ordre de l'équation (1) nécessaires pour obtenir le *first best* sont :

$$\frac{\partial B_i}{\partial a_i} \{a_i, \phi_i[q(a)]\} = 0, \quad i = 1, 2 \quad (9)$$

Par conséquent, le premier enseignement de ce modèle est que l'inefficience provient du fait que chaque manager donne un poids non nul (50%) dans ses anticipations au résultat non coopératif en général inefficent, ce qui correspond au premier terme du membre de droite de l'équation (8). Bien que ce résultat non coopératif ne survienne jamais, car le fait de pouvoir renégocier à la date 1 permet

d'atteindre un résultat efficient *ex post*, le simple fait qu'il soit envisageable suffit à produire un résultat sous-optimal *ex ante*. Autrement dit, l'inefficience, qui est entièrement due dans ce modèle au mauvais choix par les managers de leur niveau d'investissement *ex ante*, peut être interprétée comme le résultat d'un comportement prudent où chaque individu redoute de subir un *hold-up*.

Grossman et Hart remarquent que compte-tenu de l'hypothèse de renégociation sans coût, si les investissements *ex ante* non contractibles sont peu importants, alors l'optimum de premier ordre peut être approché voire atteint.

2.1.3. L'intégration

Deux autres scénarios possibles sont encore à examiner : le contrôle par la firme 1 et le contrôle par la firme 2. Dans le cas du contrôle par la firme 1, celle-ci possède la firme 2. Par conséquent, le manager 1 dispose des droits résiduels de contrôle sur les actifs de la firme 2, c'est-à-dire qu'il a le droit de choisir q_2 . À la date 1, il va donc chercher à maximiser sa propre fonction objectif ϕ_1 en choisissant q_1 et q_2 , s'il n'y a pas de renégociation, tels que $q_1 = \bar{q}_1$ et $q_2 = \bar{q}_2$. Les auteurs supposent que l'équilibre $(\bar{q}_1, \bar{q}_2) \equiv \bar{q}$, qui maximise ϕ_1 , est unique. Le traitement analytique de cette configuration est exactement identique au cas de la non intégration : l'équilibre \bar{q} ne sera en général pas Pareto-optimal *ex post*, les parties auront donc intérêt à renégocier pour obtenir l'équilibre $q(a)$. Toutefois, Grossman et Hart émettent l'hypothèse très simplificatrice et discutable que les parties vont à nouveau se répartir également la quasi-rente appropriable. Les auteurs sous estiment donc volontairement le pouvoir de négociation du propriétaire qui ne se trouve amélioré que du point de vue de son utilité de *statu quo*, c'est-à-dire s'il n'y a pas de renégociation. La prise en compte du pouvoir de négociation du propriétaire dans la répartition de la quasi-rente n'introduirait aucun changement qualitatif dans la mesure où une telle modification ne ferait qu'accentuer le résultat de Grossman et Hart.

Pour obtenir les paiements des managers 1 et 2, il faut remplacer (\hat{q}_1, \hat{q}_2) par (\bar{q}_1, \bar{q}_2) dans les équations (2) et (3), ce qui signifie que l'utilité de *statu quo* du manager 1 passe de $B_1(\hat{q})$ à $B_1(\bar{q})$ avec $B_1(\bar{q}) \geq B_1(\hat{q})$ par définition. Le contrôle par la firme 1 aboutira en général à un résultat inefficace car, sauf cas très particulier, $(\bar{q}_1, \bar{q}_2) \neq [q_1(a), q_2(a)]$.

Le traitement du cas symétrique où la firme 2 contrôle la firme 1 et le manager 2 décide à la fois du niveau de q_1 et q_2 de façon à maximiser ϕ_2 en cas d'absence de renégociation, s'effectue de manière identique au cas précédent en remplaçant (\bar{q}_1, \bar{q}_2) par (q_1, q_2) . Le comportement des managers étant spécifié pour les trois cas que sont la non intégration, le contrôle par la firme 1 et le contrôle par la firme 2, Grossman et Hart

procèdent alors à la comparaison de ces trois structures de propriété en raisonnant en deux étapes sur les caractéristiques techniques des fonctions de production ϕ_i .

2.1.4. Étude comparée des structures de propriété

Dans un premier temps, ils recherchent les cas particuliers pour lesquels les équilibres \hat{q} , \bar{q} et q se trouvent proches de $q(a)$, c'est-à-dire les situations où la structure de propriété induira peu d'inefficience dans les choix des a_i et conduira à un point très proche du *first best*. Dans un second temps, est recherchée la moins mauvaise structure de propriété correspondant au cas général où la meilleure solution est hors d'atteinte, il s'agit dès lors de procéder à l'étude comparée des coûts et avantages des trois cas qui viennent d'être exposés.

2.1.4.1. Les cas proches du *first best*

Les cas pour lesquels il est possible de se rapprocher du *first best* sont valables lorsque les variables non contractibles q_i sont importantes pour seulement l'une des parties. Deux cas sont alors envisageables :

a) lorsque ϕ_i dépend essentiellement de q_i tel que $\phi_i(q_1, q_2) = \alpha_i(q_i) + \varepsilon_i \beta_i(q_j)$ $i = 1, 2$, $i \neq j$, avec $\varepsilon_i > 0$ un petit nombre. Dans ce cas, c'est la non intégration qui mène approximativement à la meilleure solution. En effet, la non intégration amène chaque manager à choisir $q_i = \hat{q}_i$ pour maximiser $\alpha_i(q_i)$. Lorsque ε_i tend vers 0, alors q_i est efficient *ex post*, c'est-à-dire que pour toute paire (a_1, a_2) , le résultat de la négociation qui maximise $B_1 + B_2$, pour a_1 et a_2 donnés, sera égal à l'équilibre de Nash non coopératif : $[q_1(a), q_2(a)] = (\hat{q}_1, \hat{q}_2)$. Autrement dit, à la date 1 la négociation n'améliore pas la situation générale (le second terme du membre de droite de l'équation (4) est nul), ce qui implique que le choix de $a_i = \tilde{a}_i$ maximisera $B_i[a_i, \alpha_i(\hat{q}_i)]$ tel que $a_1 = \tilde{a}_1$ et $a_2 = \tilde{a}_2$ soient efficients *ex ante*. Les auteurs concluent : "par continuité, pour ε_1 et ε_2 petits, la non intégration réalise approximativement le *first best*" (p. 705). En revanche, le contrôle par la firme i conduit à une situation inefficience dans la mesure où le manager j choisit $q_j = \bar{q}_j$, qui est éloigné de \hat{q}_j le résultat efficient *ex post*.

b) l'autre cas pour lequel il est possible de se rapprocher du *first best* se présente lorsque ϕ_j dépend très faiblement de q_1 et q_2 tel que $\phi_j(q_1, q_2) = \alpha_j + \varepsilon_j \delta_j(q_1, q_2)$, avec $\varepsilon_j > 0$ un petit nombre. Le contrôle par la firme i mène alors approximativement à la solution de premier rang alors que ce n'est pas le cas pour la non intégration ou le contrôle par la firme j . En suivant la même démarche que dans le paragraphe précédent, on peut montrer que si la firme j attache peu d'importance à q_1 et q_2 et que c'est la firme i qui les contrôle, celle-ci réalisera approximativement un choix efficient *ex post*, ce qui conduira, approximativement là aussi, à des choix efficients *ex ante* de a_1 et a_2 . Ce cas

correspond exactement à celui retenu par Simon [1951], où le supérieur peut choisir les actions, dans la zone d'acceptation du subordonné, qui importent peu à ce dernier. Il semble difficilement contestable, du seul point de vue de ces deux protagonistes, d'admettre le caractère souhaitable d'une relation hiérarchique où le subordonné est indifférent vis-à-vis du fait d'être commandé dans certaines limites et où le supérieur a intérêt à exercer son autorité. Grossman et Hart résument ces résultats de la manière suivante : "si les q_l ($l = 1$ ou 2) ont un faible impact sur le bénéfice B_j de la firme j , il est efficient que ce soit la firme i qui les contrôle. La raison en est que si la firme j les contrôle, j utilisera ces droits de telle manière que les dépenses ex ante de i sont altérées, alors que si c'est i qui les possède, il n'y aura qu'une altération négligeable de l'investissement de j (puisque j n'y attache que peu d'importance)" (pp. 705-706). Enfin les auteurs remarquent que la possession de q_l par j ne conduira à une sérieuse distorsion dans les dépenses préalables de i que si $\frac{\partial^2 B_i[a_i, \phi_i(q)]}{\partial q \partial a_i}$ est important, c'est-à-dire si le produit marginal de a_i est sensible à q_l .

Récapitulatif des cas particuliers menant à un équilibre proche de la solution de premier rang :

- les activités sont proches de l'indépendance (le manager i attache peu d'importance à l'activité de la firme j et réciproquement), la non intégration est alors souhaitable et mène à un résultat proche de l'optimum.

- le bénéfice de l'une des firmes est peu sensible aux variables non contractibles q_1 et q_2 , il est alors souhaitable que l'autre firme soit propriétaire des deux organisations et contrôle à la fois q_1 et q_2 .

2.1.4.2. Les solutions de second rang

La section précédente ne s'est intéressée qu'aux cas particuliers où la structure de propriété est optimale, or en général les deux parties seront sensibles aux variables non contractibles q_1 et q_2 . Par conséquent, chaque structure de propriété produira une distorsion des investissements *ex ante*. Il convient donc de quantifier les coûts liés à une structure sous optimale afin de déterminer celle qui mène à la distorsion la moins forte. Les auteurs supposent que :

$$\frac{\partial^2 B_i}{\partial \phi_i \partial a_i} [a_i, \phi_i(q_1, q_2)] > 0 \quad (10)$$

Ce qui signifie, compte tenu du fait que B_i est croissante en ϕ_i , que a_i et ϕ_i varient dans le même sens que B_i , autrement dit le bénéfice marginal est élevé lorsque le bénéfice moyen est élevé. En outre, le bénéfice marginal de l'investissement préalable est supposé décroissant :

$$\frac{\partial^2 B_i}{\partial a_i^2} [a_i, \phi_i(q_1, q_2)] < 0 \quad (11)$$

Les valeurs $q_1(a)$ et $q_2(a)$ qui maximisent $B_1 + B_2$, une fois que a_1 et a_2 sont déterminés, sont supposées indépendantes de (a_1, a_2) , on les écrit q^*_1 et q^*_2 . Cette hypothèse forte, qui stipule que le choix efficient *ex post* des variables non contractibles q_1 et q_2 est indépendant des investissements *ex ante*, est acceptable si les variables q sont discrètes. Dès lors, les conditions de premier ordre, données par l'équation (8), pour le choix de l'investissement *ex ante* par les managers sont modifiées comme suit : $\phi_i(\hat{q})$ est remplacé par $\tilde{\phi}_i = \phi_i(\tilde{q}_1, \tilde{q}_2)$, le résultat non coopératif avant renégociation; et $\phi_i[q(a)]$ est remplacé par $\phi^*_i = \phi_i(q^*_1, q^*_2)$, le *first best* concernant la variable non contractible q_i , ce qui donne :

$$\frac{1}{2} \frac{\partial B_i}{\partial \tilde{a}_i}(\tilde{a}_i, \tilde{\phi}_i) + \frac{1}{2} \frac{\partial B_i}{\partial a_i}(\tilde{a}_i, \phi^*_i) = 0 \quad (12)$$

Les décisions d'investissement les plus adaptées sont caractérisées par :

$$\frac{\partial B_i}{\partial a_i}(a^*_i, \phi^*_i) = 0 \quad (13)$$

Ces hypothèses supplémentaires permettent de poser que $\tilde{a}_i > a^*_i$ lorsque $\tilde{\phi}_i > \phi^*_i$ et inversement que $\tilde{a}_i < a^*_i$ lorsque $\tilde{\phi}_i < \phi^*_i$.

Alors qu'il s'agissait précédemment de s'intéresser aux conditions dans lesquelles la structure de propriété permet d'avoir une paire $(\tilde{q}_1, \tilde{q}_2)$ très proche de la solution de premier rang (q^*_1, q^*_2) , il s'agit ici d'étudier les équilibres (\hat{q}_1, \hat{q}_2) , (\bar{q}_1, \bar{q}_2) et $(\underline{q}_1, \underline{q}_2)$ se trouvant relativement loin de (q^*_1, q^*_2) tel que le décrit le schéma suivant (cf. Grossman & Hart [1986], p. 708) :

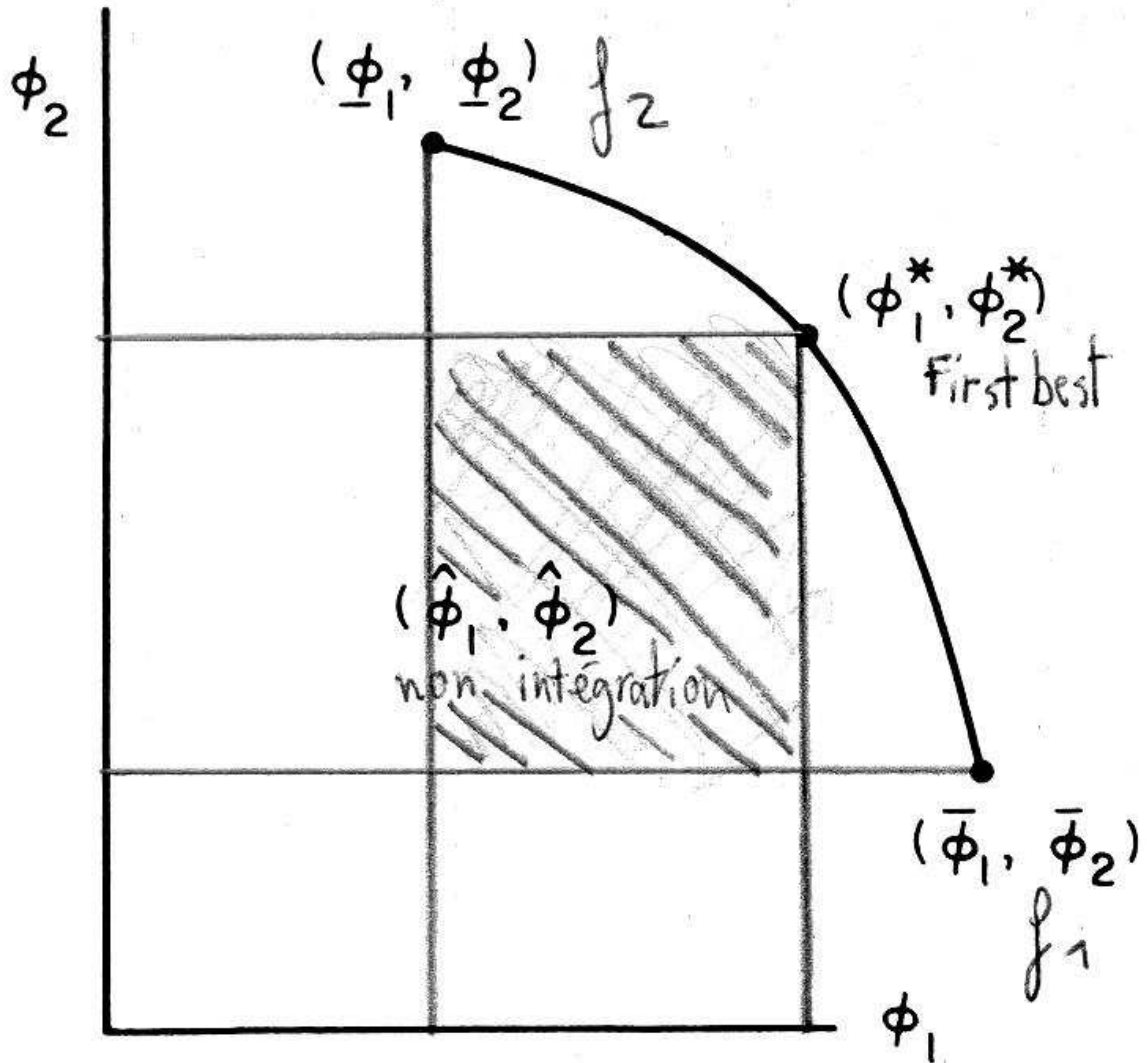


FIG. 1

La courbe représente toutes les combinaisons efficaces de ϕ_1 et ϕ_2 . Le cas de la non intégration $(\hat{\phi}_1, \hat{\phi}_2)$ se situe au sud-ouest de la frontière d'efficience en raison du choix non coordonné de q_1 et q_2 . Il est dès lors possible d'étudier les distorsions, en matière d'investissement, propres à chaque structure de propriété : puisque $\bar{\phi}_1 > \phi^*_1$ et $\bar{\phi}_2 < \phi^*_2$, ceci implique que $\bar{a}_1 > a^*_1$ et que $\bar{a}_2 < a^*_2$. C'est-à-dire que sous le contrôle par la firme 1, le manager 1 sur-investit par rapport au *first best* et le manager 2 sous-investit. Inversement dans le cas du contrôle par la firme 2, la firme 1 sous-investit et la firme 2 sur-investit puisque $\underline{\phi}_1 < \phi^*_1$ et $\underline{\phi}_2 > \phi^*_2$. Concernant la non intégration, dans la plupart des cas, $\hat{\phi}_i < \phi^*_i$, ce qui implique que $\hat{a}_i < a^*_i$, c'est-à-dire que les deux managers sous-investissent.

Grossman et Hart résument leurs conclusions de la manière suivante : "Sous le contrôle par la firme i , celle-ci dispose de beaucoup de pouvoir ex post et recevra donc un important bénéfice à n'importe quelle renégociation de la date 1. Néanmoins, sous

l'hypothèse [correspondant à l'équation (10)], des bénéfices totaux élevés vont de pair avec des bénéfices marginaux d'investissement élevés, et donc la conséquence en sera que la firme i sur-investira. La non intégration, en revanche, donne aux deux firmes un certain pouvoir et conduira chacun à modérer son niveau d'investissement (notons que si $\hat{\phi}_2 > \bar{\phi}_2$ et $\hat{\phi}_1 > \underline{\phi}_1$, alors $\hat{a}_2 > \bar{a}_2$ et $\hat{a}_1 > \underline{a}_1$, c'est-à-dire que l'investissement de la firme i sous la non intégration est plus grand que sous le contrôle de la firme j)" (p. 708); ce qui correspond à la partie hachurée du schéma.

Il y a donc un arbitrage entre les gains associés au sur-investissement de la firme qui contrôle et les pertes liées au sous-investissement de la firme contrôlée. Le contrôle par la firme *i* est donc souhaitable lorsque sa contribution productive, c'est-à-dire son investissement ex ante, est plus importante que celle de la firme *j*, dont le sous-investissement relatif est négligeable. Il faut aussi s'assurer du fait que le sur-investissement de *i* pose moins de problèmes que son sous-investissement correspondant au cas de la non intégration. Enfin, la non intégration est souhaitable lorsque l'importance relative de la contribution productive de chaque firme est équivalente : *"il est préférable de les avoir tous les deux à un niveau moyen plutôt que l'un soit très élevé et l'autre très bas comme sous l'intégration"* (*ibid.*).

2.1.5. Incomplétude et autorité

Par ce modèle, Grossman et Hart estiment avoir dépassé la problématique qu'ils jugent erronée, au cœur de la théorie des coûts de transaction, d'une comparaison entre le résultat d'une transaction non intégrée et celui d'une transaction intégrée qui serait équivalent à ce que produirait un contrat complet. Nous avons vu que cette idée, selon laquelle l'incomplétude des contrats conduirait à propulser les transactions du marché vers l'intérieur de l'organisation, celle-ci étant sensée conduire grâce à l'exercice de l'autorité au même résultat que celui auquel mènerait un contrat complet, constitue l'un des postulats à partir desquels Simon a construit son article de 1951. Finalement, cette perspective soutient implicitement, selon Grossman et Hart, que *"l'organisation fait aussi bien que le marché"* en produisant un résultat qui aurait été équivalent à celui des contrats complets; notamment, les comportements opportunistes étaient supposés réduits par l'intégration verticale. Or ces auteurs considèrent qu'une telle opposition, ou comparaison, n'est pas adéquate et qu'il convient plutôt de se préoccuper de l'allocation des droits résiduels de contrôle. Le fait que le contrôle acheté par l'une des parties soit perdu par l'autre crée des distorsions dans les comportements : *"l'intégration déplace les incitations à des comportements opportunistes et altérants [distortionary], mais elle ne supprime pas ces incitations"* (Grossman & Hart [1986], p. 716).

Ce modèle demeure assez fruste en ce qu'il ne met en scène que deux parties. En outre, chaque firme est réduite à sa plus simple expression car les auteurs supposent d'une part, que l'actionnaire est aussi manager et d'autre part, qu'il n'y a aucun

problème d'agence vis-à-vis de ses subordonnés dans l'implémentation des q_i . Toutefois, il faut noter que quelques uns des principaux arguments que Hart [1995] utilisera pour appréhender l'autorité dans la relation d'emploi sont déjà présents dans le modèle de

1986 :

- la propriété des actifs est un élément crucial pour savoir qui peut décider des éléments non contractibles, c'est-à-dire qui a l'autorité;

- la possession des actifs est aussi un élément déterminant de l'incitation à l'effort productif;

- les propriétaires des actifs sont plus productifs que les non propriétaires.

Sur les applications possibles de leur approche à la relation d'emploi, Grossman et Hart écrivent (p. 717) : *“Bien que nous ayons mis l'accent sur les droits résiduels de contrôle sur les actifs dans le but d'expliquer qui possède quels actifs, nous pouvons aussi utiliser notre théorie pour expliquer les droits résiduels sur les actions. En particulier, une relation employeur-employé diffère d'une relation entrepreneur-fournisseur [contractor-contractee relationship] dans l'allocation des droits résiduels de contrôle sur les actions. Une relation employeur-employé est typiquement caractérisée par le fait que beaucoup de détails du poste à occuper sont laissés à la discrétion de l'employeur, c'est-à-dire que celui-ci dispose de nombreux droits résiduels de contrôle. Dans une relation entrepreneur-fournisseur, la tâche est spécifiée avec beaucoup plus de détails, et le fournisseur dispose typiquement de la plupart des droits résiduels de contrôle sur les actions non spécifiées. Il serait utile d'appliquer notre modèle, dans des travaux futurs, à une analyse des avantages relatifs de ces deux types de relation”*. Cette citation montre qu'à cette époque, Grossman et Hart n'étaient pas encore tout à fait sortis de la problématique opposant contrats complets et incomplets dans la mesure où ils entendent encore implicitement se référer à la complétude en faisant comme si l'on pouvait quantifier le nombre des droits résiduels de contrôle. Finalement, la question des fondements de la relation d'emploi ne sera abordée de front qu'avec Hart [1995], Aghion et Tirole [1997] et Rajan et Zingales [1998] qui envisagent les droits résiduels de contrôle non plus sous un angle quantitatif mais comme un levier possible permettant d'accroître le pouvoir de celui qui les détient, en lui permettant de limiter les risques de *hold-up* qu'il encourt et de faire subir à ses cocontractants une menace accrue de *hold-up* de sa part.

De plus, le modèle de Grossman et Hart ne prend en compte le rôle des actifs qu'implicitement à travers l'autorité sur le choix du niveau des q_i , leurs caractéristiques techniques pourtant cruciales dans l'appréhension des contributions productives

relatives de chaque firme ne sont pas vraiment intégrées³⁹⁵ et ne sont pas mises en relation avec les investissements préalables, à tel point que l'on ne distingue pas clairement quelle est la signification du fait que les a_i et les q_i soient indépendants et strictement dissociés. Enfin, la limite la plus rédhibitoire de cette théorie de l'intégration verticale réside dans l'impossibilité pour la firme acquérante de licencier le manager de la firme acquise, cette "lacune" découle essentiellement de l'absence de tout traitement explicite du rôle des actifs. Le modèle que Hart et Moore publieront en 1990 répond à ces insuffisances et approfondit l'analyse des différentes configurations productives que l'on désigne habituellement par la notion de spécificité des actifs : *"L'analyse de Grossman et Hart est restrictive en ce qu'elle voit les coûts et les bénéfices de l'intégration seulement en termes d'effets incitatifs sur la direction générale [top management]. Dans ce papier, nous envisageons la possibilité que plusieurs personnes travaillent sur un actif, certaines de ces personnes (les employeurs) ont des droits de propriété et d'autre (les employés) n'en ont pas"* (Hart et Moore [1990], p. 1121).

3. De la propriété à l'autorité : contrôler les actifs pour contrôler les individus

L'article de Hart et Moore [1990] n'est autre qu'un élargissement et une généralisation des perspectives ouvertes par le modèle de Grossman et Hart. Dès l'introduction de leur contribution, Hart et Moore énoncent ce qui différencie selon eux l'intégration de la non intégration. Il ne s'agit ni d'opposer contrats complets et incomplets, ni d'évaluer la quantité relative des droits résiduels détenus par chaque cocontractant. Le point central que les auteurs mettent en avant est que le propriétaire d'un actif peut décider qui peut utiliser cet actif. Dès lors, *"la différence cruciale pour la partie 1 entre posséder une firme (intégration) et contracter pour l'obtention d'un service de la part d'une autre partie 2 qui possède sa propre firme (non intégration) est que, sous l'intégration, la partie 1 peut licencier sélectivement les travailleurs de la firme (y compris la partie 2) si leur performance ne lui convient pas, alors que sous la non intégration il peut "licencier" [fire] (c'est-à-dire arrêter de faire des affaires avec) seulement la firme dans son entier : la combinaison de la partie 2, des travailleurs et des actifs de la firme"* (Hart et Moore [1990], pp. 1120).

Contrairement au modèle présenté dans la section précédente, celui de Hart et Moore permet d'étudier les modifications d'incitation que produit un changement de la structure de propriété non seulement sur les propriétaires managers (comme le fait le modèle de Grossman et Hart) mais aussi sur les employés, c'est-à-dire les individus qui ne possèdent aucun actif. Ce n'est finalement qu'à travers ce modèle, que Hart

³⁹⁵ Si ce n'est dans l'étude des fonctions de production particulières permettant d'atteindre un équilibre proche de la solution de premier rang.

réutilisera de manière simplifiée en 1995, qu'il sera possible de prendre réellement en compte l'idée marxienne selon laquelle l'employé ne se différencie du contractant indépendant que par le fait qu'il ne possède pas les moyens de production, ainsi que Grossman et Hart le suggéraient au début de leur article. En particulier, cette conception où la menace de *hold-up* peut être considérée comme un levier qui permet d'influencer le comportement des autres parties, et est donc un instrument de pouvoir où "*le contrôle sur un actif physique (...) peut mener indirectement au contrôle sur les actifs humains*" (*ibid.*, p. 1121), émerge plus clairement dans le modèle de Hart et Moore car ils restreignent la signification de la notion de droit résiduel de contrôle au seul droit d'exclusion : "*Nous supposons que le seul droit possédé par le propriétaire d'un actif est la faculté d'exclure les autres de l'utilisation de cet actif*" (*ibid.*). Notons que les auteurs précisent en note de bas de page que cette idée selon laquelle le patron peut exclure les employés de l'accès aux actifs de la firme est due à Alchian et Demsetz³⁹⁶. Toutefois, contrairement à ces derniers, Hart et Moore n'essaient pas de justifier³⁹⁷ le principe d'exclusion associé à la propriété privée, ils se contentent tout au plus d'en faire un présupposé.

Deux éléments importants par lesquels le modèle de Hart et Moore améliore de manière décisive les analyses de Grossman et Hart doivent être signalés : 1) les auteurs tiennent non seulement compte de l'idée, maintes fois reprise depuis les travaux de Becker, selon laquelle l'acquisition de capital humain peut être, dans de nombreuses situations, spécifique à un actif donné [*asset-specific*] mais surtout, ils retournent cet argument en soulignant que cette accumulation de capital humain peut être spécifique à une personne [*person-specific*]. 2) À propos de la signification de l'investissement préalable, les auteurs optent clairement pour une définition en terme d'investissement en capital humain, ce qui implique dès lors que ces notions préalables auront un impact sur la productivité relative future des différents protagonistes. Par conséquent, compte tenu du rôle de la spécificité des actifs, via les investissements en capital humain, il importe de savoir si tel individu peut avoir ou non accès à tel actif. Ce qui signifie que les investissements préalables des agents seront sensibles à l'allocation de la propriété sur les actifs. Il importera non seulement pour un individu de posséder tel ou tel actif mais aussi, dans le cas où il ne les possède pas, de savoir qui en est le propriétaire. Les auteurs précisent toutefois que les actions *ex ante* des agents ne concernent que des modifications en capital humain, les actifs physiques sont considérés comme donnés et

³⁹⁶ L'attribution d'une telle paternité à Alchian et Demsetz apparaît un peu excessive lorsque l'on songe par exemple à tout ce qu'a pu écrire Marx sur ce thème...

³⁹⁷ Rappelons d'ailleurs qu'Alchian et Demsetz ne parviennent pas vraiment à justifier pourquoi le "contrôleur central" peut licencier tel ou tel employé alors même que ces derniers ne disposent pas d'un tel droit vis-à-vis de l'employeur, y compris collectivement.

ne sont pas altérés par l'action des personnes les utilisant dans la production. Cette hypothèse qui peut s'avérer discutable sera partiellement levée par Rajan et Zingales [1998].

3.1. Le marin, le cuisinier et l'homme d'affaire

Hart et Moore utilisent tout d'abord un exemple, une "petite histoire", pour initier le lecteur aux idées directrices de leur article avant la présentation du modèle formel, nous reprenons cet exemple pour ses vertus heuristiques. Les auteurs imaginent une situation mettant en scène trois individus et un actif spécifique. Celui-ci est matérialisé par un luxueux yacht sur lequel s'affairent deux travailleurs : le cuisinier et le capitaine. Le troisième personnage s'incarne quant à lui dans la peau d'un important et riche homme d'affaire³⁹⁸. Reprenant l'analyse séquentielle de Grossman et Hart, Hart et Moore supposent que les deux travailleurs effectuent leur prestation de service, une croisière gastronomique, à la date 1. Toutefois, ce périple n'est profitable que si le chef cuisinier entreprend à la date 0 une action spécifique, qu'il estime lui coûter 100, en vue par exemple de préparer quelque plat raffiné. Il est supposé que le magnat de la finance évalue cette aventure culinaire à 240 et est le seul à pouvoir s'offrir un tel loisir. En revanche, les auteurs supposent qu'il existe à la date 1 de nombreux individus susceptibles de remplacer le capitaine, ce qui signifie que ses talents ne sont pas spécifiques à ce service. Enfin, hypothèse désormais classique, les coûts de transaction sont trop importants pour qu'un contrat de long terme puisse être signé à la date 0. Potentiellement, la situation se présente telle qu'il peut être efficient pour le chef cuisinier d'acquérir son savoir-faire spécifique : le coût d'une telle action s'élève à 100 alors que le bénéfice en est de 240. Pourtant, dans le cas où le capitaine est propriétaire du bateau, le cuisinier n'aura pas intérêt à entreprendre cet investissement préalable. Une telle conclusion peut sembler surprenante car c'est ici qu'intervient l'originalité de la théorie des contrats incomplets, et plus particulièrement de la contribution de Hart et Moore, qui tient compte du nombre de personnes susceptibles de faire un *hold-up* sur ses cocontractants pour déterminer le nombre d'individus participant au partage de la quasi-rente. Les auteurs supposent, à l'instar de Grossman et Hart, que ce partage prend la forme d'un jeu de négociation coopératif où chaque participant reçoit une part $1/n$ de la quasi-rente, n étant le nombre de négociateurs³⁹⁹.

Par conséquent, dans la situation telle qu'elle se présente pour l'instant, chaque protagoniste peut menacer les autres de se retirer de la transaction pour obtenir une part

³⁹⁸ Les auteurs précisent que ce troisième protagoniste est quelqu'un "*qui se divertit fréquemment*"...

³⁹⁹ Ainsi que nous le verrons lors de la présentation détaillée du modèle, les auteurs compliquent le mode de partage de la quasi-rente relationnelle en ayant recours à la valeur de Shapley. Toutefois, un tel artifice n'altère pas la signification de cet exemple.

de la quasi-rente relationnelle, et donc faire un *hold-up* sur la richesse potentielle des autres individus, car ils sont tous les trois indispensables à la transaction. Pour que celle-ci ait lieu, il est nécessaire que chacun puisse espérer un gain net positif, c'est-à-dire que la part obtenue lors de la négociation doit excéder le coût privé non vérifiable, de l'action préalable. Dans cet exemple, le cuisinier est indispensable car il est supposé que son action préalable est déterminante pour la qualité du service rendu. Le capitaine, dont les compétences ne sont pas indispensables, ne peut pas être écarté de la négociation car il est propriétaire du bateau qui, lui, est indispensable pour la réalisation de la prestation de ce service de loisir : le chef a besoin de l'accès à l'actif que possède le capitaine. Enfin, sans l'homme d'affaire cette transaction ne pourrait avoir lieu puisqu'il est supposé qu'il est le seul consommateur alentour à pouvoir s'offrir un tel divertissement. Compte tenu des hypothèses retenues (une solution coopérative) pour le partage de la quasi-rente, chacun ne peut prétendre qu'à une rémunération de $1/3 \cdot (240)$. Par conséquent, à la date 0, anticipant qu'il ne pourra pas réaliser les gains de son investissement du fait du résultat de la négociation de la date 1, le cuisinier n'entreprendra pas son action spécifique (son coût initial est de 100 or il ne peut espérer gagner que 80). La transaction ne pourra donc pas avoir lieu puisque le magnat de la finance ne désire coopérer que s'il peut profiter du talent du cuisinier.

Il est donc nécessaire d'envisager d'autres formes de propriété susceptibles de résoudre ce problème incitatif. Par exemple, si c'est l'homme d'affaire qui possède le bateau, le chef cuisinier s'investira préalablement dans sa tâche pour développer ses actifs humains spécifiques car il n'aura besoin de coopérer qu'avec le financier pour réaliser les gains de son investissement. La solution de négociation symétrique fait que le cuisinier peut espérer obtenir $1/2 \cdot (240) > 100$ à la date 1. Le résultat serait le même si le bateau était possédé par le cuisinier. Par conséquent, il est possible d'obtenir un résultat efficient si la propriété de l'embarcation est attribuée soit à l'homme d'affaire soit au chef.

Les principes essentiels de leur raisonnement étant ainsi exposés, Hart et Moore continuent leur analyse en modifiant une hypothèse. Ils supposent désormais que le capitaine entreprend lui aussi une action préalable, que l'homme d'affaire valorise aussi à 240, et à un coût privé de 100. Cette action spécifique consiste par exemple à apprendre l'histoire des îles locales en vue de planifier un meilleur itinéraire. La valeur de la prestation est donc désormais évaluée à 480 par le magnat de la finance. Hart et Moore estiment alors qu' "*un raisonnement analogue à celui qui vient d'être donné montre que le capitaine sera induit à entreprendre son action si soit lui même soit le riche financier possède l'actif, mais pas s'il s'agit du cuisinier*" (p. 1123). Et ils concluent que "*lorsque le chef et le capitaine entreprennent tous deux des actions spécifiques à l'homme d'affaire, il est strictement plus souhaitable que ce dernier possède le yacht plutôt que ce ne soit l'un des autres. Nous voyons donc qu'il peut être*

efficient de donner la propriété des actifs à des agents qui sont indispensables même s'ils ne font pas d'investissement ou d'effort de décision important" (pp. 1123-1124).

Observons que l'homme d'affaire n'est indispensable que parce qu'il est le seul à pouvoir payer un tel prix pour ce service de loisir particulier. Autrement dit, son caractère indispensable ne découle d'aucune caractéristique technique particulière ni même d'aucune contribution productive particulière mais seulement du fait qu'il peut payer. En d'autres termes, on comprend à travers cet exemple comment la possession de la richesse monétaire est un vecteur de pouvoir. Hart et Moore rejoignent ici les vues développées par Bowles et Gintis [1990] et [1993] sur les liens entre pouvoir et richesse. Cependant, si les auteurs des deux courants semblent s'accorder sur l'idée selon laquelle le pouvoir est une catégorie économique pertinente, un clivage subsiste : pour les uns, le pouvoir empêche d'atteindre l'efficacité, pour les autres au contraire il la promeut.

Par la suite, Hart et Moore modifient à nouveau leur exemple afin de montrer que des actifs hautement complémentaires doivent être possédés conjointement. Ils supposent d'une part, que les actions du cuisinier et du capitaine ne sont plus spécifiques à l'homme d'affaire, d'autres consommateurs pouvant utiliser le bateau, et d'autre part, que le riche financier entreprend lui aussi une action spécifique au chef et au capitaine comme par exemple définir à l'avance les périodes pendant lesquelles il se divertira sur le yacht. Par conséquent, la valeur de l'action préalable de l'homme d'affaire étant de 240, le bénéfice pour ce dernier du service rendu sera de 720 si chacun entreprend son action spécifique. Les auteurs écrivent désormais c_i les coûts de l'agent i et supposent que le yacht est composé de deux éléments : la cuisine et la coque. Aucune de ces deux parties ne peut être utilisée sans l'autre (complémentarité stricte). Peut-il être optimal que le chef possède la cuisine et que le capitaine détienne la coque ? Les auteurs répondent par la négative.

En effet, selon le modèle décrit intuitivement ci-dessus, les conditions pour que chaque protagoniste effectue son investissement préalable sont les suivantes : le chef cuisinier sera obligé de négocier avec le capitaine pour pouvoir utiliser la cuisine car ce dernier est indispensable en tant que propriétaire de la coque, en revanche le magnat de la finance n'est quant à lui plus incontournable ainsi que l'indiquent les nouvelles hypothèses. Il suffit donc que les coûts du cuisinier soient de la forme suivante : $1/2.(240) > c_1$. Le même raisonnement s'applique pour le capitaine du bateau : $1/2.(240) > c_2$. En revanche, l'homme d'affaire doit obtenir un accord impliquant à la fois le cuisinier et le capitaine s'il veut pouvoir réaliser les gains de son action, ce qui donne : $1/3.(240) > c_3$. Il est davantage souhaitable de donner la propriété des deux éléments composant le bateau soit au cuisinier soit au capitaine. Si, par exemple, le cuisinier devient le propriétaire de la totalité de l'embarcation, alors ses incitations augmentent : $240 > c_1$, il n'a plus besoin de négocier avec les autres individus pour

réaliser les gains de sa propre action. Les incitations du capitaine restent inchangées. En revanche, il est intéressant de constater que celles du riche financier sont modifiées. En effet, ce dernier n'a plus besoin de négocier avec le capitaine, par conséquent : $1/2.(240) > c_3$. Hart et Moore concluent : *“De manière évidente, le fait de donner les deux éléments de l'actif à un seul agent (...) mène à un plus petit nombre de hold-ups et à une meilleure efficacité. Cet exemple, bien que très stylisé, contient un certain nombre des principaux ingrédients du modèle présenté dans ce papier. Nous pensons que cela éclaire les raisons pour lesquelles il est parfois profitable pour une firme (représentée par l'homme d'affaire) de produire des services elle-même [in-house], et d'autres fois de contracter en dehors à travers le marché”* (p. 1124).

En raison de sa vocation à appréhender une gamme très large de configurations organisationnelles et de structures de propriété, le modèle de Hart et Moore se présente essentiellement comme un cadre d'analyse global consistant en une série de propositions et de définitions précises destinées à être ré-employées dans des analyses plus appliquées ou dans des études de cas.

3.2. Les hypothèses du modèle

Les auteurs considèrent une économie composée d'un ensemble \mathcal{I} constitué de I individus, $i=1, \dots, I$, neutres vis-à-vis du risque et d'un ensemble \mathcal{A} comprenant N actifs $n=1, \dots, N$. Comme nous l'avons déjà indiqué, dans ce modèle, l'action *ex ante* x_i effectuée à la date 0 par chaque individu i est un investissement en capital humain qui affecte sa productivité à la date 1, date à laquelle ont lieu la production et l'échange⁴⁰⁰. Il est supposé que x_i est un scalaire pris dans $[0, \bar{x}_i]$, avec $\bar{x}_i > 0$. L'agent i entreprend *ex ante* l'action x_i à un coût que l'on note $C_i(x_i)$. Cette fonction est soumise aux hypothèses classiques : elle est deux fois différentiable; $C_i(x_i) \geq 0$; $C_i(0) = 0$; si $\bar{x}_i > 0$ alors $C'_i(x_i) > 0$ et $C''_i(x_i) > 0$ pour $x_i \in]0, \bar{x}_i[$ avec $\lim_{x_i \rightarrow 0} C'_i(x_i) = 0$ et $\lim_{x_i \rightarrow \bar{x}_i} C'_i(x_i) = \infty$. On pose $x = (x_1, \dots, x_i, \dots, x_I)$.

Les x_i ne sont pas contractibles à la date 0 et sont donc choisis de façon non coopérative. Comme chez Grossman et Hart, l'incertitude est résolue à la date 1 et bien que les x_i ne soient pas contractibles *ex ante* du fait de leur complexité, les auteurs supposent que les investissements préalables sont observables mais non vérifiables *ex post*, ce qui signifie que le contrat de la date 1 portant sur la production et la réalisation des gains de l'échange est négocié en situation d'information symétrique.⁴⁰¹ Les auteurs résolvent ce problème de négociation à n joueurs par une approche coopérative reposant

⁴⁰⁰ Che & Hausch [1999] envisagent le cas où l'investissement est “coopératif”, c'est-à-dire où il bénéficie directement aux partenaires de l'échange.

⁴⁰¹ Cette hypothèse permet de neutraliser les effets de l'asymétrie pour ne saisir que les comportements liés à la répartition de la propriété.

sur l'utilisation de la valeur de Shapley comme concept de solution. Cette notion repose sur celle de coalition développée en théorie des jeux coopératifs⁴⁰². Le modèle de Hart et Moore ne considère donc plus seulement deux individus isolés, comme c'était le cas chez Grossman et Hart, mais met en scène diverses coalitions d'agents ayant à réaliser à la date 1 les gains de l'échange dans lequel ils se sont impliqués en investissant à la date 0.

On considère une coalition S d'agents contrôlant un sous-ensemble A d'actifs à la date 1, cette coalition a le pouvoir d'exclure tous les agents extérieurs à S de l'accès aux actifs composant A . On note $v(S, A|x)$ la valeur en unités monétaires que génère la coalition S utilisant A et dont le vecteur des investissements préalables est x . On note le rendement marginal de l'investissement de l'individu i membre de S comme suit : $\frac{\partial}{\partial x_i} v(S, A|x) \equiv v^i(S, A|x)$ ⁴⁰³. Les auteurs supposent que l'investissement marginal d'un agent n'affecte que la valeur des coalitions dont il est membre, ce qui s'écrit $v^i(S, A|x) = 0$ si $i \notin S$.

Les investissements sont supposés complémentaires à la marge : pour tout $j \neq i$, on a $\frac{\partial}{\partial x_j} v^i(S, A|x) \geq 0$ ⁴⁰⁴. De plus, l'hypothèse de super-additivité est retenue : pour tous les ensembles $S' \subseteq S$, $A' \subseteq A$, $v(S, A|x) \geq v(S', A'|x) + v(S \setminus S', A \setminus A'|x)$, ce qui signifie qu'une coalition pourrait toujours se diviser si la somme des valeurs des parties qui la composent excédait le tout⁴⁰⁵. La coalition S a la possibilité de recruter des membres supplémentaires à la date 1, par exemple sur le marché du travail, c'est-à-dire en dehors de $S \setminus S$. Dans ce cas, les nouveaux membres, n'ayant pas acquis les compétences spécifiques relatives aux actifs ou aux personnes par un investissement préalable, seront moins productifs que les agents $S \setminus S$ qu'ils remplacent. Ceci implique la stricte superadditivité suivante : $v(\underline{S}, \underline{A}|x) > v(S, A|x) + v(\underline{S} \setminus S, \underline{A} \setminus A|x)$. Enfin, les auteurs supposent que pour tous les sous ensembles $S' \subseteq S$, $A' \subseteq A$,

$$v^i(S, A|x) \geq v^i(S', A'|x) \quad (1)$$

Ce qui signifie que le rendement marginal d'un investissement augmente avec le nombre des autres agents et des actifs de la coalition.

Cette dernière hypothèse, conjuguée avec la précédente, signifie que les valeurs marginale et totale sont positivement corrélées. La valeur totale maximale à la date 1

⁴⁰² cf. Martin Shubik [1987] et Sergiu Hart [1987]. Pour une approche non coopérative de la valeur de Shapley, cf. Gul [1989].

⁴⁰³ Les propriétés de v sont les suivantes : $v(S, A|x) \geq 0$ et $v(\emptyset, A|x) = 0$; v est deux fois différentiable en x ; si $\bar{x}_i > 0$ alors $v^i(S, A|x) \geq 0$ pour $x_i \in (0, \bar{x}_i)$; v est concave en x .

⁴⁰⁴ Cette hypothèse est à rapprocher de celle de non séparabilité d'Alchian et Demsetz.

⁴⁰⁵ La notation $S \setminus S'$ signifie que l'on retranche les éléments composant S' de l'ensemble S .

impliquée par la superadditivité est donnée par $v(\underline{S}, \underline{A}|x) \equiv V(x)$. La solution de premier rang est celle qui maximise l'écart entre cette valeur et la somme des coûts privés : $\max_x W(x) \equiv V(x) - \sum_{i=1}^I C_i(x_i)$. Le *first best*, que l'on note x^* , est unique par hypothèse et se caractérise par les conditions de premier ordre suivantes :

$$\left. \frac{\partial}{\partial x_i} V(x) \right|_{x=x^*} = v^i(\underline{S}, \underline{A}|x^*) = C'_i(x^*_i) \text{ pour tout } i. \quad (2)$$

Pour résumer, l'agent i choisit x_i à la date 0 de manière non coopérative en anticipant qu'à la date 1, la valeur $V(x)$ sera divisée entre I agents selon leurs valeurs de Shapley. Hart et Moore ont donc préalablement besoin de préciser qui possède quel actif et définissent à cet effet la notion de "structure de contrôle déterministe"⁴⁰⁶ comme une application nommée α de l'ensemble des sous ensembles de \underline{S} vers l'ensemble des sous ensembles de \underline{A} , où $\alpha(S)$ est le sous ensemble des actifs $\{a_1, \dots, a_N\}$ que la coalition S contrôle à la date 1. Pour toute partition $S \cup (\underline{S} \setminus S)$ des agents \underline{S} , chaque actif n'est contrôlé que par au plus un seul sous ensemble : $\alpha(S) \cap \alpha(\underline{S} \setminus S) = \emptyset$. Les actifs contrôlés par un sous ensemble S' de S doivent aussi être contrôlés par la coalition S dans son ensemble : $\alpha(S') \subseteq \alpha(S)$. La valeur d'une coalition à la date 1, pour une structure de contrôle déterministe α , s'écrit donc $v(S, \alpha(S)|x)$. La part de l'individu i est donnée par sa valeur de Shapley :

$$B_i(\alpha|x) \equiv \sum_{S|i \in S} \frac{(s-1)!(I-s)!}{I!} [v(S, \alpha(S)|x) - v(S \setminus \{i\}, \alpha(S \setminus \{i\})|x)] \quad (3)$$

avec $s = |S|$, le nombre d'agents dans S .

Intuitivement, la valeur de Shapley est la moyenne de toutes les contributions marginales qu'un individu i peut faire dans toutes les coalitions auxquelles il peut appartenir. L'élément entre crochets mesure la contribution marginale de l'agent i à la coalition S .⁴⁰⁷

À la date 0, l'agent choisit x_i , de manière à maximiser l'écart entre son revenu espéré $B_i(\alpha|x)$ et son coût $C_i(x_i)$. L'équilibre de Nash $x = x^e(\alpha)$ est caractérisé par les conditions de premier ordre suivantes :

$$\left. \frac{\partial}{\partial x_i} B_i(\alpha|x) \right|_{x=x^e(\alpha)} = \sum_{S|i \in S} p(S) v^i[S, \alpha(S)|x^e(\alpha)] = C'_i(x^e_i(\alpha)), \quad \forall i. \quad (4)$$

La comparaison de ce résultat avec l'équation (1) montre que le rendement marginal privé de l'agent i est plus bas que celui mis en évidence par les conditions de premier ordre de la réalisation du surplus social optimal. En fait, la totalité du vecteur $x^e(\alpha)$ est inférieure à x^* . Hart et Moore déduisent de ce résultat la proposition (n°1)

⁴⁰⁶ Les auteurs définissent aussi ce qu'ils nomment une "structure de contrôle stochastique" comme une application aléatoire $\tilde{\alpha}$ dont la réalisation α est une structure de contrôle déterministe.

⁴⁰⁷ On peut alléger la notation en écrivant : $p(S) = \frac{(s-1)!(I-s)!}{I!}$.

suivante (p. 1130) : “Pour toute structure de contrôle α , il y a sous investissement : l'équilibre de Nash unique $x^e(\alpha)$ satisfait $x_i^e(\alpha) \leq x_i^*$, pour chaque i . De plus, si la structure de contrôle α se change en $\hat{\alpha}$ par exemple, tel que les rendements marginaux de tous les agents augmentent, c'est-à-dire, que si pour tout i $\frac{\partial}{\partial x_i} B_i(\hat{\alpha}|x) \geq \frac{\partial}{\partial x_i} B_i(\alpha|x)$, $\forall x$ alors l'investissement d'équilibre augmente, $x^e(\hat{\alpha}) \geq x^e(\alpha)$, et la richesse augmente $W(x^e(\hat{\alpha})) \geq W(x^e(\alpha))$ ”.

3.3. Comparaison des différentes structures de contrôle

Tout comme chez Holmström ou chez Grossman et Hart, il y a sous-investissement en raison du fait que tout accroissement de productivité de la part de l'agent i est gaspillé dans la négociation à la date 1. À l'instar de la “vieille” littérature sur les droits de propriété⁴⁰⁸, l'action individuelle est limitée par le fait qu'une partie de ses bénéfices échoit à d'autres agents sans que ceux-ci n'en aient pleinement supporté le coût. Bien que la solution de premier rang soit dès lors hors d'atteinte, il est intéressant de rechercher les solutions de second rang. En particulier, la problématique que se donnent Hart et Moore consiste à étudier les structures de contrôle α qui maximisent $W(x^e(\alpha))$, c'est-à-dire celles qui fournissent aux agents des incitations de second rang pour investir à la date 0. Les auteurs vont alors énoncer un certain nombre de propositions et de définitions visant à préciser, selon les configurations, qui doit posséder quel actif. En particulier, et c'est peut être l'apport le plus remarquable de cette contribution, ils précisent ce qu'il faut entendre par idiosyncrasie des actifs et complètent cette notion par celle “d'indispensabilité” de l'agent. La complémentarité des actifs est prise en compte, ce qui rend possible une mise en relation entre les rendements d'échelle croissants et la propriété jointe. Enfin, Hart et Moore introduisent les notions de dispensabilité, d'indépendance économique, d'actif essentiel, de droit de contrôle et de groupe-clé, que l'on rencontre de manière implicite chez d'autres auteurs mais qui à notre connaissance ont été peu formalisées jusque là. Certaines de ces notions permettront à Hart [1995] d'aborder précisément la question des déterminants de l'autorité dans la relation d'emploi.

3.3.1. L'effet incitatif de la propriété

La première situation étudiée concerne le cas où un seul agent effectue un investissement préalable (proposition n°2) (p. 1131) : “Si un seul agent i investit, alors il doit posséder tous les actifs; c'est-à-dire, pour n'importe quelle coalition S , $a_i \in \alpha(S)$ si et seulement si $i \in S$ ”. Ce qui peut être démontré de la manière suivante : l'agent i recherche la structure de contrôle qui lui permet de maximiser son retour sur

⁴⁰⁸ celle de Alchian, Demsetz, Cheung, Pejovich, Barzel etc.

investissement $B_i^j(\alpha) = \sum_{S|i \in S} p(S)v^i(S, \alpha(S))$.⁴⁰⁹ Or l'hypothèse sous-jacente à l'équation

(1) montre que cette valeur sera maximisée pour $\alpha(S) = \underline{A}$, $\forall S$ avec $i \in S$. Ce résultat donne lieu à l'interprétation suivante dont les principes constituent désormais le noyau central de la théorie des contrats incomplets (p. 1132) : *“La meilleure façon d'induire l'agent à investir consiste à lui donner l'utilisation de tous les actifs, sans se soucier de la coalition à laquelle il peut appartenir, car il aura alors l'incitation marginale la plus importante pour améliorer sa position de négociation à la date 1. C'est-à-dire qu'en lui donnant le contrôle sur tous les actifs, le problème classique du hold-up peut être au moins partiellement évité”*. Ce résultat sera en partie remis en question par Rajan et Zingales qui mettront en évidence des cas où la propriété des actifs peut avoir un effet désincitatif sur l'investissement préalable. En outre, Holmström & Roberts [1998] s'attacheront à souligner la multiplicité des outils incitatifs dont le principe ne repose pas sur la propriété des actifs. Ils avancent notamment l'idée que la propriété, du fait de sa rareté, ne peut pas être employée dans toutes les situations où le besoin d'incitation se fait sentir.

3.3.2. Une “boîte à outils” mieux garnie que celle du courant néoinstitutionnaliste

Le modèle de Hart et Moore est particulièrement intéressant en ce qu'il permet de définir la notion d'actif idiosyncratique plus précisément que ne l'avait fait jusqu'alors la théorie des coûts de transaction. Ceci conduit les auteurs à faire émerger d'autres concepts tout aussi importants pour appréhender les interactions micro-économiques comme l'indispensabilité, la dispensabilité, l'indépendance économique, la complémentarité⁴¹⁰ et l'essentialité. Toutes ces notions pourront être ensuite mobilisées pour comprendre, plus finement que ne l'autorise la théorie des coûts de transaction, les relations contractuelles entre les agents. En particulier, de tels concepts permettent de préciser les caractéristiques de l'intégration⁴¹¹ et de la relation d'emploi, dans ce qui la différencie des autres transactions. Nous rendons compte ci-dessous uniquement des notions nécessaires pour cerner la relation employeur / employé.

3.3.2.1. L'actif idiosyncratique

Hart et Moore avancent deux autres cas pour lesquels un agent devrait posséder un actif particulier : l'idiosyncrasie et l'indispensabilité. Lorsqu'un actif est

⁴⁰⁹ L'écriture a été allégée en remplaçant respectivement $B_i(\alpha|x)$, $v(S, A|x)$ et $v^i(S, A|x)$ par $B_i(\alpha)$, $v(S, A)$ et $v^i(S, A)$. La dérivée par rapport à x_i de $B_i(\alpha)$ s'écrit désormais $B_i^j(\alpha)$.

⁴¹⁰ L'indépendance et la complémentarité sont présentées en annexes.

⁴¹¹ Elles sont présentées en annexes.

idiosyncratique à un agent ou lorsqu'un agent est *indispensable* à un actif, alors il est souhaitable qu'il en soit propriétaire⁴¹².

Un **actif** a_n est dit **idiosyncratique** à un agent i “si pour tous les autres agents l l'actif est sans effet sur leur bénéfice marginal. C'est-à-dire que pour tous les agents j dans toute coalition S et pour tous les ensembles A d'actifs contenant a_n , $v^j(S, A) \equiv v^j(S, A \setminus \{a_n\})$, pour tout $j \neq i$ “ (p. 1133).

Un exemple trivial d'actif idiosyncratique est donné par le passeport d'un individu. Dans des conditions normales d'utilisation, le passeport de l'individu A est sans utilité pour l'individu B .

3.3.2.2. L'agent indispensable

Réciproquement, un **agent** i sera considéré comme **indispensable**⁴¹³ à un actif a_n si “sans l'agent i dans une coalition, l'actif a_n n'a pas d'effet sur le produit marginal de l'investissement des membres de cette coalition. C'est-à-dire que pour tous les agents j de toute coalition S et pour tous les ensembles A d'actifs contenant a_n , $v^j(S, A) \equiv v^j(S, A \setminus \{a_n\})$, si $i \notin S$ “ (*ibid.*). Les auteurs précisent que “si un actif est idiosyncratique à un agent, alors, a fortiori, il est indispensable à cet actif” (*ibid.*).

Par exemple, il sera indifférent de savoir pour les musiciens d'un *quartet* de jazz si la salle de répétition est équipée d'un piano, un jour où le pianiste est resté chez lui pour soigner sa grippe.

3.3.2.3. La dispensabilité

De manière opposée à la notion d'indispensabilité, un agent k est considéré comme **dispensable** si le produit marginal des investissements des autres individus n'est pas affecté par le fait que k soit ou non membre de la coalition :

$$v^j(S, A) \equiv v^j(S \setminus \{k\}, A) \text{ si } j \in S, j \neq k.$$

Dans la première partie du “récit” maritime et gastronomique, cette notion était utilisée à l'égard du capitaine pour justifier du fait qu'il pouvait être remplacé à la date 1 sans que le produit *marginal* des autres individus ne soit modifié. Les auteurs remarquent toutefois que la dispensabilité est équivalente à l'existence d'un coût fixe associé au fait d'avoir à embaucher quelqu'un de moins compétent que l'agent k : $v(S, A) = v(S \setminus \{k\}, A) - L$, où L peut dépendre de x_k mais pas de x_j . Cette notion les conduit à énoncer (proposition 9) qu'un agent dispensable n'investissant pas ne doit disposer d'aucun droit de contrôle⁴¹⁴. On dira que l'agent k dispose de droits de contrôle s'il y a un actif a_n et une coalition S qui contient k telle que

⁴¹² cf. propositions 5 et 6 p. 1133.

⁴¹³ Cette notion est approfondie à travers la notion de “groupe-clé”, cf. annexes de cette thèse.

⁴¹⁴ Ceci n'est vrai que si le “contrôle stochastique” est possible. Pour une discussion sur la pertinence du recours à cette notion, cf. note 20, p. 1137.

$a_n \in \alpha(S)$ mais $a_n \notin \alpha(S \setminus \{k\})$. Par conséquent, une partie extérieure⁴¹⁵ ne doit disposer d'aucun droit de contrôle si le contrôle stochastique demeure possible.

3.3.2.4. L'actif essentiel

Enfin, la notion d'**actif essentiel** à un agent jouera un rôle particulièrement important dans la théorisation, par Hart [1995], de l'autorité dans la relation d'emploi. "Un actif a_n est essentiel à un agent i si le produit marginal de l'investissement des agents d'une coalition n'est pas amélioré par l'agent i à moins que la coalition ne contrôle a_n (...) : $v^i(S, A) \equiv v^i(S \setminus \{i\}, A)$ si $a_n \notin A$ " (p. 1138). Ce qui implique pour l'agent i que $v^i(S, A) \equiv 0$ si $a_n \notin A$.

Par exemple, s'il n'y a pas de piano dans la salle de répétition, il sera indifférent pour les autres musiciens que le pianiste soit ou non présent ce jour là.

Par la suite, les auteurs emploient cette notion pour montrer que dans une situation où un actif a_n est essentiel pour un agent i mais est possédé par un agent j , alors si l'on fait abstraction des modifications sur les niveaux d'investissement des autres individus, les incitations de i augmenteront si j devient le propriétaire de tous les actifs. En effet, le rendement marginal de l'investissement de i sera nul s'il n'est pas dans la même coalition que j , puisque ce dernier possède a_n . Ensuite, si j possède tous les actifs, i pourra donc y accéder ce qui accroîtra ses incitations car en vertu de l'équation (1), son poids dans la négociation de la date 1 sera renforcé.

3.4. Remarques méthodologiques sur l'interaction technologie / propriété

En raison notamment de l'absence de prise en compte de l'effet des actions *ex ante* sur les actifs⁴¹⁶, l'idiosyncrasie et l'indispensabilité sont des *données* d'ordre technique. Dans ces deux cas, la propriété est déterminée par une autre variable qui est exogène. Pourtant, il est tout à fait possible d'imaginer une relation de causalité inverse où ce serait la propriété d'un actif qui rendrait son détenteur indispensable : la propriété lui donnerait le droit de modifier l'actif de manière à ce que les autres agents ne puissent pas l'utiliser sans lui. Hart et Moore précisent que le cas d'indispensabilité (première partie de l'exemple où il était optimal d'octroyer la propriété à l'homme d'affaires, même si celui-ci n'effectue pas d'investissement préalable), signifie que si un agent i est indispensable à un actif a_n , alors l'agent j aura besoin d'être dans une coalition qui à la fois contient i et contrôle a_n s'il veut tirer un bénéfice marginal de cet actif. Si i n'était pas le propriétaire de a_n , les incitations à investir de j diminueraient. De plus, la propriété de a_n par i permet d'accroître ses incitations à investir, toutefois l'essentiel de l'argument est le suivant : si i est indispensable à a_n , pour que j soit plus productif il est nécessaire que i soit le propriétaire de a_n et ceci *même s'il n'investit pas*. Les auteurs

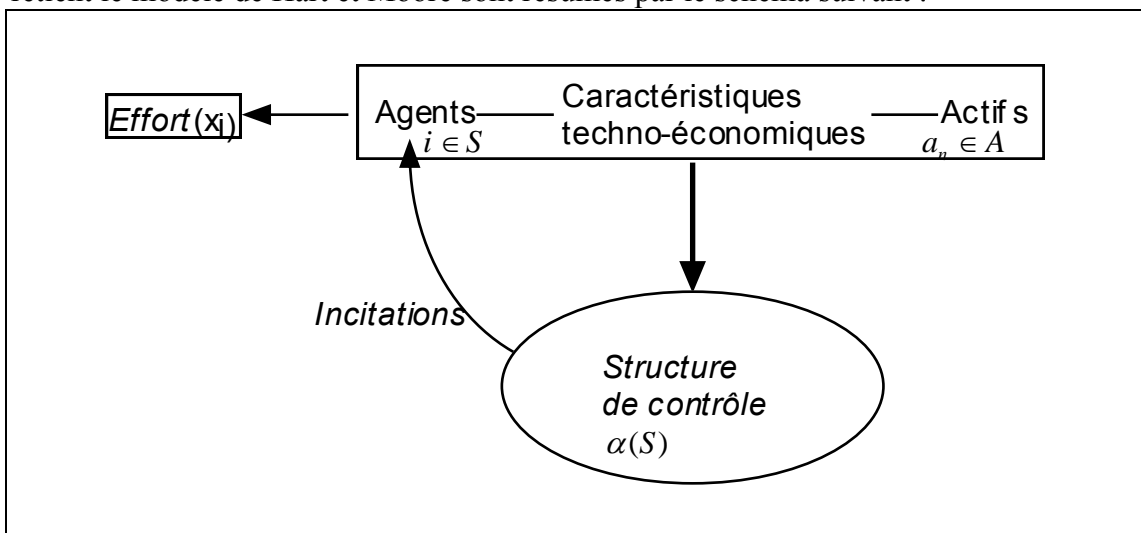
⁴¹⁵ La notion de "partie extérieure" débouche sur celle d'indépendance, laquelle est abordée en annexes.

⁴¹⁶ Rajan et Zingales relâcheront cette hypothèse.

sont amenés à en conclure que “l’importance de l’action de l’agent n’est qu’une force parmi d’autres qui détermine ses droits de propriété. Une autre force consiste en l’importance de l’agent comme partenaire de l’échange” (p. 1134). Bien que cette notion d’importance de l’agent comme partenaire de l’échange ne soit pas clairement définie, il semble tout de même que l’on retrouve ici l’idée avancée par Klein, Crawford et Alchian selon laquelle le pouvoir de marché est déterminant. Finalement, il faut comprendre qu’un agent peut être indispensable, bien qu’il n’investisse pas, s’il est en situation de monopole vis-à-vis des autres individus, ce qui était le cas dans la première partie de l’exemple où le magnat de la finance était en situation de monopole.

Ces réflexions sont à rapprocher de la thèse défendue par Marglin selon laquelle les capitalistes se sont interposés entre le marché et les producteurs à domicile, aux moyens des avances sur salaire, de leur pouvoir (de classe) à infléchir la législation en leur faveur (etc.), et se sont maintenus grâce à la double position quasi-monopolistique qu’ils occupaient : en amont ils contrôlaient, par leur petit nombre au regard de celui des travailleurs à domicile, le marché des produits semi-finis et en aval ils avaient évincé les petits artisans de l’accès au marché de consommation finale. Toutefois, alors que Marglin tente d’expliquer, par l’Histoire, les liens réciproques entre propriété et pouvoir de marché et s’efforce notamment de montrer qu’une position concurrentielle dominante *résulte* de la propriété des moyens de production, Hart et Moore adoptent l’attitude inverse qui consiste à déduire la propriété d’une position dominante dans les affaires sans pour autant chercher à expliquer l’origine de cette position dominante. Pour Hart et Moore, un individu est propriétaire notamment parce qu’il est indispensable, pour Marglin un individu peut se rendre indispensable, par exemple en instituant des secrets de fabrique, parce qu’il est propriétaire. On comprend dès lors pourquoi l’une des problématiques cruciales pour les radicaux est celle de l’appropriation des moyens de production.

D’un point de vue méthodologique, les grands enchaînements causaux que retient le modèle de Hart et Moore sont résumés par le schéma suivant :



Les variables endogènes au modèle sont écrites en italique. Le grand rectangle rend compte des caractéristiques techniques de la production reliant entre eux individus et actifs non humains. Ces caractéristiques sont données. La problématique d'ensemble de cette approche consiste donc à rechercher la structure de contrôle $\alpha(S)$ la plus adaptée à la technologie, c'est-à-dire à déterminer l'organisation qui permettra d'inciter au mieux les individus pour des caractéristiques techniques données.

À la suite des travaux de Pagano, nous remarquons que le point de vue retenu par les auteurs est conforme à celui qui a été traditionnellement retenu par les néoclassiques et leurs épigones : l'organisation sociale (ici, la structure de propriété) est le produit de la technologie, celle-ci étant elle-même considérée comme exogène.⁴¹⁷ Les travaux de North⁴¹⁸ à l'image de ceux de la "nouvelle histoire économique"⁴¹⁹, quelques années avant eux, ceux du "vieux" courant des *property rights*⁴²⁰ mais aussi ceux de Williamson, pour ne parler que des "modernes", sont très marqués par cette démarche qui représente bien plus qu'une simple option méthodologique : il s'agit véritablement d'une philosophie de l'histoire des sociétés humaines⁴²¹. On retrouve ici l'un des clivages, au cœur de l'analyse de Pagano, les plus irréductibles qui subsiste entre le courant radical et la nouvelle micro-économie⁴²².

3.5. De la propriété à l'autorité

Hart et Moore rappellent que l'un des fondements de leur analyse réside dans le fait que, pour eux, la propriété consiste en l'aptitude à exclure autrui de l'utilisation des

⁴¹⁷ Cette conception des liens entre technologie et droits de propriété, qui est aussi celle de l'orthodoxie marxiste où la technique détermine les rapport sociaux, est précisément celle contre laquelle Marglin et les radicaux se sont élevés. Il est possible de résumer les enchaînements retenus par Marglin comme suit : structure de contrôle ----> technologie --(incitations)--> effort.

⁴¹⁸ Dockès [1998], Maucourant [1997].

⁴¹⁹ Rollinat [1997].

⁴²⁰ L'article de Demsetz [1967] en est l'exemple le plus caractéristique.

⁴²¹ Nous renvoyons au chapitre 1 de Dockès & Rosier [1988] pour une discussion approfondie sur ce point.

⁴²² Les travaux de Pagano sur la stabilité institutionnelle des organisations, en inversant la causalité retenue par les nouveaux micro-économistes, rendent compte de ce clivage d'une façon systématique; cf. Pagano [1993]. Si la thèse selon laquelle les structures de propriété, et donc les luttes sociales auxquelles elles donnent lieu, sont au moins autant un déterminant majeur de la production des techniques et de leur diffusion dans les sociétés, qu'un produit de celles-ci, est bien présente en filigrane chez Marx, les recherches historiques de Bloch [1935] sur l'avènement du moulin à eau et de Marglin [1974] sur la généralisation du système de la fabrique ont cherché explicitement à en rendre compte; c'est aussi ce point de vue que défend Dockès [1979] pour comprendre la fin de l'esclavage.

actifs que l'on possède. Ces actifs peuvent être physiques ou immatériels, c'est-à-dire non-humains. Pour ces auteurs, l'autorité sur les actifs non-humains se transforme en une autorité sur les personnes. En effet, en l'absence d'actifs non-humains, on ne voit pas clairement en quoi consisterait l'autorité ou le contrôle : lorsqu'il y a intégration, les employés de la firme acquise vont agir dans l'intérêt de leur nouveau patron non pas parce que ce dernier dispose d'un contrôle direct sur le capital humain de ses employés mais parce qu'il contrôle les actifs non humains qu'ils utilisent pour produire. Hart et Moore vont jusqu'à affirmer qu'ils réconcilient les vues d'Alchian et Demsetz [1972] et celles de Coase [1937], et à travers ce dernier celles des radicaux, à propos de la différence entre la relation d'emploi et une transaction marchande ordinaire, telle celle que nouent un épicier et son client. Alors que Coase alléguait, sans vraiment parvenir à justifier son point de vue, que la nature de la relation d'emploi différait des autres transactions en ce que le patron dispose de l'autorité sur son employé et peut donc dire à ce dernier ce qu'il doit faire; au contraire, pour Alchian et Demsetz, il n'y a pas de différence de nature entre les deux types de transaction : un client peut lui aussi dire à son épicier ce qu'il doit faire en lui demandant tel produit plutôt que tel autre. De même, un patron ne peut pas forcer son employé à agir, s'il refuse il peut tout au plus le licencier tout comme un client peut "licencier" son épicier en faisant dorénavant ses courses dans un autre magasin.

Hart et Moore pensent réconcilier ces deux approches. Alors que la théorie des contrats incomplets *"suit Alchian et Demsetz en n'opérant aucune distinction entre la forme ou la nature contractuelle des sanctions dans les deux relations, elle capture l'idée qu'un agent est davantage susceptible de faire ce que veut un autre agent s'ils sont dans une relation d'emploi que s'ils sont des contractants indépendants. La raison pour laquelle le gérant de l'épicerie d'Alchian et Demsetz est davantage susceptible de suivre leurs désirs s'ils l'emploient que s'ils sont ses clients est que dans le premier cas, sa subsistance future dépend d'eux (ils contrôlent les actifs avec lesquels le gérant entend travailler), alors que dans le second cas il ne dépend pas d'eux"* (note 29, p. 1150). Le contenu de cette note renferme l'essentiel des arguments que Hart reprendra en 1995.

Hart et Moore achèvent leur article en remarquant que leur analyse reste limitée parce qu'ils ne se préoccupent pas de l'exécution effective des actions de l'employé : *"dans notre modèle, un employeur n'a jamais à dire à un employé ce qu'il doit faire : simplement, celui-ci l'imagine par lui-même et agit en conséquence"* (p. 1153). Enfin, les auteurs admettent qu'il serait nécessaire d'expliquer, de manière complémentaire à leur analyse, les mécanismes de délégation de l'autorité et de la détermination de la

structure hiérarchique. C'est très exactement l'objet de l'article de Aghion et Tirole [1997]⁴²³.

Finalement, Hart et Moore vont au-delà d'une simple réconciliation entre la vieille approche coasienne et la thèse d'Alchian et Demsetz. En reconnaissant l'existence d'une relation d'autorité, qui est en fait une modalité du pouvoir, dont le fondement serait la propriété des moyens de production, ces auteurs se rapprochent des auteurs radicaux, en particulier de Bowles et Gintis, pour qui l'autorité est fondée sur une asymétrie fondamentale : la capacité à menacer de manière crédible. Alors que l'employeur peut priver l'employé de ses moyens de subsistance, ce dernier ne peut pas en faire autant. Toutefois, l'approche radicale et la théorie des contrats incomplets divergent nettement dans leur évaluation de l'utilité sociale de l'autorité, et donc de la hiérarchie : pour les uns, l'autorité conduit à des gaspillages en termes d'incitations tandis que pour les autres, elle est au contraire un moyen de pallier l'incertitude et les risques de *hold-up*.

Par ailleurs, la théorie des contrats incomplets repose notamment sur l'hypothèse selon laquelle les employés se caractérisent essentiellement par le fait qu'ils sont contraints par leur richesse, cela permet de distinguer les employés des employeurs. Cette hypothèse est toutefois nécessaire mais insuffisante pour expliquer l'autorité. En effet, dans un monde walrasien les individus n'ayant pas de capital peuvent changer d'employeur sans supporter de coût spécifique.⁴²⁴ Il est par conséquent nécessaire d'introduire un élément permettant d'expliquer pourquoi il n'est pas indifférent pour les employés d'être privés des moyens de production auxquels ils ont accès, c'est-à-dire d'être licenciés. Pour que la menace de licenciement soit crédible, la perte d'emploi doit représenter un coût important à la marge, le bénéfice de l'emploi doit être supérieur à la perte de celui-ci, par conséquent il faut introduire dans l'analyse un élément qui soit non walrasien. Grossman, Hart et Moore comme Bowles et Gintis expliquent l'autorité à partir de ce principe non-walrasien sans toutefois recourir au même procédé. Les premiers font appel à la notion de spécificité des actifs humains, les seconds ont recours à la théorie du salaire d'efficience. Ces derniers vont plus loin que les premiers dans la recherche des implications macro-économiques de ce résultat micro-économique. En effet, les théoriciens des contrats incomplets n'étudient pas les effets que peut produire la spécificité des actifs sur le marché du travail, ils examinent encore moins ses conséquences sur l'économie dans son ensemble notamment en termes d'équilibre

⁴²³ cf. exposé infra.

⁴²⁴ Les théories du *search* examinent les implications d'un coût positif lié à la prospection d'emploi, toutefois ces approches reposent toujours sur une base walrasienne.

général⁴²⁵. Cette approche délaisse non seulement les questions relatives à l'indépendance des marchés entre eux, mais aussi qu'elle ignore celles de l'équilibre partiel. Il faut à cet égard remarquer qu'il ne nous semblerait pas cohérent de raisonner en termes de contrats incomplets tout en supposant que par ailleurs les agents sont confrontés aux conditions concurrentielles habituelles : celles-ci restent à être réexaminées à la lumière des conclusions micro-micro-économiques, pour reprendre l'expression d'A. Leibenstein, de la théorie des contrats incomplets.

Ainsi que nous l'avons indiqué, de leur côté, Bowles et Gintis revendiquent une approche post-walrasienne⁴²⁶ car ils tentent en effet de raisonner en termes d'équilibre général. Pour ces auteurs, les fondements de l'autorité sont de nature systémique et non pas uniquement micro-économiques et bilatéraux.

Conclusion

Ce chapitre a donc montré le processus par lequel la théorie du *hold-up* de Klein, Crawford et Alchian a été modélisée par Grossman et Hart pour appréhender la problématique de l'intégration verticale. Hart et Moore ont ensuite cherché à généraliser ce modèle en vue de saisir une plus grande variété de relations contractuelles. Ceci a débouché sur l'élaboration du cadre d'analyse des contrats incomplets dont l'un des principaux objectifs consiste à étudier les incidences de la propriété sur les incitations. Nous avons vu que l'idée, selon laquelle l'un des droits fondamentaux attachés à la propriété consiste en l'aptitude, pour le propriétaire, à exclure de manière discrétionnaire autrui de l'utilisation de l'actif qu'il possède, mène directement à la notion d'autorité dans la mesure où le contrôle sur les choses peut conduire à un contrôle des individus. Par ailleurs, le modèle de Hart et Moore consiste notamment à définir de manière formelle un certain nombre de notions qui seront par la suite réutilisées par Hart pour comprendre la spécificité de la relation d'emploi au regard des autres relations contractuelles. C'est ce que nous développerons dans le chapitre suivant.

⁴²⁵ La théorie des contrats incomplets s'intéresse évidemment de très près aux relations entre managers et propriétaires (cf. partie 2 de Hart [1995]) pour comprendre la structure de financement des firmes, mais il n'y a pas d'analyse en terme d'équilibre général.

⁴²⁶ cf. Bowles & Gintis [1993a].

CHAPITRE 2

L'étude de l'organisation intra-firme, de l'autorité au pouvoir

Introduction

1. L'analyse du rôle de l'autorité dans la firme

- 1.1. La singularité de la relation d'emploi
 - 1.1.1. La propriété des actifs non-humains
 - 1.1.2. Les fondements de la relation d'autorité
- 1.2. Autorité réelle, autorité formelle et hiérarchie
 - 1.2.1. Un processus de décision particulier
 - 1.2.2. Le modèle de délégation de l'autorité :
 - 1.2.2.1. Deux cas de répartition de l'autorité formelle
 - 1.2.2.2. Les étapes du processus contractuel
 - 1.2.2.3. Intégration et délégation
 - 1.2.2.4. Les règles de délégation : initiative et contrainte de participation

2. Du hold-up au pouvoir : l'apport de Rajan et Zingales

- 2.1. Des principes motivationnels plus riches que ceux de GHM
 - 2.1.1. L'accès aux actifs comme outil incitatif
 - 2.1.2. Effets désincitatifs directs et indirects de la propriété
 - 2.1.2.1. Effets directs
 - 2.1.2.2. Effet indirect
- 2.2. Un point de jonction entre la théorie des contrats incomplets et les radicaux : Marglin vs. Smith
- 2.3. Retour sur la notion de pouvoir
- 2.4. Une difficulté méthodologique pour la théorie des contrats incomplets

Conclusion

Introduction

Le chapitre précédent a montré comment l'incomplétude des contrats conduit à poser la question de l'autorité. L'élaboration des concepts utilisés par la théorie des contrats incomplets s'est effectuée à partir de l'analyse de l'intégration verticale. Ce n'est que dans un second temps, sur lequel porte le présent chapitre, que les conséquences de la contribution de Hart et Moore, à propos de l'organisation intra-firme, seront examinées. En particulier, nous verrons que c'est à Hart que l'on doit la formulation de ce qui constitue la spécificité de la relation d'emploi au regard des autres relations contractuelles marchandes. Alors qu'à la suite de Barnard et Simon, les tenants de l'approche néoinstitutionnaliste considèrent que c'est essentiellement l'acceptation volontaire de se soumettre aux ordres du supérieur qui fonde la relation d'autorité, Hart met quant à lui en lumière le rôle primordial des droits de propriété comme source de l'autorité. En fait, ces deux éléments, loin d'être incompatibles, s'avèrent au contraire complémentaires et permettent de montrer la nature ambivalente de la relation d'emploi, laquelle est faite à la fois de conflit et de coopération.

Au delà des sources de l'autorité, se pose aussi la question de son exercice et notamment de sa délégation. C'est à Philippe Aghion et Jean Tirole que l'on doit l'élaboration d'un modèle de délégation de l'autorité dans le cadre de la théorie des contrats incomplets. Nous montrerons que cette approche donne en outre les clés d'une définition claire de la hiérarchie. Par ailleurs, la distinction, opérée par Aghion et Tirole, entre l'autorité réelle et l'autorité formelle s'avère aussi utile pour rendre compte de l'apport de Raghuram Rajan et Luigi Zingales sur la notion de pouvoir. Ces deux auteurs, jeunes économistes de l'université de Chicago, développent en effet, à partir du modèle de GHM, une notion du pouvoir dans la firme qui vient amender et compléter les réflexions de Hart. Ce faisant, non seulement Rajan et Zingales renouent en partie avec les problématiques radicales, en particulier avec la question de l'influence de la technologie sur les droits de propriété, mais surtout, ils tentent explicitement de réconcilier Adam Smith et Steve Marglin à propos de la division du travail.

La première section de ce chapitre traitera de la thématique de l'autorité. Nous nous intéresserons plus particulièrement, dans un premier temps, à ce qui constitue la singularité de la relation d'emploi, il sera alors notamment question des sources de l'autorité. Puis, nous traiterons ensuite du fonctionnement des mécanismes de délégation de l'autorité. Enfin, la seconde section de ce chapitre abordera les travaux de Rajan et Zingales sur le pouvoir dans l'entreprise et discutera d'éventuelles convergences avec le courant radical.

1. L'analyse du rôle de l'autorité dans la firme

La théorie des contrats incomplets a été un moyen pour renouveler les réflexions sur la notion d'autorité. D'une part, les travaux d'Oliver Hart ont tranché la question de la singularité de la relation d'autorité par rapport aux autres types de transactions. Cet auteur explique pourquoi l'autorité d'un client sur son épicier n'est pas comparable à celle d'un employeur sur son employé sans recourir à une causalité "externe" comme par exemple l'acceptation volontaire, retenue par Williamson, ou le droit des contrats, analysé par Masten [1988].⁴²⁷ D'autre part, ce cadre analytique a permis de distinguer plusieurs types d'autorité. Aghion & Tirole [1997] ont en effet pu formaliser la distinction, qu'ils tirent de Max Weber, entre autorité formelle et autorité réelle et dégager les principaux déterminants à prendre en compte pour comprendre la délégation de l'autorité.

1.1. La singularité de la relation d'emploi

Dans son ouvrage, Hart [1995] n'apporte pas vraiment de nouveau concept, en revanche, il formule de manière claire les caractéristiques de la relation d'emploi qu'il considère comme essentielles en utilisant les notions élaborées dans l'article cosigné avec Moore en 1990. Hart explique pourquoi celui qui possède la firme (ou son représentant) est aussi le "patron" de l'employé.

1.1.1. La propriété des actifs non-humains

Il rappelle tout d'abord que l'employeur se différencie de l'employé par le fait qu'il possède des actifs non-humains car le rendement de son effort productif⁴²⁸ est

⁴²⁷ La contribution de Kreps [1984] est une autre tentative, à partir de la théorie des jeux, pour comprendre l'autorité sans causalité exogène, toutefois, de l'aveu même de son auteur, cet essai n'a pas vraiment abouti (cf. *post-scriptum* à l'édition de 1990).

⁴²⁸ La théorie des contrats incomplets tient une position que l'on peut qualifier de fonctionnaliste. Non seulement elle stipule qu'il est souhaitable que ce soit l'individu le plus productif qui soit le propriétaire, mais elle considère aussi que c'est ce type d'agents qui possède effectivement les actifs. Toutefois, dans l'exemple de la croisière, le "tycoon" est propriétaire sans pour autant être particulièrement productif. Par conséquent, les tenants de cette approche ne parviennent pas vraiment à justifier de manière cohérente l'allocation des droits de propriété, en raison notamment du fait qu'ils n'ont pas élaboré de théorie du processus d'allocation des droits. Cette difficulté, qui provient en fait du point de vue méthodologique privilégié par les auteurs dans l'interaction technologie / propriété, sera particulièrement visible chez Rajan et Zingales car ils inverseront (involontairement ?) la causalité retenue par Hart et Moore [1990].

supérieur à celui de l'employé⁴²⁹. Hart ([1995], p. 50) écrit que : *"les employés situés dans les niveaux inférieurs n'ont en général pas de droit de propriété ou de droit de contrôle significatifs dans leur organisation. La raison que l'on peut soutenir est que ces employés exécutent des tâches relativement routinières. Les motiver en leur donnant des droits de propriété ne permettrait probablement pas d'augmenter leur productivité de beaucoup. (...) Il est plus sensé de répartir les droits de propriété rares de façon à motiver les individus des échelons supérieurs, dont les actions (en général) ont davantage d'effet sur la valeur de l'entreprise (...) ou dont le capital humain est très important (...)"*. Il faut remarquer, ainsi que nous l'avons déjà indiqué, que l'on peut retourner l'argument de Hart, à l'instar par exemple de Marglin [1974], et dire que les employés qui sont en bas de l'échelle n'ont ni droits de propriété ni capital humain important précisément parce qu'ils sont affectés à des tâches routinières.⁴³⁰ C'est en vertu de cette objection que Rajan & Zingales [1998] mettent en avant l'importance de l'accès aux actifs non-humains.

En outre, bien que Hart et Moore considéraient déjà les actifs *non-humains*, c'est-à-dire matériels et immatériels, comme la catégorie pertinente à laquelle renvoie l'idée de firme, ils n'expliquent pas précisément comment la propriété d'un actif immatériel permet de contrôler indirectement les actifs humains des employés. Hart pare à ce manquement en ayant recours à un "exemple" : *"considérons une situation où une 'firme 1' acquière une 'firme 2', laquelle consiste entièrement en du capital humain. Posez-vous la question suivante : qu'est-ce qui empêcherait les travailleurs de la firme 2 de démissionner, en masse dans la mesure du possible ? En l'absence de tout actif physique, par exemple des bâtiments, les travailleurs de la firme 2 n'auraient même pas à se déplacer physiquement. Par exemple, s'ils sont reliés par téléphone ou par des ordinateurs (des actifs que chacun posséderait) ils pourraient simplement annoncer un*

⁴²⁹ Nous avons déjà noté la causalité inverse par rapport aux radicaux entre inégalités et dotations initiales. Pour GHM, les dotations en termes de propriété sont inégales parce que les individus sont inégalement productifs, il s'agit donc bien là d'une rationalisation de l'origine de la propriété et de sa répartition.

⁴³⁰ Il est clair que si l'on inverse la causalité retenue par Hart et Moore et que l'on considère que ce sont les droits de propriété qui déterminent les potentialités productives des individus, on change aussi d'échelle temporelle. Il s'agit alors bien davantage d'une question relative à la reproduction sociale qu'une question d'efficacité productive de court terme. En effet, un cabinet d'avocats qui serait dirigé par ses secrétaires ne serait probablement pas valorisé autant que s'il était dirigé par les avocats eux-mêmes. Finalement, la question de la distribution de parts de propriété d'une firme (des *stock options*) à ses employés, y compris au plus bas de l'échelle, est une problématique qui touche davantage au court terme : au mieux, cela produit une incidence sur l'effort immédiat mais il est douteux que la distribution des *stock options* aux salariés ait une réelle incidence à long terme en matière d'acquisition de compétences.

matin qu'ils sont devenus une nouvelle firme. Pour que l'acquisition de la firme 2 par la firme 1 ait quelque sens économique, il doit y avoir une source à la valeur de la firme 2 au-delà du capital humain des travailleurs, c'est-à-dire une "colle" (sic.) qui maintient ensemble les travailleurs de la firme 2. Cette source de valeur peut ne consister qu'en un lieu de rencontre; ou bien le nom de la firme, sa réputation ou ses réseaux de distribution; les dossiers de la firme contenant d'importantes informations sur ses activités ou ses consommateurs; ou en un contrat qui interdit aux travailleurs de la firme 2 de travailler pour des concurrents ou de lui prendre sa clientèle existante. La source de valeur peut même juste représenter la difficulté à laquelle des travailleurs de la firme 2 font face pour coordonner leur déplacement vers une autre firme. Mais sans quelque chose qui tient la firme ensemble, elle n'est qu'un fantôme. Les actifs non-humains d'une firme représentent donc simplement la colle qui tient la firme ensemble, quelle qu'elle soit" (pp. 56-57). Cette notion d'actif non-humain étant précisée, Hart l'utilise afin de "clarifier" la notion d'autorité.

1.1.2. Les fondements de la relation d'autorité

Reprenant une nouvelle fois la célèbre discussion d'Alchian et Demsetz [1972] sur la source incertaine de l'autorité, où ceux-ci comparaient la relation employeur-employé à celle que nouent un épicier et son client, Hart suggère que la question pertinente est : pourquoi un employé prête-t-il plus attention à ce que lui ordonne son employeur que ne le fait un contractant indépendant? *"Dans le premier cas, répond-il, si la relation s'arrête, l'employeur part avec tous les actifs non-humains, en revanche dans l'autre cas chaque contractant indépendant conserve des actifs non-humains. L'individu i est davantage susceptible de faire ce que veut l'individu j si j peut exclure i des actifs dont i a besoin pour être productif que si i peut garder ces actifs avec lui (...). En d'autres termes, le contrôle des actifs non-humains mène au contrôle des actifs humains."*⁴³¹ Pourquoi le salarié obéit-il à l'employeur? Parce que ce dernier peut le priver de l'usage des moyens de production. Les fondements de l'autorité dans l'entreprise sont donc, selon Hart, à relier à la propriété⁴³².

Cette approche "stylisée" de la relation d'emploi, où le subordonné est plus ou moins contraint d'obéir à son supérieur du fait de la menace de *hold-up* des moyens de production que ce dernier fait peser sur l'employé, suppose donc que certaines conditions implicites soient remplies. Tout d'abord, Hart ne disposant pas encore d'une

⁴³¹ Hart [1995], p. 58, souligné par l'auteur.

⁴³² On remarquera que cette application par Hart de la notion de quasi-rente relationnelle à la relation d'emploi n'est pas étrangère aux arguments invoqués par Shapiro & Stiglitz [1984] et par Bowles [1985] pour expliquer l'existence d'un chômage involontaire.

théorie de la délégation de l'autorité, l'employeur est supposé propriétaire des actifs non-humains car c'est lui qui peut exclure ou non les autres individus de leur utilisation (droits de contrôle). Par conséquent, si l'on suit Hart et Moore [1990], l'employeur est propriétaire des actifs parce qu'il est plus productif (son investissement est particulièrement important) que l'employé. La supposition selon laquelle le supérieur hiérarchique joue un rôle crucial dans la génération du surplus, c'est-à-dire de la quasi-rente relationnelle, est équivalente, on l'a vu, à supposer que cet individu est propriétaire des actifs non-humains en raison soit de sa position dominante en tant que partenaire d'échange (monopole ou quasi-monopole), soit du fait qu'il est *indispensable* à ces actifs. S'il n'était pas propriétaire de ces actifs, toutes choses égales par ailleurs, la quasi-rente serait plus faible parce qu'il serait moins incité à l'effort et surtout parce que, sans lui, ces actifs seraient utilisés moins efficacement, voire ne seraient pas utilisables du tout.

Pour résumer, dans la relation d'emploi, c'est le supérieur hiérarchique qui joue un rôle clé dans la génération de la quasi-rente relationnelle. Par conséquent, "dès le départ", il n'y a pas de symétrie entre l'employé et l'employeur puisque l'un est supposé plus important économiquement que l'autre, l'employé k se caractérisant par un faible apport individuel à la quasi-rente. À la limite, sa position inférieure peut être justifiée puisqu'il est *dispensable* au sens de Hart et Moore :

$$v^j(S, A) \equiv v^j(S \setminus \{k\}, A) \text{ si } j \in S, j \neq k.$$

C'est-à-dire que le produit *marginal* de l'investissement des autres agents, et notamment du supérieur hiérarchique, n'est pas affecté par le fait que l'employé ait ou non accès aux moyens de production. En tout cas, si le subordonné n'est pas forcément dispensable, il est en revanche acquis que la définition stylisée de Hart implique qu'il ne soit pas indispensable.⁴³³

Enfin, l'actif est *essentiel* pour l'employé, c'est-à-dire que son effort productif n'est pas, ou peu, valorisable s'il n'a pas accès à ce moyen de production particulier. Ainsi, le subordonné dispose de peu d'alternatives en dehors de sa relation spécifique avec son employeur, le propriétaire (ou son représentant) des moyens de production dont il a besoin pour être utile économiquement, pour valoriser son effort productif. Par conséquent, sa force de travail n'est pas redéployable sans coûts importants. Remarquons que la définition de Hart n'implique pas que l'actif soit essentiel aussi pour l'employeur. Ainsi que nous l'avons déjà indiqué, c'est la même idée qui est sous-jacente à la théorie du salaire d'efficience. On pourrait même admettre que l'approche de Hart donne un fondement théorique à la notion de rente d'emploi à travers cette idée d'une perte pour l'employé du bénéfice de la quasi-rente relationnelle dont il jouit, en

⁴³³ Il est entendu que les salariés sont *collectivement* indispensables, mais il se pose alors d'autres problématiques, en particulier celle de l'action collective.

raison notamment du caractère “essentiel” pour lui des moyens de production auxquels il a accès.

Il est possible de résumer les traits saillants de la relation d’emploi selon Hart [1995] par le tableau suivant⁴³⁴ :

La relation d’emploi selon Hart [1995]

caractéristiques de l’	vis-à-vis de l’employeur	vis-à-vis de l’employé	vis-à-vis de l’actif
employeur	-----	- plus productif - position d’échange dominante	(à la limite) indispensable (propriétaire)
employé	- moins productif - non indispensable - dispensable (à la limite)	-----	non précisé ⁴³⁵
actif	(à la limite) - idiosyncratique	(à la limite) - essentiel	-----

Le pouvoir de l’employeur provient de la menace crédible de *hold-up* qu’il peut brandir vis-à-vis de son employé s’il n’obéit pas. Ceci implique à la fois 1) que les actifs non-humains de l’employeur soient indispensables (essentiels, pour employer la terminologie de Hart et Moore) à l’employé pour que ce dernier soit productif et donc obtienne un revenu et d’autre part 2) que les actifs humains de l’employé ne soient pas quant à eux indispensables pour l’employeur, le pouvoir est dès lors concentré dans les seules “mains” de l’employeur. Pourtant, cette hypothèse (case (2,1) du tableau) est considérée par beaucoup d’économistes, à l’instar par exemple de Williamson, comme inadéquate dans la mesure où il existe des configurations où l’employé peut développer des actifs humains plus ou moins indispensables à l’employeur, ce qui amoindrirait l’autorité du détenteur des droits de contrôle et donc remettrait aussi partiellement en cause l’idée énoncée par Hart et Moore, selon laquelle l’employé se caractérise par le fait qu’il ne possède pas les moyens de production.

Ainsi, Rajan & Zingales [1998], qui ne parlent plus d'autorité mais de pouvoir⁴³⁶, affinent et relativisent la thèse de Hart. Pour ces auteurs, qui ne nient pas le rôle que joue la propriété des actifs non-humains dans les incitations des agents, il convient aussi de reconnaître l'importance que peut revêtir *l'accès* à ces actifs. En effet, l'employé peut disposer lui aussi d'un pouvoir vis-à-vis de l'employeur grâce à la possibilité qu'il a de travailler avec les actifs de l'employeur. Il peut, par un processus d'apprentissage,

⁴³⁴ Lecture du tableau, exemple : “L’employeur, vis-à-vis de l’actif, est, à la limite, indispensable”, etc.

⁴³⁵ Rajan et Zingales [1998] s’intéresseront à cet aspect de la relation.

⁴³⁶ Ces auteurs ne semblent pas distinguer les deux notions, toutefois il semblerait que si l’autorité, c’est-à-dire les droits résiduels de contrôle, relève de la propriété, en revanche, le pouvoir se dissocie de la notion de propriété et renvoie à l’idée plus large de “ce qui rend l’autre dépendant de soi”.

acquérir des compétences spécifiques qui le rendent indispensable pour l'employeur. Par exemple une secrétaire peut apprendre à déchiffrer les manuscrits d'un illustre auteur ancien et se rendre indispensable vis-à-vis de celui qui est chargé d'en éditer les œuvres complètes. Étant indispensable, l'employé peut à son tour menacer l'employeur de le priver de son capital humain pour s'approprier une plus grande partie de la quasi-rente relationnelle.

Le principe du *hold-up* peut, à nouveau, s'appliquer dans les deux sens en fonction du caractère indispensable ou non des actifs de chacun vis-à-vis de ceux d'autrui. Chez Hart comme chez Rajan et Zingales, on retrouve finalement en filigrane l'idée de Klein, Crawford & Alchian que le pouvoir conféré par la menace de *hold-up* est un pouvoir de marché. Pour Hart, l'employé ne dispose que de peu d'alternatives en dehors de la relation spécifique dans laquelle il est engagé du fait de sa spécialisation alors que l'employeur peut quant à lui facilement retrouver, à un coût négligeable, un autre employé. Pour Rajan et Zingales, l'employé peut améliorer sa situation non pas en augmentant le nombre d'alternatives en dehors de la relation mais en se rendant indispensable pour l'employeur, il peut le menacer de retirer son capital humain du processus de production⁴³⁷. Ainsi, l'autorité conférée à l'employeur par la propriété des actifs non-humains serait-elle compensée par le caractère indispensable du capital humain des employés. L'employeur dispose donc du pouvoir de retirer ses actifs non-humains, l'employé dispose de celui de retirer ses actifs humains.

Cette conception où le pouvoir de chaque partie prenante à la relation d'emploi est compensé par celui de l'autre partie est à mettre en relation avec la distinction tirée de Max Weber entre autorité formelle et autorité réelle que formalisent Aghion & Tirole [1997] en termes d'asymétrie d'information. L'autorité formelle de l'employeur trouverait ainsi ses racines dans la propriété⁴³⁸ alors que l'autorité réelle de l'employé serait fonction de la spécificité de ses actifs humains. Cette dernière idée peut constituer un facteur supplémentaire à ceux déjà énoncés par Aghion et Tirole⁴³⁹ pour expliquer

⁴³⁷ Ces auteurs mettent par ailleurs en évidence un effet contraire de la propriété sur les incitations à investir : dans les cas où les investissements spécifiques réduisent la valeur externe d'un actif, la propriété de cet actif produit un effet désincitatif sur l'investissement. Toutefois, il convient de limiter la portée de cette critique dans la mesure où, selon les cas, les auteurs supposent que les caractéristiques des actifs sont modifiées par l'investissement préalable ou au contraire que ce dernier est uniquement réalisé sous forme de capital humain. D'autres auteurs, DeMeza & Lockwood [1998], ont aussi mis en évidence que la prise en compte dans le processus de négociation des options extérieures pouvait conduire à un effet désincitatif de la propriété, contrairement aux conclusions de GHM.

⁴³⁸ Tirole [1994] (p. 25) esquisse un point de vue analogue.

⁴³⁹ Toutefois, nous verrons que chez ces auteurs, l'autorité formelle prend une forme particulière puisqu'elle ne consiste pas en des ordres émanant de l'employeur vers l'employé. L'initiative provient au

l'autonomie réelle dont jouit l'employé: étendue du contrôle⁴⁴⁰, urgence de la décision et surcharge de travail, réputation du supérieur hiérarchique à intervenir modérément, mesures de la productivité et multiplicité des principaux...

1.2. Autorité réelle, autorité formelle et hiérarchie

La contribution d'Aghion et Tirole [1997], qui s'inscrit explicitement dans la lignée des travaux de Simon pour la définition de la relation d'autorité et de GHM sur les sources de l'autorité, développe une théorie de l'allocation de l'autorité formelle et réelle⁴⁴¹ fondée sur les asymétries d'information. Les auteurs présentent leur approche comme étant complémentaire de celle de GHM qui ont mis en évidence, sans pour autant s'intéresser à son fonctionnement, la principale source de l'autorité. Celle-ci serait conférée, ainsi que nous l'avons montré, par la propriété des actifs qui donne à leur détenteur le droit de prendre les décisions concernant leur utilisation.

L'une des critiques fortes adressées au paradigme des contrats incomplets⁴⁴² consiste à contester le rôle primordial de la propriété dans les incitations. Il existerait en fait un grand nombre de configurations où les individus ne seraient pas incités à partir des droits de propriété. Ceux-ci sont trop rares pour pouvoir être utilisés dans tous les cas de figure. Bien que cette critique procède probablement d'une lecture un peu trop étroite des modèles à la GHM⁴⁴³, Aghion et Tirole leur répondent en mettant en évidence la façon dont l'autorité peut être déléguée d'un supérieur vers son subordonné,

contraire de l'employé, le rôle de l'employeur consiste uniquement à accepter ou à rejeter les choix de l'employé en fonction des informations dont il dispose. De plus, ce modèle de délégation de l'autorité formelle opère semble-t-il une distinction trop tranchée entre formel et réel : les auteurs supposent qu'une décision relevant du domaine de l'autorité formelle de l'employé ne peut pas être remise en question par l'employeur or, une telle hypothèse n'est pas conforme avec ce que l'on peut communément observer. En effet, le supérieur a en fait toujours le dernier mot (autorité réelle) car, ainsi que le souligne Hart, il a toujours la possibilité de menacer de licenciement l'agent qui prendrait des décisions trop peu congruentes avec celles du principal. Comme le signalent Hart et Moore, l'agent devance les désirs du principal car il sait qu'il peut être menacé. En fait, contrairement à la thèse de Masten [1988], le droit n'est pas suffisant à lui seul pour fonder l'autorité.

⁴⁴⁰ Sur le dualisme autonomie / contrôle, cf. Baudry [1998].

⁴⁴¹ L'autorité formelle renvoie à la question du *droit* d'effectuer telle ou telle tâche, l'autorité réelle renvoie à celle l'effectivité de l'exécution.

⁴⁴² cf. Holmström & Roberts [1998].

⁴⁴³ En effet, GHM n'ont jamais prétendu, à notre connaissance, que seule la propriété peut être employée comme outil incitatif.

étant entendu qu'en *dernière instance* cette autorité émane de la propriété des actifs.⁴⁴⁴ Cet article représente aussi un premier pas dans la direction d'une mise en relation des problématiques de Coase, sur l'organisation intrafirme, et de Berle et Means, sur les relations entre managers et actionnaires⁴⁴⁵, dans la mesure où il permet de comprendre pourquoi les managers, bien que ne possédant pas le capital de la firme, disposent de l'autorité formelle. Ceci remédie au défaut, souvent mis en avant, du modèle de Grossman et Hart [1986] dans lequel le manager était aussi propriétaire de la firme. Ainsi, l'un des principaux mérites du modèle d'Aghion et Tirole réside dans la prise en compte du fait, noté par Weber dans *Économie et Société* lors de sa discussion sur la domination rationnelle-légale, que *“les fonctionnaires, les employés et les travailleurs attachés au personnel administratif d'une bureaucratie ne possèdent pas eux-mêmes les moyens non-humains de production et d'administration, pourtant ils exercent un contrôle substantiel sur la machine bureaucratique. Comme chez Weber, la clé de notre analyse de l'autorité formelle versus réelle est l'information asymétrique. Un principal qui dispose de l'autorité formelle sur une décision (ou une activité) peut toujours inverser la décision de l'un de ses subordonnés mais il s'abstiendra de le faire si le subordonné est mieux informé et si leurs objectifs ne sont pas trop antinomiques”* (Aghion & Tirole [1997], p. 2).

Enfin, ce modèle simple de délégation de l'autorité permet d'appréhender aussi la notion de hiérarchie, souvent utilisée de manière interchangeable avec celle d'autorité. La hiérarchie, comprise dans le sens d'une succession de différents échelons de décision, se présente alors comme un “emboîtement” de délégations d'autorité.

1.2.1. Un processus de décision particulier

Bien qu'Aghion et Tirole se réfèrent à la définition de Simon [1951], dans laquelle c'est notamment le supérieur qui ordonne explicitement à son subordonné d'effectuer telle ou telle tâche, leur modèle ne correspond pas à cette idée. En définissant l'autorité formelle comme le droit de décider et l'autorité réelle comme le contrôle effectif sur les décisions, ces auteurs proposent un modèle où le processus de décision est inversé : le subordonné, l'agent, propose un “projet” au principal que celui-ci peut soit accepter soit rejeter en fonction de l'information coûteuse qu'il a pu obtenir. Ce mode d'exercice de l'autorité, que l'on peut qualifier de “passif”, n'est pas sans

⁴⁴⁴ Cette idée d'une détermination de l'autorité formelle en dernière instance par la propriété est réaffirmée avec force par Baker, Gibbons & Murphy [1999] (BGM) pour critiquer l'idée d'Aghion et Tirole selon laquelle l'autorité formelle pourrait faire l'objet d'une délégation. Pour BGM, toute délégation d'autorité au sein de la firme est forcément informelle.

⁴⁴⁵ cf. Bolton & Scharfstein [1998].

rappeler la notion de “droit au dernier mot”⁴⁴⁶ dont parle Simon dans *Administrative Behavior*. Il semblerait que ce droit de veto soit la forme la plus basique de l’autorité, c’est d’ailleurs probablement en partie pour cette raison que Simon se refuse de réduire cette notion à un tel principe. Toutefois, contrairement à Simon, Aghion et Tirole tiennent compte du possible décalage entre ce qu’ordonne le supérieur hiérarchique et ce qu’effectue réellement le subordonné.

Pour en rendre compte, les auteurs présentent le fonctionnement de leur modèle de la manière suivante : *“Le subordonné exerce un effort (fait preuve d’initiative) pour suggérer un projet au principal. Une fois informé, le subordonné recommande un projet qui n’est parfois pas optimal pour le principal, parce que du point de vue de l’agent ce projet crée un bénéfice plus important, rapporte de meilleures opportunités de carrière, ou requière un effort moindre que le projet optimal. L’autorité formelle prévaut lorsque le principal est informé, puisqu’il choisit alors son projet préféré (qui peut ou non coïncider avec la proposition du subordonné). Au contraire, un principal peu informé, de manière optimale approuve sans discussion la proposition du subordonné par peur de choisir une alternative encore moins souhaitable. Le subordonné dispose alors de l’autorité réelle (...)”* (pp. 2-3).

Les auteurs entendent montrer que les bénéfices de la *délégation de l’autorité formelle* sont de deux types : a) elle augmente l’incitation de l’agent à acquérir de l’information; b) elle augmente sa participation à la relation contractuelle⁴⁴⁷. Du point de vue du principal, le coût de la délégation se traduit par une perte de contrôle dans le choix des projets. À travers cette mise en évidence de l’impossibilité à acquérir toute l’information pertinente, pour des raisons liées à la surcharge de travail ou à l’urgence de la prise de décision, Aghion et Tirole se rapprochent de manière détournée de la vision simonienne de l’organisation et dévoilent un projet de recherche qui viserait à intégrer la rationalité limitée collective, les incitations et les limites de la communication. Ce dernier élément renvoie aux travaux initiés par Marshak & Radner [1972] sur la théorie des équipes. Bien qu’Aghion et Tirole ne les citent pas explicitement, ils écrivent : *“l’idée de base est de se défaire du traditionnel cadre de la théorie des équipes de la littérature sur la communication pour permettre aux membres d’avoir des objectifs dissonants”*⁴⁴⁸. *La communication de l’information est alors stratégique et dépend de la relation d’autorité. En particulier, il y aura moins de*

⁴⁴⁶ Certains parlent aussi de “la bride sur le cou”.

⁴⁴⁷ Cet effet de l’amélioration de la participation a été maintes fois mis en avant par les économistes radicaux dans leurs études sur les effets incitatifs de l’organisation du travail de manière autogérée dans les entreprises; cf. Bowles & Gintis [1994].

⁴⁴⁸ En effet, dans leur ouvrage, Marshak et Radner supposent que tous les membres de l’organisation ont le même objectif.

communication si le principal dispose de l'autorité formelle parce que l'agent est inquiet du fait que le principal puisse abuser de son autorité une fois qu'il sera bien informé" (pp. 3-4). Le résultat de l'interaction dépendra alors de manière cruciale, contrairement aux résultats de Marshak et Radner, de la congruence ou de la dissonance des objectifs respectifs du principal et de l'agent.

1.2.2. Le modèle de délégation de l'autorité :

Soit une situation où une hiérarchie, composée d'un principal (l'individu 1) et d'un agent (l'individu 2) peut soit mettre en œuvre un projet soit ne rien faire. La tâche de l'agent, qui agit au nom du principal, consiste à sélectionner un projet et rechercher de l'information parmi $n \geq 3$ possibilités *a priori* identiques. À chaque projet $k \in \{1, \dots, n\}$ est associé un gain monétaire vérifiable B_k pour le principal et un bénéfice privé b_k pour l'agent. Dans le cas où aucun projet n'est implémenté, on a $B_0 = b_0 = 0$.

Aghion et Tirole font l'hypothèse que pour chaque partie il y a au moins un projet qui rapporte un paiement suffisamment négatif pour que a) un agent préfère reconnaître son ignorance et plaider pour l'inaction plutôt que de recommander un projet particulier; b) un principal non informé ne choisisse pas lui-même d'entreprendre un projet. C'est-à-dire qu'il n'y a pas de choix au hasard : les protagonistes appliquent la maxime "dans le doute s'abstenir". Le projet préféré du principal rapporte un profit connu B , de même pour l'agent, son projet préféré donne b . Si le projet préféré du principal est choisi, l'agent reçoit un bénéfice privé espéré de βb , dans le cas symétrique le principal reçoit un profit espéré de αB . Les paramètres α et $\beta \in [0, 1]$ sont considérés ici comme exogènes, ils sont appelés *paramètres de congruence*. Il est supposé que, dans le cas où l'information peut être vérifiée instantanément et sans coût, le projet préféré d'une partie rapporte toujours à l'autre individu un paiement positif⁴⁴⁹.

Le principal est neutre vis-à-vis du risque, son utilité s'écrit $B_k - w$, w étant le salaire payé à l'agent. Ce dernier est protégé par une règle dite de responsabilité limitée son salaire ne peut donc pas être négatif : $w \geq 0$. Son utilité s'écrit $u(w) + b_k$, avec la fonction u croissante et concave car il éprouve de l'aversion vis-à-vis du risque. "Par souci de simplification", les auteurs supposent que l'agent éprouve une aversion infinie vis-à-vis du risque de variation de son salaire, c'est-à-dire qu'il ne répond pas à des incitations monétaires. Il reçoit donc un salaire constant égal à son salaire de réservation

⁴⁴⁹ Ce qui permet aux auteurs d'évacuer de leur analyse les situations de conflit pur : dans ce modèle, chaque protagoniste gagne au pire "un petit quelque chose", il n'y a pas de perte nette possible. Par conséquent, les cas de démission et de licenciement sont hors modèle.

que l'on normalise à zéro⁴⁵⁰. Dans ce modèle, l'ardeur au travail de l'agent est uniquement déterminée par le contenu même des tâches, c'est-à-dire par le bénéfice privé net b_k qu'il retire de son activité.

Initialement, le rendement de chaque projet est inconnu pour les deux protagonistes. L'agent acquiert l'information à un coût privé $g_A(e)$, avec e la probabilité qu'il apprenne parfaitement les paiements de tous les projets potentiels, $(1-e)$ étant la probabilité qu'il n'apprenne rien et considère toutes les alternatives possibles comme identiques. Le coût privé du principal associé à sa propre recherche d'information s'écrit $g_P(E)$ ⁴⁵¹. Ces fonctions de désutilité de l'effort sont croissantes, strictement convexes, et satisfont les conditions suivantes :

$$g_i(0) = 0, \quad g_i'(0) = 0, \quad \text{et } g_i'(1) = \infty, \quad i = A, P.$$

1.2.2.1. Deux cas de répartition de l'autorité formelle

Les auteurs examinent et comparent deux cas de répartition de l'autorité formelle entre le supérieur et le subordonné : "l'autorité-formelle-P" et "l'autorité-formelle-A".

1) L'autorité-formelle-P : les auteurs désignent aussi ce cas de figure comme étant celui de "l'intégration". Le principal dispose de l'autorité formelle et peut toujours rejeter la proposition de son subordonné. Il en sera ainsi chaque fois que P sera informé et que la recommandation de A n'est pas congruente. Dans ce cas, on dira que le principal dispose à la fois de l'autorité formelle et réelle sur le choix du projet. Sinon, P approuve sans discussion la proposition de A, puisque $\alpha > 0$, on dit alors que l'agent dispose de l'autorité réelle. Les auteurs remarquent qu'il n'est pas utile ici de prévoir et d'étudier une option de sortie pour le subordonné car ils font l'hypothèse que le supérieur prend toujours une décision qui donne une utilité espérée non-négative aux deux individus.

2) L'autorité-formelle-A : les auteurs l'appellent aussi le cas de la "délégation". L'agent, s'il est informé, choisit son projet préféré et ne peut pas être désavoué par le principal. Dès lors, c'est l'agent qui dispose de l'autorité formelle. Il faut remarquer que cette définition de la délégation apparemment évidente est discutable à deux niveaux.

⁴⁵⁰ Les auteurs montrent en fin d'article que cette hypothèse peut être levée sans changement qualitatif des résultats.

⁴⁵¹ Remarquons que les auteurs présentent, au début de leur article, la variable E comme rendant compte de l'intensité avec laquelle le supérieur hiérarchique recherche de l'information sur les différents projets possibles. Par la suite, Aghion et Tirole interpréteront E de manière plus restrictive comme rendant compte de l'effort du supérieur en matière de surveillance de contrôle des tâches effectuées par le subordonné.

Tout d'abord d'un point de vue intra-organisationnel : en réalité, le supérieur peut toujours casser la décision de l'un de ses subordonnés⁴⁵² et ce même s'il s'agit d'un élément faisant partie des prérogatives formelles de l'agent⁴⁵³. On retrouve ici "le droit au dernier mot" dont parlait Simon. Cet élément est renforcé lorsque l'on songe au rôle que joue la responsabilité : le supérieur hiérarchique est, du point de vue du droit, responsable des dommages que peuvent causer ses subordonnés dans le cadre de l'exercice de leurs prérogatives⁴⁵⁴. En second lieu, Aghion et Tirole prennent l'exemple des rapports entre les dirigeants d'une grande entreprise et les actionnaires dont l'autorité formelle est ciblée sur des points très spécifiques. S'il est vrai que les actionnaires ne vont pas remettre en question une décision mineure prise par leurs agents⁴⁵⁵ (les managers), en revanche leur "droit au dernier mot", et notamment le pouvoir de licencier les dirigeants, constitue une menace⁴⁵⁶ qu'ils peuvent brandir pour infléchir leurs choix, y compris ceux relevant de leurs prérogatives formelles. Par conséquent, cette hypothèse d'Aghion et Tirole, selon laquelle le supérieur hiérarchique n'intervient pas dans les prérogatives de son subordonné, n'est acceptable qu'en vertu du fait que les options de sortie sont ignorées, ce qui réduit la portée de leur analyse car, ainsi que Hart l'a mis en évidence, l'autorité dans la relation d'emploi repose sur un principe de sortie.

1.2.2.2. Les étapes du processus contractuel

Comme nous l'avons déjà mentionné, Aghion et Tirole utilisent le cadre conceptuel de la théorie des contrats incomplets, c'est-à-dire qu'il est supposé que les projets ne peuvent faire l'objet d'un contrat *ex ante*. Les auteurs divisent la relation en quatre étapes :

1) le principal propose un contrat qui précise l'allocation de l'autorité formelle sur les choix futurs des projets. Ceci demeure éloigné de l'idée consensuelle de l'autorité défendue par Simon pour qui les prérogatives des différents protagonistes sont plus ou moins tacitement négociées et acceptées sur des bases relevant de données

⁴⁵² Cette idée selon laquelle l'autorité formelle ne résiderait véritablement "qu'en haut" est au cœur de l'article de Baker, Gibbons & Murphy [1999].

⁴⁵³ Dans certains cas, le principal peut ne pas avoir la possibilité de revenir en arrière et être contraint de soutenir l'agent, une sanction éventuelle ne pourrait alors être prise que dans un second temps.

⁴⁵⁴ C'est ce que les juristes désignent par la responsabilité sans faute de l'employeur vis-à-vis des commettants (nous remercions T. Kirat pour cette précision).

⁴⁵⁵ Et ce pour des raisons liées aux coûts de transaction d'une telle décision.

⁴⁵⁶ Dockès [1999] (chap. 2) traite de manière approfondie la question du rôle des menaces crédibles dans les rapports d'autorité.

purement techniques inhérentes aux fonctions de coordination et d'expertise que l'autorité est sensée remplir. À l'instar de Klein, Crawford et Alchian qui mettaient en évidence les liens entre pouvoir micro-économique et structure de marché, Aghion et Tirole écrivent (p.8, note 7) : *“On suppose qu'il existe ex ante une offre compétitive entre agents potentiels telle que l'allocation de l'autorité entre les deux parties est celle qui maximise l'utilité espérée ex ante du principal”*. Autrement dit, ces auteurs présupposent que dans les conditions normales du fonctionnement de l'économie, le futur salarié n'est pas en mesure de négocier le contenu de son emploi, du fait de la concurrence qui existe sur le marché du travail, il ne peut dès lors qu'accepter ou refuser la proposition que lui fait l'employeur qui est quant à lui en position de force. Le contrat de travail est rédigé par l'employeur en fonction uniquement de ses propres intérêts, son contenu n'est pas négocié⁴⁵⁷.

2) La seconde étape du processus contractuel est consacrée pour chaque partie à la collecte de l'information relative aux paiements respectifs des n projets.

3) la partie qui ne dispose pas de l'autorité formelle communique à l'autre les informations (paiements) qu'il aura apprises sur les projets les plus appropriés.

4) la partie qui dispose de l'autorité formelle sélectionne un ou zéro projet à partir de ses propres informations et de celles que l'autre partie lui a communiquées.

1.2.2.3. Intégration et délégation

Dans le cas de l'intégration, le principal est informé et choisit son projet préféré avec une probabilité E , son paiement est de EB , l'agent reçoit alors $E\beta b$. Le principal n'est pas informé avec une probabilité $(1-E)$, dans ce cas l'agent est informé et suggère son projet préféré avec une probabilité e , ce qui rapporte $(1-E)eb$ à l'agent et $(1-E)e\alpha B$ au principal. L'utilité de chaque partie s'écrit alors :

$$u_p = EB + (1-E)e\alpha B - g_p(E)$$

$$u_A = E\beta b + (1-E)eb - g_A(e).$$

Dans le cas de la délégation, l'agent choisit son projet préféré lorsqu'il est informé, avec une probabilité de e . Lorsqu'il n'est pas informé et que le principal est informé, ce dernier suggère son projet préféré qui est alors mis en œuvre par l'agent :

$$u_p^d = e\alpha B + (1-e)EB - g_p(E)$$

$$u_A^d = eb + (1-e)E\beta b - g_A(e).$$

Considérons le cas de l'intégration. Le niveau optimal de collecte d'information est donné pour chaque individu par les conditions de premier ordre de sa fonction d'utilité, ce qui donne sa fonction de réaction. Pour le principal et l'agent, on a respectivement :

⁴⁵⁷ On est ici très loin de la doctrine que défendait P. Samuelson.

$$(1 - \alpha e)B = g'_P(E) \quad (1)$$

$$(1 - E)b = g'_A(e) \quad (2)$$

La fonction d'effort du principal est une fonction croissante de B , c'est-à-dire que, conformément à l'intuition, le supérieur hiérarchique "surveille"⁴⁵⁸ d'autant plus son subordonné que son intérêt direct est élevé. C'est aussi une fonction décroissante du paramètre de congruence α et de l'effort du subordonné e , ce qui signifie que plus l'intérêt du principal est proche de celui de l'agent, et d'autre part plus ce dernier intensifie son effort, moins le principal a besoin de superviser.

Concernant la fonction d'effort de l'agent, que les auteurs interprètent comme rendant compte de son "initiative", elle est une fonction croissante du bénéfice privé b et décroissante du taux de contrôle E par le principal. En d'autres termes, moins le salarié sera contrôlé plus il travaillera. Cette caractéristique, très souvent mise en évidence par les radicaux qui insistent sur l'importance de l'autonomie dans la motivation au travail, est opposée aux modèles de contrôle, que sont par exemple les modèles de salaire d'efficacité, dans lesquels l'effort du salarié est une fonction croissante du taux de contrôle. Ce modèle met donc en avant un arbitrage entre perte de contrôle de la part du principal et initiative de la part de l'agent.

Pour illustrer cette propriété, Aghion et Tirole prennent l'exemple d'un accroissement du coût marginal de l'effort du principal, g'_P , provoqué par une surcharge de travail. Toutes choses égales par ailleurs la probabilité E d'être informé sur les projets diminue, le principal perd donc de l'autorité réelle. Toutefois, la réduction du taux de contrôle E encourage l'initiative de la part du subordonné, ce qui en retour accroît le gain monétaire espéré du principal car $\frac{\partial u_P}{\partial e} > 0$.

1.2.2.4. Les règles de délégation : initiative et contrainte de participation

Quand faut-il laisser l'autorité formelle entre les mains du principal et quand doit-elle être déléguée à l'agent? Aghion et Tirole répondent à cette question en mettant en évidence deux types de déterminants : d'une part les éléments agissant par le biais de l'initiative et d'autre part, ceux relatifs à la contrainte de participation des agents.

Le rôle de l'initiative dans la délégation peut être analysé en examinant les fonctions de réaction des deux protagonistes. Les fonctions de réaction dans ce cas s'obtiennent aussi par dérivation des fonctions u_P^d et u_A^d . Ce qui donne respectivement pour le principal et l'agent :

$$(1 - e)B = g'_P(E) \quad (3)$$

$$(1 - \beta E)b = g'_A(e) \quad (4)$$

⁴⁵⁸ Remarquons que l'interprétation de E est ambiguë : surveillance ou simple prospection?

Si l'on suppose que les équations (3) et (4) impliquent un équilibre stable unique (E^d, e^d) , que l'on compare à (E, e) le résultat correspondant au cas de l'intégration, les auteurs remarquent que $E > E^d$ et $e < e^d$. Ce qui signifie que la délégation de l'autorité formelle incite l'agent à l'effort, les coûts de la délégation du point de vue du principal se mesurent en termes de perte de contrôle réel et formel.

Le prise en compte de la participation individuelle conduit les auteurs à transposer le modèle de base en une version multitâches. On suppose que les individus font face à m décisions indépendantes, $k=1, \dots, m$. Chaque décision k rapporte B_k au principal et b_k à l'agent. Les paramètres de congruence et les niveaux d'efforts associés à k sont : α_k, β_k et E_k, e_k . De plus, on pose le paramètre suivant : $x_k = 1$ si le principal conserve la décision k sous son contrôle et $x_k = 0$ si la décision est déléguée. Les variables E_k et e_k sont considérées comme fixes afin d'ignorer les phénomènes d'incitation directe et de mieux cerner le rôle des paramètres de congruence et de B_k et b_k . Le niveau optimal de délégation maximise la rémunération du principal :

$$\max_{\{x\}} \sum_k \{ [E_k + (1 - E_k)e_k \alpha_k] x_k + [e_k \alpha_k + (1 - e_k)E_k] (1 - x_k) \} B_k$$

sous contrainte de participation de l'agent :

$$\sum_k \{ [E_k \beta_k + (1 - E_k)e_k] x_k + [e_k + (1 - e_k)E_k \beta_k] (1 - x_k) \} b_k \geq \bar{u}.$$

En écrivant μ le multiplicateur de la contrainte de participation, on obtient le résultat suivant :

$$\frac{b_k(1 - \beta_k)}{B_k(1 - \alpha_k)} < \frac{1}{\mu} \Rightarrow x_k = 1$$

$$\frac{b_k(1 - \beta_k)}{B_k(1 - \alpha_k)} > \frac{1}{\mu} \Rightarrow x_k = 0.$$

Cette règle de partage entre les actions à déléguer ou à conserver sous l'autorité du principal s'effectue en fonction de ce qu'Aghion et Tirole appellent la "volonté relative de payer pour l'autorité". Toutes choses égales par ailleurs, la délégation (abstraction faite des phénomènes d'incitations) est adaptée pour les décisions qui comptent peu pour le principal soit parce qu'elles lui rapportent peu directement, B_k est petit, soit parce que l'agent est "digne de confiance", α_k est élevé, et qui sont importantes pour l'agent parce que b_k est élevé ou bien parce que β_k est petit. Aghion et Tirole indiquent finalement que l'initiative et la participation constituent des déterminants complémentaires de l'allocation de l'autorité formelle.

En outre, concernant la propension de l'agent à communiquer l'information pertinente qu'il possède sur les projets, les auteurs montrent qu'elle sera transmise, dans le cas de l'intégration, plus facilement au supérieur si les objectifs des deux parties sont suffisamment congruents. Si tel n'est pas le cas, la communication sera relativement meilleure dans le cas de la délégation.

Enfin, Aghion et Tirole étudient les facteurs permettant d'améliorer l'initiative de l'agent sous l'hypothèse que le principal dispose de l'autorité formelle. Les auteurs montrent tout d'abord qu'une firme a toujours intérêt à se trouver en situation de surcharge de travail, ce qui correspond au cas où un employé supplémentaire rapporte un profit marginal négatif. La surcharge constitue un engagement crédible de la part du principal à ne pas trop contrôler ses subordonnés et donc à leur laisser une marge d'initiative. La prise en compte de l'effet des incitations monétaires sur le comportement de l'agent indique qu'un salaire plus élevé accroît l'autorité réelle en raison 1) d'une meilleure aptitude à recommander des projets pertinents, 2) d'une réduction de l'incitation du principal à contrôler et donc de la probabilité que l'agent voit ses décisions cassées par son supérieur. Enfin, les auteurs montrent aussi que la multiplicité des principaux, la réputation (par allusion aux travaux de Williamson et Kreps) du supérieur à n'intervenir qu'en cas extrême et l'urgence de la prise de décision ont des effets sur l'initiative du subordonné.

Finale­ment, ce modèle permet aussi de donner une définition claire de la notion de hiérarchie⁴⁵⁹, laquelle a trop souvent été confondue avec celle d'autorité. Bien qu'Aghion et Tirole ne mettent en scène que deux individus, on peut aisément imaginer qu'un troisième personnage, l'individu 3, soit introduit. Une relation de délégation d'autorité pourrait alors prendre place entre ce nouvel individu et celui qui jouait jusque là le rôle de l'agent, l'individu 2. Ce dernier serait donc à la fois agent, vis-à-vis de son supérieur hiérarchique (l'individu 1) et principal vis-à-vis de l'individu 3. Cette nouvelle relation d'autorité, entre les individus 2 et 3, pourra à son tour faire l'objet de délégations de compétences selon les principes décrits précédemment. Il est entendu que, en dernier ressort, la possibilité pour l'agent 2 de déléguer son autorité à l'individu 3 est soumise à l'autorité de l'individu 1, autrement dit ce dernier peut interdire à l'individu 2 de déléguer son autorité.

De ce point de vue, la hiérarchie ne serait donc rien d'autre qu'un emboîtement de relations d'autorité.⁴⁶⁰ Un organigramme comprenant n niveaux hiérarchiques comprendrait donc $n-1$ relations d'autorité. La hiérarchie dans l'organisation serait par

⁴⁵⁹ L'idée selon laquelle la hiérarchie dans l'entreprise doit être définie à partir de l'autorité est aussi défendue par Baker, Gibbons & Murphy [1999].

⁴⁶⁰ Il resterait toutefois à résoudre une difficulté au niveau de la formalisation. En effet, l'agent est considéré par Aghion et Tirole comme ayant de l'aversion vis-à-vis du risque alors que le principal est neutre vis-à-vis du risque. Un individu occupant une place intermédiaire dans la hiérarchie, par exemple l'individu 2, étant à la fois principal et agent, doit-il être considéré comme neutre ou bien comme rétif au risque ? Peut-il être au contraire sensé de supposer que le comportement face au risque varie en fonction du rôle hiérarchique de l'individu, si bien qu'il puisse être à la fois neutre ou rétif selon que l'on examine sa relation avec son subordonné ou avec son supérieur ?

conséquent une mise en œuvre particulière d'une relation d'ordre, elle permettrait donc d'ordonner les individus pour coordonner leurs actions. Elle n'aurait en elle-même pas de fonction incitative. Pour reprendre la distinction formel / informel, l'organigramme restitue la hiérarchie formelle de l'organisation alors que la hiérarchie réelle ne peut être appréhendée qu'au regard des actions effectivement réalisées à chaque échelon.

Le décalage entre le formel, qui relève en partie du droit, et le réel, qui relève notamment du pouvoir (ou de l'autonomie) des individus, peut être plus clairement appréhendé par l'apport de Rajan et Zingales.

2. Du *hold-up* au pouvoir : l'apport de Rajan et Zingales

La contribution de Rajan et Zingales, publiée dans le *Quarterly Journal of Economics* en 1998 et intitulée "*Power in a theory of the firm*", occupe une place singulière dans les débats dont cette thèse cherche à rendre compte, pour plusieurs raisons. Tout d'abord, elle incarne ces échanges plus ou moins explicites qui ont eu lieu durant plus de vingt ans entre le courant radical américain et le courant dominant. En effet, si le cadre conceptuel de la théorie des contrats incomplets, dans lequel s'inscrit cet article, fait bien partie de la nébuleuse que d'aucuns nomment encore "l'orthodoxie", son objet représente l'un des thèmes principaux figurant dans le programme de recherche radical dès le début des années 70 : le pouvoir. Ensuite, ainsi que peut le suggérer le titre de cet article, les fondateurs de la "nouvelle gauche" ne sont pas absents des réflexions de Rajan et Zingales puisque ces derniers entendent explicitement réconcilier Stephen Marglin avec Adam Smith à propos de la division du travail. Et c'est là un point important : mis à part O. Williamson, et quelques autres personnes, il est relativement rare que les auteurs du courant dominant fassent formellement référence à "*What do bosses do?*" et ceci en dépit du fait que ce texte ait joué un rôle crucial dans le renouvellement des réflexions sur la théorie de la firme. De ce point de vue, on peut dire qu'il aura fallu près de vingt-cinq ans aux épigones du néoclassicisme pour "boucler la boucle" et être en mesure de répondre aux questions que posait Marglin sur les origines et les fonctions de la hiérarchie capitaliste.

Rajan et Zingales cherchent à étendre le domaine d'application du modèle des contrats incomplets. Ils reconnaissent l'apport de GHM à propos du rôle incitatif de la propriété des actifs. Toutefois, ils considèrent non seulement que les individus peuvent aussi être incités à développer leurs compétences par d'autres canaux que celui de la propriété, mais en outre, ils estiment que celle-ci peut s'avérer dans certains cas nocive pour la promotion de l'investissement productif. Ces considérations les conduisent à réfléchir à nouveau au principe de la division technique du travail, ce qui débouche sur une discussion, plus large, sur la notion de pouvoir, notamment dans la relation d'emploi.

2.1. Des principes motivationnels plus riches que ceux de GHM

Il s'agit pour les auteurs de montrer non seulement que la propriété n'est pas le seul moyen d'inciter les individus à se spécialiser, ainsi un simple "accès" aux actifs peut être une motivation suffisante pour les agents, mais aussi que la propriété elle-même peut se présenter comme un obstacle à la spécialisation.

2.1.1. L'accès aux actifs comme outil incitatif

Pour Rajan et Zingales, l'effort productif, en particulier l'investissement préalable, n'est pas uniquement fonction de la propriété. Les auteurs montrent tout d'abord que l'investissement *ex ante* des individus non propriétaires peut dépendre du nombre de personnes qui ont **accès** aux actifs. "L'accès" est défini par les auteurs comme *"la capacité d'utiliser, ou de travailler avec, une ressource critique. Si la ressource critique est une machine, l'accès implique la capacité à faire fonctionner la machine; si la ressource est une idée, l'accès implique d'être exposé aux détails de cette idée; si la ressource est une personne, l'accès consiste en l'aptitude à travailler étroitement avec cette personne. L'agent qui obtient un accès aux ressources obtient (...) l'opportunité de spécialiser son capital humain avec ces ressources et de se rendre lui-même valorisable"* (p. 388). La mise en évidence de cette relation les conduit donc à relativiser la thèse de GHM. En effet, la propriété ne serait pas le seul moyen d'inciter les agents dès lors que l'accès jouerait lui aussi un rôle dans les choix individuels d'investissement en capital humain.

Le cadre général dans lequel raisonnent Rajan et Zingales est celui modélisé par Hart et Moore [1990], à ceci près que l'action entreprise *ex ante* par les individus est explicitement considérée comme un investissement en capital humain spécifique à l'actif auquel l'individu a accès.⁴⁶¹

Le principal résultat auquel les auteurs aboutissent est en lien direct avec les réflexions d'Alchian et Demsetz, de Williamson et des radicaux sur la technologie puisqu'il consiste à mettre en exergue la singularité de l'additivité des tâches au regard de la substitution parfaite et de la complémentarité. Un individu S ne possédant aucun actif non-humain, ayant besoin pour être productif de l'accès à un actif K⁴⁶² possédé par un autre individu C, ne se comportera pas de la même manière s'il est seul à bénéficier de l'accès à K ou si d'autres agents de type S ont aussi accès à K. Les caractéristiques de la technologie joueront un rôle crucial à ce niveau.

⁴⁶¹ Le modèle de Rajan et Zingales est présenté en annexes, ainsi qu'une discussion sur plusieurs points de leur contribution.

⁴⁶² K peut aussi être considéré comme un ensemble d'actifs.

Rajan et Zingales montrent que c'est l'additivité des tâches qui conduit chaque individu S à fournir l'investissement *ex ante* le plus élevé lorsque *plusieurs* individus ont accès à un même actif K.⁴⁶³ L'avantage de l'additivité réside dans le fait qu'elle maintient aussi à son minimum la capacité individuelle de chaque agent à procéder à un *hold-up* sur la quasi-rente. Autrement dit, l'additivité permet *à la fois* 1) d'inciter les individus à se spécialiser et 2) de limiter leur capacité d'appropriation de la quasi-rente.

Les autres types de technologies, que sont la substitution parfaite et la complémentarité, ne présentent pas, selon les auteurs, cette double vertu. En effet, Rajan et Zingales montrent qu'un individu, dans ces cas, n'est incité de manière optimale à se spécialiser que s'il est seul à bénéficier de l'accès à K. En contrepartie, l'accès exclusif présente l'inconvénient de conférer, à celui qui en bénéficie, une capacité de *hold-up* très importante vis-à-vis du propriétaire. En d'autres termes, lorsque le propriétaire n'est pas en mesure d'instaurer une division du travail de type parcellaire, présentant essentiellement des caractéristiques de divisibilité, l'employeur risque de subir de manière importante le pouvoir de *hold-up* dont peut disposer le salarié.

Si le fait de ne pas être propriétaire peut inciter à la spécialisation, ainsi que nous venons de l'indiquer, symétriquement, la propriété peut dans certains cas dissuader de se spécialiser.

2.1.2. Effets désincitatifs directs et indirects de la propriété

La propriété, contrairement au modèle de GHM, peut produire des effets de démotivation en matière de spécialisation *ex ante*. Ces effets sont soit directs soit indirects.

2.1.2.1. Effets directs

L'idée centrale, absente chez GHM, est que le propriétaire peut ne pas être incité à investir si la spécialisation détruit ses options extérieures. Inversement, "*l'insécurité [due à l'absence de propriété] peut encourager plutôt que décourager l'investissement spécifique des parties prenantes*" (R&Z [1998], p. 424, souligné par les auteurs). Dans une situation ne mettant en scène que l'individu C et un seul individu S, Rajan et Zingales montrent que si l'investissement spécifique de S réduit la valeur de l'actif dans ses autres usages que ceux où C et S interagissent alors, S investira moins s'il est propriétaire de l'actif. Cet effet désincitatif de la propriété résulte du fait que S préférera se ménager des options extérieures parce qu'il internalise la perte de valeur des

⁴⁶³ cf. annexes.

alternatives extérieures que produit la spécialisation.⁴⁶⁴ En revanche, selon Rajan et Zingales, un individu qui n'est pas propriétaire ne tient pas compte de ces pertes potentielles, il est davantage incité à investir car *“ce qui fournit les incitations à l'investissement spécifique n'est pas le montant de surplus ex post approprié par [S], mais la façon dont le surplus change en fonction de l'investissement spécifique effectué”* (p. 407). En d'autres termes, dans le cas où la spécialisation réduit la valeur des options extérieures, la propriété de l'actif par S induit que le surplus *ex post* diminuera lorsque S investira; dans le cas inverse où S n'est pas propriétaire de l'actif, le surplus *ex post* est une fonction croissante de la spécialisation. Rajan et Zingales écrivent que *“le propriétaire peut extraire une plus grande part du surplus ex post seulement en brandissant la menace, extérieure à l'équilibre, d'abandonner la relation et de prendre les actifs avec lui. Mais (...) le fait de se spécialiser réduit la valeur des options extérieures du propriétaire et donc de la menace. Alors que le propriétaire internalise cette perte, il n'en est rien pour un non propriétaire. Ceci donne des incitations à investir au non propriétaire”* (p. 408).

On peut d'ores et déjà anticiper sur la discussion qui suivra en notant que les modalités d'exercice du pouvoir par le propriétaire et par le non propriétaire sont symétriques. Le pouvoir du propriétaire d'actifs non humains est crédible lorsqu'il ne risque pas de subir la position de type monopolistique de ses cocontractants. Inversement, le non propriétaire, tire son pouvoir uniquement du rapport de force interne à la relation qu'il entretient avec le propriétaire, autrement dit, la spécialisation est une façon pour lui de “brûler ses vaisseaux” en liant son destin à celui de l'actif auquel il a accès. Toutefois, les auteurs n'expliquent pas précisément pourquoi ce manque de crédibilité du non propriétaire dans sa menace de retirer de la relation ses actifs humains spécifiques n'est pas dommageable pour ses intérêts.

Remarquons que cette explication de l'effet contraire de la propriété, où il y a un faible investissement de la part du propriétaire du fait qu'il anticipe le manque de redéployabilité de son actif, rejoint très exactement l'analyse canonique de cette problématique par Klein, Crawford & Alchian [1978]. Rajan et Zingales résument d'ailleurs leur propos par une phrase qui aurait pu être écrite par KCA : *“l'effet négatif de la propriété est exacerbé lorsque le nombre d'acheteurs potentiels, pour le producteur spécialisé, diminue significativement relativement au nombre d'acheteurs potentiels pour le producteur non spécialisé”* (p. 420).

⁴⁶⁴ Ce principe semble très proche de l'idée défendue par Holmström et Milgrom [1991] pour qui l'une des conditions de l'efficacité de la propriété d'un actif est que la variance du rendement de l'actif soit bas. En effet, il est cohérent de poser que la variance du rendement d'un actif est une fonction croissante de la spécialisation, au sens où l'entendent Rajan et Zingales dans cette section.

2.1.2.2. Effet indirect

Cet article de Rajan et Zingales est donc remarquable du point de vue de l'histoire de l'analyse économique pour deux raisons : 1) il tente une synthèse entre l'approche radicale et celle qui descend du néoclassicisme (cf. sous-section suivante); 2) il approfondit la théorie des contrats incomplets de GHM en revenant sur l'élément initial à partir duquel KCA ont énoncé la problématique du *hold-up*. En effet, alors que ceux-ci se sont intéressés essentiellement à une configuration où le propriétaire d'un actif spécifique n'avait que peu d'intérêt à se spécialiser en raison du *hold-up* qu'il encourait, GHM ont développé leur modèle en vue de fournir des solutions à cette situation où la propriété est contre productive. C'est pourquoi ils se sont uniquement attachés à mettre en évidence les conditions nécessaires pour que la propriété soit un bon mécanisme incitatif. Ceci a conduit à "l'oubli" de l'apport de KCA et à faire comme si la propriété permettait toujours d'inciter à investir de manière adéquate. Finalement, en mettant en exergue les effets adverses de la propriété en matière d'incitations, Rajan et Zingales ne font que "revenir aux sources" de la théorie du *hold-up*. Ce "retour" n'est toutefois pas une simple répétition car, outre le fait que leur explication permette de compléter les vues énoncées vingt ans plus tôt par leurs inspirateurs, Rajan et Zingales montrent aussi que la propriété peut produire un effet néfaste sur l'investissement de manière *indirecte*. Et, là aussi, leur analyse se rapproche d'une autre contribution, celle de Holmström [1982], qui, on l'a vu, a joué un rôle très important dans la théorie des contrats.

L'effet désincitatif indirect est mis en évidence par Rajan et Zingales dans une situation où l'effet positif de l'accès est "court-circuité" par la propriété. Soit une situation où les investissements des travailleurs sont additifs. Comme nous l'avons mentionné plus haut, dans une telle configuration il est efficient de donner l'accès à une multiplicité de managers. Si la propriété des moyens de production venait à être octroyée à l'un d'entre eux, cela produirait un effet désincitatif sur les autres. En effet, la concurrence serait découragée par le fait que la propriété donne un trop grand pouvoir à l'un des participants au regard de celui que les autres managers pourraient acquérir en se spécialisant. Les auteurs en concluent que, pour éviter que les individus dont le rôle est important dans la production n'utilisent les uns contre les autres le pouvoir conféré par la propriété, il est souhaitable que les moyens de production soient détenus par une tierce partie. Ceci est congruent avec l'analyse de Holmström bien que, ainsi que le notent Rajan et Zingales, dans leur modèle l'individu extérieur soit plus actif que celui du modèle de production en équipe dans la mesure où il récolte non seulement le "résidu" mais aussi les droits de contrôle, c'est-à-dire l'autorité, que confère la propriété. Dans le modèle d'équipe il n'y a pas d'autorité, l'agent central joue un rôle totalement

passif : il se contente, par sa simple existence, d'assurer la crédibilité d'une règle de partage discontinue.

2.2. Un point de jonction entre la théorie des contrats incomplets et les radicaux : Marglin vs. Smith

Ainsi que nous l'avons indiqué, cette contribution est singulière dans l'histoire des idées contemporaines essentiellement parce qu'elle représente probablement la fin d'une période dans les débats qui opposent radicaux et auteurs du courant dominant à propos des concepts, qui sont intimement liés entre eux, d'autorité, de pouvoir et de hiérarchie dans l'entreprise. À certains égards, il s'agit d'un nouveau point de jonction entre ces deux sensibilités, voire même d'un "bouclage de la boucle". En effet, Rajan et Zingales, dont il est inutile de montrer à nouveau combien la contribution est redevable envers le courant dominant, entendent revenir sur la critique que faisait Marglin de la division du travail. Ils estiment détenir l'explication qui permettrait de rendre compte du fait que la division du travail est à la fois un moyen d'améliorer l'efficacité productive d'un groupe de travailleurs (Smith) et aussi un moyen pour les employeurs d'accroître leur rente (Marglin).

Selon leur analyse, une technologie additive est plus efficace qu'une autre, c'est-à-dire qu'elle incite davantage à la spécialisation, lorsqu'il y a plus d'un individu dans le processus de production. Les auteurs remarquent que, contrairement à la thèse d'Alchian et Demsetz, la firme aura donc intérêt à rendre sa technologie additive, si elle en a la possibilité. Notons que cette ébauche d'une approche endogène du choix technologique est elle aussi un emprunt au courant radical car, comme nous l'avons indiqué, la nouvelle théorie des droits de propriété considère habituellement la technologie comme une donnée.⁴⁶⁵ Or, Rajan et Zingales notent que la division du travail, de type parcellaire, est une forme de technologie additive⁴⁶⁶. Dès lors, un propriétaire ayant à organiser des travailleurs pour produire peut avoir le choix entre "*diviser le processus en n tâches et assigner chaque travailleur à une seule d'entre elles. On appelle cela la division du travail*" (p. 417). Ou bien, il peut "*laisser chaque travailleur exécuter le processus en entier. On appelle cela l'artisanat*" (*ibid.*). Utilisant leur modèle de contrats incomplets, les auteurs montrent que "*le collectif des travailleurs investit toujours plus sous la division du travail que ne le fait individuellement chaque artisan*" (*ibid.*). Ce qui signifie que l'ensemble des travailleurs

⁴⁶⁵ Ceci posera d'ailleurs un problème méthodologique pour la théorie des contrats incomplets, cf. infra.

⁴⁶⁶ Ils rejoignent ici la critique que Williamson adressait à l'encontre de la thèse d'Alchian et Demsetz qui ignorent l'additivité et ne prêtent attention qu'à la complémentarité, ce qui n'est pas le trait caractéristique du principe de la division du travail.

se spécialise ou apprend davantage sous la division du travail. Reprenant leur analyse de l'accès appliqué à une technologie additive, ils rappellent que ceci est dû au fait que chacun pense pouvoir obtenir une meilleure rente s'il investit plus.⁴⁶⁷ *“En réalité, précisent Rajan et Zingales, ils sont dans une concurrence où tous les travailleurs apprennent davantage (bien que ce soit sur différents aspects de la production), et la compétition entre eux maintient les rentes à un faible niveau. C'est pourquoi l'entrepreneur peut, grâce à la division du travail, encourager à plus d'investissement spécifique et donc de production”* (p. 418).

Nous traduisons ci-dessous la discussion et l'interprétation de ce résultat par les auteurs : *“Ce résultat jette une certaine lumière sur un vieux débat pour savoir si la division du travail améliore l'efficacité ou bien si elle est simplement une forme de recherche de rente par les capitalistes. Les économistes depuis Adam Smith ont pensé la division du travail comme améliorant l'efficacité parce que les travailleurs peuvent mieux se spécialiser en faisant une seule tâche de manière répétitive au lieu d'une multiplicité de tâches. Ceci s'oppose à Marglin [1974], qui soutient que la division du travail est simplement une manière pour les employeurs de maintenir faibles les rentes destinées aux employés. Ces deux approches semblent en contradiction car quelle incitation les employés vont-ils avoir à se spécialiser si leurs rentes restent faibles? Ce peut être qu'ils ne doivent apprendre qu'une petite partie du processus de production et ne peuvent s'empêcher de le faire bien. Mais cela suggère que la division du travail ne fonctionne que lorsque l'investissement spécifique requis est faible. (...) Notre résultat réconcilie ces deux points de vue. Il suggère que la division du travail est intrinsèquement efficace parce qu'elle stimule l'investissement spécifique agrégé. En même temps, il défend avec succès l'affirmation de Marglin (et avant lui de Marx) selon laquelle la division du travail appauvrit les travailleurs. Chaque travailleur individuel apprend moins sous la division du travail et en outre sa part du surplus décroît”* (p. 418)⁴⁶⁸.

L'argument central de Marglin selon lequel la division du travail n'est pas technologiquement supérieure mais permet seulement une intensification de l'effort, ce qui signifie non pas plus d'*output* pour la même quantité d'*inputs* mais plus d'*output* pour plus d'*inputs* (non payés), est aussi présent chez Rajan et Zingales. En effet, dans leur modèle la concurrence entre les travailleurs les conduit à accroître leur effort productif, c'est-à-dire leur spécialisation, et maintient leur rente à un niveau bas.

Les auteurs font aussi une autre allusion, implicite, aux thèses radicales en abordant la question de la propriété de la firme pour les employés ou les autres parties

⁴⁶⁷ cf. annexes.

⁴⁶⁸ Curieusement, Rajan et Zingales semblent “redécouvrir”, sans toutefois s'en apercevoir, le principe de Babbage, cf. partie 1 de cette thèse.

prenantes (*stakeholders*) que sont les fournisseurs et les financiers. Il est question de renouveler la problématique sur deux points : 1) compte tenu des effets contreproductifs que peut revêtir la propriété, octroyer celle-ci aux employés peut ne pas améliorer leurs performances⁴⁶⁹; 2) il existe non seulement un conflit entre les actionnaires et les parties prenantes à la firme mais aussi parmi ces derniers, ce qui implique qu'octroyer la propriété à certains d'entre eux revient à leur donner le pouvoir de déposséder les autres parties prenantes, en revanche cet inconvénient est évité lorsque ce sont les actionnaires qui détiennent les droits de propriété parce qu'ils sont relativement en dehors du processus de production.

2.3. Retour sur la notion de pouvoir

L'autorité, dans le modèle de GHM, reposait sur la propriété des actifs non humains. Il s'agissait pour le propriétaire de brandir, explicitement ou implicitement, de manière crédible la menace de priver ses cocontractants de l'usage de ses actifs. La crédibilité de cette menace repose notamment sur l'existence d'options extérieures suffisamment attractives. C'est ainsi que Rajan et Zingales ont montré, en marchant en fait dans les traces laissées par Klein, Crawford & Alchian [1978], que la propriété peut ne pas être le meilleur moyen d'inciter à la spécialisation. En effet, cette dernière présente la particularité de limiter les possibilités de redéploiement des actifs à l'extérieur de la relation spécifique, alors même que le pouvoir que confère la propriété d'un actif repose sur le nombre des alternatives possibles. Une trop grande spécialisation pour le propriétaire réduit le nombre des options extérieures crédibles et donc son autorité.

Rajan et Zingales, en mettant en avant non plus le rôle de la propriété des actifs mais celui de l'accès aux actifs, ne font plus référence à la notion relativement restreinte d'autorité mais utilisent le terme de pouvoir. Ils sont en accord sur l'essentiel avec GHM : *“l'autorité, ou le pouvoir, est différente du mécanisme des prix parce qu'elle implique l'exercice de droits qui ne sont pas contractibles, les fameux droits résiduels de contrôle”* (Rajan & Zingales [1998], p. 387). Avec GHM, Rajan et Zingales placent l'incomplétude des contrats au centre de l'appréhension des concepts d'autorité et de pouvoir : *“plus l'espace des contrats qui peuvent être écrits et exécutés est restreint, plus le rôle des droits résiduels de contrôle et donc du pouvoir est important”* (*ibid.*). Ils concluent que finalement, *“le pouvoir découle des actifs physiques”* (p. 388). Remarquons toutefois que GHM, ainsi que nous l'avons vu en particulier chez Hart [1995], ne parlent pas d'actifs physiques mais d'actifs non humains, ce qui permet aussi d'intégrer la richesse immatérielle. Cette “imprécision” rhétorique permet à Rajan et

⁴⁶⁹ Ceci s'oppose donc à la thèse de Bowles et Gintis qui *supposent* que la propriété est incitative.

Zingales de mettre en avant plus facilement leur originalité : “*la propriété des actifs physiques n’est pas la seule source de pouvoir dans une firme*” (*ibid.*). En fait, ces auteurs mettent en avant le rôle, négligé par GHM, des actifs humains. C’est ce qui justifie probablement le glissement du vocable d’autorité vers celui de pouvoir. Dans ce paradigme, l’autorité supposerait donc la propriété et ne serait qu’une modalité d’une catégorie plus générale qui serait le pouvoir. Ce dernier pourrait ne pas provenir exclusivement de la propriété des actifs non humains mais aussi de l’accès à toutes les sortes d’actifs. Autrement dit, un individu qui n’est pas propriétaire peut quand même détenir un certain pouvoir. L’exercice de ce pouvoir serait identique dans ses modalités à celui de l’autorité, c’est-à-dire qu’il consisterait en un *hold-up* potentiel. La notion même de droits résiduels de contrôle, tels qu’ils sont définis par Hart et Moore [1990], renvoie à cette idée de *hold-up*, c’est-à-dire de priver autrui de la jouissance de (l’accès à) quelque chose.

Pourquoi l’accès pourrait-il conférer un pouvoir aux non propriétaires ? Selon Rajan et Zingales, les individus non propriétaires disposent eux aussi d’un pouvoir de privation. Ils peuvent priver leur(s) cocontractant(s) de l’usage de leurs propres actifs humains. Les auteurs s’intéressent donc aux contre-pouvoirs dont dispose le salarié, ou de manière plus générale le non propriétaire. Ce (contre-)pouvoir reposerait sur le capital humain. Un individu dont le capital humain serait utile à un autre individu, qu’il soit ou non propriétaire, pourrait menacer cet autre individu de le priver de l’usage de ses actifs humains spécifiques. C’est cette menace potentielle qui serait le socle du pouvoir du non propriétaire. Plus l’actif humain d’un individu A est indispensable à un individu B, plus l’individu A aura du pouvoir sur B. Comment l’individu A peut-il se spécialiser pour se rendre indispensable à B ? L’individu A se spécialisera par l’accès aux actifs de toutes sortes que possède B. C’est en ce sens que l’accès confère la possibilité d’obtenir du pouvoir. L’accès est plus précisément un pouvoir *potentiel* car, “*l’agent qui reçoit le privilège de l’accès à une ressource n’obtient aucun nouveau droit résiduel de contrôle. Tout ce qu’il obtient est l’opportunité de spécialiser son capital humain envers la ressource et de se rendre lui même valorisable. Lorsqu’il est combiné avec le droit résiduel préexistant de retirer son capital humain, l’accès lui donne la capacité de créer une ressource critique qu’il contrôle : son capital humain. Le contrôle sur cette ressource critique est une source de pouvoir*” (*ibid.*, souligné par les auteurs). Dès lors, les salariés pourront eux aussi disposer d’un certain pouvoir à condition qu’ils puissent avoir accès à des ressources qui leur permettent de se rendre indispensable pour l’employeur. C’est notamment pour cette raison qu’il peut exister des conflits, tels que ceux mentionnés par les radicaux, sur l’organisation du procès de travail : certains types d’organisation peuvent favoriser plus que d’autres l’acquisition par les salariés de compétences critiques pouvant leur conférer un pouvoir plus important vis-à-vis de l’employeur.

Ceci relativise donc la thèse de Hart qui supposait d'emblée que les salariés étaient toujours remplaçables. Et surtout cela pose un problème méthodologique à la nouvelle théorie des droits de propriété qui suppose que la propriété d'un actif échoit nécessairement entre les mains du plus productif : qu'en est-il si les capacités productives relatives entre les individus évoluent ?⁴⁷⁰

Il faut en outre remarquer que la crédibilité du pouvoir fondé sur l'accès, contrairement à celui fondé sur la propriété, ne repose pas sur l'importance du nombre des options externes, au contraire, la crédibilité de ce pouvoir fondé sur l'accès est exclusivement orientée vers la relation spécifique. Plus exactement, lorsque l'individu A spécialise son capital humain pour se rendre indispensable à B, l'agent A perd un très grand nombre d'options externes mais en même temps il détruit les options externes de B.

La théorie du pouvoir comme accès permet aussi d'affiner la théorie de l'autorité. Celle-ci sera d'autant plus forte que les salariés n'auront pas réussi à se spécialiser suffisamment pour être indispensables pour l'employeur. Inversement, plus un salarié aura réussi à développer des actifs spécifiques indispensables à son employeur, moins la relation d'autorité sera forte et l'on se retrouvera davantage dans une situation de monopole bilatéral. Finalement, Aghion et Tirole [1997] permettent de mettre en lumière l'aspect complémentaire des contributions de Hart et de Rajan et Zingales. En effet, il apparaît que si la principale source de l'autorité *formelle* sur le salarié, dont jouit le propriétaire ou son agent, est bien à rechercher du côté de la propriété des moyens de production, ainsi que le suggère Hart, l'autorité *réelle* du salarié relève en revanche, au moins en partie, du pouvoir comme accès aux ressources critiques tel que Rajan et Zingales le définissent. L'autorité réelle de l'employé provient notamment des informations et compétences (des savoirs) spécifiques que l'accès aux moyens de production lui permet d'acquérir. L'article d'Aghion et Tirole donne par conséquent les moyens de concilier, sur le plan conceptuel, la contribution de Hart avec celle de Rajan et Zingales.⁴⁷¹

Enfin, concernant l'organisation interne de la firme on comprend pourquoi l'organisation et la division interne du travail représentent des enjeux de pouvoir : les propriétaires de l'entreprise ont intérêt à ce que les salariés qu'ils emploient ne soient pas en mesure de contester leur autorité en développant à l'excès leur capital humain. Symétriquement, les employés tendront à rechercher à enrichir les tâches et à accéder au plus grand nombre possible des ressources critiques qui composent la firme pour se

⁴⁷⁰ ce point est développé dans la sous-section suivante.

⁴⁷¹ Ces idées ont été développées dans Baudry et Tinel [1999].

rendre indispensables. Ce sont autant d'arguments en faveur de la thèse radicale selon laquelle les employeurs ont intérêt à diviser⁴⁷² pour régner.

Pourtant, cette idée du capital humain, ou des savoir-faire spécifiques, comme contre pouvoir est loin d'être nouvelle et il n'est pas du tout indispensable de recourir à ce paradigme, parfois fort lourd, pour mettre ce fait en évidence. C'est ainsi, par exemple, que Stone [1974] et Edwards, Gordon et Reich [1982] ont conté les très nombreuses batailles qu'a livré le patronat, à l'articulation du XIX^{ème} et du XX^{ème}, contre les ouvriers qualifiés en vue de les déposséder de leur contrôle sur le processus de production qui reposait largement sur leurs savoir-faire artisanaux. En outre, le cœur de l'argumentation de Braverman [1974] dénonçait la dissociation entre la conception et l'exécution du processus de travail comme un moyen d'enlever les dernières marges du contrôle, ou du pouvoir, ouvrier.

Cet article de Rajan et Zingales n'est donc pas tant remarquable pour la thèse qu'il défend que pour la manière dont celle-ci est formulée. En effet, ces auteurs abordent ces questions dans un paradigme extrêmement éloigné *a priori* du paradigme marxien.⁴⁷³ Il est à ce propos remarquable que Rajan et Zingales admettent implicitement la théorie du pouvoir du côté court de Bowles et Gintis puisqu'ils reconnaissent que la propriété des moyens de production joue un rôle crucial. Toutefois, la théorie du pouvoir comme "accès" vient aussi relativiser l'approche de Bowles et Gintis dans la mesure où ces derniers considèrent, tout comme Hart, que les salariés bénéficient et ne peuvent bénéficier d'aucun pouvoir vis-à-vis de l'employeur. Rajan et Zingales, en montrant comment l'employé peut être amené à bénéficier d'un certain pouvoir, ont introduit dans le *mainstream* la thématique radicale du processus de production comme "terrain contesté". Cet aspect avait été partiellement occulté par le caractère quasi mécanique de l'approche de Bowles et Gintis. Mais il faut sans doute voir là un mouvement supplémentaire du balancier de l'histoire. En effet, durant les années 1970, les radicaux s'étaient non seulement élevés contre les thèses technicistes de leurs aînés marxistes mais aussi contre les thèses centrées sur l'appropriation. Il s'agissait alors pour les radicaux de mettre en exergue les aspects culturels et politiques de la domination capitaliste. De ce fait, la question de la propriété n'a pas été abandonnée mais elle a connu un certain recul. Dans un second temps (les années 1980), la question de la propriété des moyens de production a pu sembler à certains radicaux trop négligée et c'est notamment pour cette raison que Bowles [1985], puis Bowles et Gintis [1990], mettront essentiellement l'accent sur la propriété de ce qu'ils appellent la

⁴⁷² Diviser notamment l'accès aux ressources critiques de la firme mais aussi diviser le procès de travail lui-même.

⁴⁷³ On est toutefois en droit de s'interroger, à la manière de Caro [1994] et [1996], si un tel détour de production se trouve vraiment justifié.

“richesse”. Ce faisant, leur analyse a, à son tour, occulté les aspects du pouvoir dans la relation d’emploi qui n’étaient pas directement liés à la propriété des moyens de production. Dans un troisième temps, Rajan et Zingales ont, de manière plus ou moins volontaire, remis en avant les aspects sur lesquels les radicaux avaient insisté durant les années 1970, à savoir l’aspect contesté du procès de production. Toutefois, au delà de cette apparente répétition, il faut aussi voir ce qu’il y a de nouveau : alors que les radicaux appréhendaient l’organisation de la production d’une manière plutôt globalisante, Rajan et Zingales proposent quant à eux une approche individualiste sur le plan de la méthode.

Enfin, en dépit des différences importantes entre les approches de Bowles et Gintis et de GHM ou Rajan et Zingales, il se dégage l’idée commune selon laquelle la représentation de la concurrence sur le marché du travail devrait être repensée. L’idée traditionnelle d’un prix d’équilibre pouvant apurer le marché en l’absence de tout obstacle institutionnel au libre fonctionnement du jeu de l’offre et de la demande semble désormais très difficile à défendre. En effet, les analyses du rôle de l’autorité et du pouvoir dans la firme montrent le caractère largement endogène à la relation contractuelle de la détermination des termes de l’échange. De ce point de vue, dans la mesure où l’interaction entre un offreur et un demandeur, du fait de la “transformation fondamentale”, semble conduire à des situations qui oscillent entre l’oligopole et le monopole bilatéral, c’est la possibilité même de la construction et la signification des courbes d’offre et de demande de travail qui se trouvent à nouveau posées. Compte tenu de l’apport de la théorie des contrats incomplets à propos de la relation d’emploi, comment repenser le fonctionnement d’ensemble d’un marché qui semble plus que jamais balkanisé ?

2.4. Une difficulté méthodologique pour la théorie des contrats incomplets

Certaines thématiques anciennes resurgissent parfois de manière inattendue. C’est notamment le cas à propos de la théorie des contrats incomplets qui repose involontairement la problématique, très prisée par l’économie politique au XIX^{ème} siècle, de l’origine de la propriété. Cette résurgence fortuite résulte pour l’essentiel d’une difficulté méthodologique qui n’est pas sans rapport avec les travaux de Pagano sur l’interaction entre les formes de propriété et la technologie.

Dans le chapitre précédent, nous avons insisté sur le fait que Hart et Moore privilégient le lien causal qui correspond à une détermination des droits de propriété en dernière instance par les caractéristiques techniques. Selon ces auteurs, la technologie serait indépendante de l’état des droits de propriété et son développement relèverait d’une autre logique que celle étudiée par la nouvelle théorie des droits de propriété. C’est pourquoi la technologie est considérée comme exogène. Cette exogénéité se

traduit notamment chez Hart et Moore par le fait que les actifs ne sont pas modifiés par les investissements *ex ante* des individus. De même, le fait qu'un individu soit a priori plus ou moins productif est indépendant de l'allocation des droits. Ce principe conduit les auteurs à opter pour un certain fonctionnalisme dans l'interprétation de l'allocation des droits de propriété entre les individus. Leur modèle stipule notamment qu'il est souhaitable que ce soient les individus les plus productifs qui possèdent les actifs dont ils ont besoin pour produire. Par la suite, Hart [1995] considérera implicitement que l'allocation optimale des droits est effectivement réalisée, selon les principes théoriques élaborés dans Hart et Moore [1990]. C'est ainsi par exemple qu'il peut supposer que les salariés sont, en général, très facilement remplaçables : un salarié est remplaçable et ne possède pas d'actif non-humain parce qu'il est peu productif. Les raisons pour lesquelles il est peu productif sont exogènes au cadre d'analyse de GHM. Le principe de l'allocation des droits de propriété, dont le mécanisme n'est pas spécifié, en fonction des caractéristiques productives individuelles suppose donc que le processus de formation de ces caractéristiques est indépendant de la répartition des droits.

Il en va différemment chez Rajan et Zingales et ce en dépit du fait qu'ils reprennent presque "à la lettre" le modèle de GHM. C'est de ce décalage que provient la difficulté.

Ainsi que nous l'avons indiqué, l'apport de Rajan et Zingales consiste notamment à mettre en exergue le fait que l'allocation de la propriété des actifs non humains influe sur la formation du capital humain. Plus précisément, pour démontrer les effets désincitatifs de la propriété, les deux auteurs ont fait l'hypothèse, nouvelle au regard du modèle de GHM, selon laquelle l'investissement *ex ante* peut modifier les caractéristiques des actifs non humains.⁴⁷⁴ Ce qui signifie simplement que le processus de spécialisation consiste non seulement en une amélioration des compétences individuelles mais aussi en une transformation des caractéristiques techniques des moyens de production.⁴⁷⁵ Ce changement apparemment mineur est pourtant crucial car il signifie que l'état de la technique n'est pas exogène mais est au contraire fonction de l'allocation des droits de propriété.⁴⁷⁶ Par conséquent, les caractéristiques productives individuelles ne peuvent plus être considérées comme données. Il se pose alors un problème d'indétermination de l'allocation des droits de propriété, en partie parce que le mécanisme d'une telle allocation n'est pas spécifié. Dans le cadre analytique de Rajan et Zingales il est possible que coexistent des mécanismes d'autorenforcement entre propriété et technologie (l'équilibre technologique et de droits de propriété de Pagano), mais aussi des mécanismes où on assiste à des modifications dans les caractéristiques

⁴⁷⁴ cf. Rajan & Zingales [1998], p. 407.

⁴⁷⁵ Cette idée se rapproche de la notion d'idiosyncrasie des actifs au sens de Williamson.

⁴⁷⁶ On retrouve ici un élément important de la pensée radicale.

techniques des actifs humains et non humains, en particulier un individu qui était jusque là peu productif peu devenir très productif ou vice versa. Il faudrait donc expliquer, dans ce cadre théorique, pourquoi nonobstant l'hypothèse de Hart, selon laquelle les droits sont répartis en fonction des caractéristiques techniques individuelles, ce principe n'est pas observé.

Il convient dès lors de s'interroger non seulement sur le mécanisme de l'allocation des droits de propriété mais surtout sur le critère d'une telle allocation. Alors que la vision fonctionnelle de Hart semblait donner une certaine naturalité à la répartition des droits, une répartition fondée sur les différences "naturelles" entre les hommes, l'apport de Rajan et Zingales, qui montre au contraire l'aspect économique endogène de ces différences, conduit au contraire à mettre en doute l'idée d'une légitimité de l'allocation des droits. On retrouve finalement ici les termes de l'insoluble débat sur les origines de la propriété⁴⁷⁷ et la théorie des contrats incomplets ne semble pas être en mesure de le trancher.⁴⁷⁸

Conclusion

Il apparaît, au terme de ce chapitre, que le courant dominant, par le truchement de la théorie des contrats incomplets, a en partie renouvelé sa vision de l'autorité par rapport à l'approche néoinstitutionnaliste, laquelle était fortement influencée par la théorie des organisations de Chester Barnard. En particulier, Oliver Hart reconnaît, à l'instar des auteurs radicaux mais aussi marxistes et institutionnalistes, que la propriété des moyens de production est l'élément crucial qui détermine l'autorité dans l'entreprise. Il n'est désormais plus possible pour un tenant du *mainstream* d'affirmer que "peu importe qui embauche qui dans un univers concurrentiel". La relation d'emploi n'est en effet plus considérée comme une relation parfaitement équilibrée et apaisée, au contraire, l'autorité reposant en dernière instance sur la menace de licenciement, sa dimension conflictuelle est dès lors pleinement reconnue.

Toutefois, l'importance de la contribution néoinstitutionnaliste ne semble pas pour autant niée, dans la mesure où, les incitations et le contrôle sont aussi intégrés au corpus de la théorie des contrats incomplets par Aghion et Tirole dans leur modèle de délégation d'autorité. En outre, bien que la notion de hiérarchie, qui est au cœur de la

⁴⁷⁷ Sur ce que Marx [1867] désignait comme la thématique du "péché théologal", on lira par exemple Proudhon [1841], A. Thiers *De la propriété* (1848), Faucher [1873], Courcelle-Ceneuil [1892] et Walras [1896] (notamment la 51^{ème} leçon à propos des *Allmenden* suisses).

⁴⁷⁸ Il faut remarquer que la "vieille" théorie des droits de propriété, celle d'Alchian et Demsetz, avait su éviter de se retrouver dans une telle contradiction et rester dans le "camp" des tenants du droit naturel en maintenant la technologie dans un rôle exogène.

théorie des coûts de transaction, soit presque absente de la théorie des contrats incomplets, la contribution de ces deux auteurs donne aussi des outils pour en esquisser une définition. La hiérarchie, qui jusque là était souvent confondue avec l'autorité, pourrait se présenter comme un "emboîtement" de relations d'autorité dont le principe fonctionnel consisterait en une succession de délégations d'autorité. Par ailleurs, le courant des contrats incomplets devra encore reconnaître que la pure conflictualité entre l'employé et l'employeur ne permet pas d'expliquer la bonne exécution des ordres au jour le jour. La dimension coopérative de la relation d'emploi, et en particulier l'idée d'une acceptation volontaire de l'autorité du supérieur hiérarchique par le subordonné, reste encore à être intégrée à l'analyse. Ceci ne semble pas pour autant hors d'atteinte dans la mesure où les travaux sur la confiance et la réputation, en particulier la contribution de Kreps [1984], ont déjà traité cette question. Aghion et Tirole ont aussi pour leur part abordé indirectement cette idée à travers leur notion de "volonté relative de payer pour l'autorité" et à propos du rôle de la surcharge de travail comme engagement crédible à ne pas trop contrôler les salariés.

Si l'idée d'une acceptation volontaire de l'autorité résulte de la reconnaissance de l'autonomie et de l'initiative de l'individu, l'autonomie conduit aussi à reconnaître le rôle du pouvoir dans les relations que nouent les individus au sein de la firme. Ainsi, à l'instar des radicaux, Rajan et Zingales montrent que l'organisation du processus de travail et le choix de la technologie ne sont pas neutres en ce qui concerne la capacité relative des individus à capter une part de la quasi-rente. Certaines configurations organisationnelles peuvent même permettre aux salariés d'accroître leur pouvoir vis-à-vis de leur employeur. Dès lors, l'organisation du travail elle-même doit, elle aussi, être considérée comme faisant l'objet d'un conflit entre employeur et employés en ce qu'elle conditionne le pouvoir relatif futur des uns vis-à-vis des autres au sein de la firme. Cette idée fut défendue très tôt par les auteurs radicaux. Ces derniers ne sont d'ailleurs pas ignorés par les tenants de la théorie des contrats incomplets puisque Rajan et Zingales reconnaissent la validité de l'argument de Marglin à propos de la division du travail comme moyen d'une captation de rente pour l'employeur. Toutefois, ils tentent aussi de réconcilier cet argument avec celui de Smith pour qui la division du travail est aussi un vecteur de l'accroissement de la productivité. Finalement, cet article de Rajan et Zingales consacre l'entrée de la problématique du pouvoir, si souvent à la fois mise en avant par les radicaux et critiquée par des tenants du *mainstream*, dans l'agenda de recherche du courant dominant.

Conclusion de la troisième partie

La théorie des contrats incomplets, qui résulte de la rencontre entre la théorie des coûts de transaction et la théorie des incitations, a profondément renouvelé la conception dominante de la firme. En s'intéressant tout d'abord à la question de l'intégration verticale et aux relations inter-firmes, puis à l'organisation interne de l'entreprise, les travaux de recherche d'un auteur comme Oliver Hart ont suivi un chemin proche de celui emprunté quinze ans plus tôt par Oliver Williamson. La première période de l'existence de la théorie des contrats incomplets correspond à l'élaboration du modèle de Grossman-Hart-Moore (GHM). Il s'agit alors essentiellement de fabriquer des outils conceptuels pour donner une définition rigoureuse à des notions telles que l'intégration verticale, l'idiosyncrasie, l'incomplétude du contrat, la propriété etc. Mais surtout, les réflexions de GHM sur la signification économique de la propriété débouchent sur une meilleure compréhension du rôle que joue le contrôle des actifs dans le contrôle des individus.

C'est à partir de cette idée, selon laquelle l'autorité sur un actif peut conférer de l'autorité sur un individu, que vont se développer les travaux sur l'organisation intra-firme. En particulier, Hart reconnaîtra explicitement, à l'instar notamment des radicaux, que la propriété des moyens de production joue un rôle crucial dans les rapports de subordination entre un employeur et un employé. Le fonctionnement de l'autorité sera ensuite étudié par Aghion et Tirole dans leur modèle de délégation, lequel donne les clés d'une définition de la hiérarchie qui serait un emboîtement de relations d'autorité. En outre, la reconnaissance de l'autonomie et de l'initiative de l'individu, d'où provient son autorité réelle, conduisent Rajan et Zingales à prendre en compte les relations de pouvoir dans l'entreprise. Ces auteurs reprennent alors à leur compte l'idée des radicaux selon laquelle le choix de l'organisation du processus de production fait l'objet d'un conflit, car l'organisation résulte du pouvoir relatif des différents protagonistes et conditionne leur pouvoir relatif futur.

La théorie des contrats incomplets s'oriente donc vers une approche qui tiendrait compte de la complexité de la relation d'emploi. Celle-ci ne serait pas comparable à une transaction entre un épicier et son client ou entre un automobiliste et un vendeur de fruits et légumes le long d'une route nationale car, dans la mesure où l'autorité que confère la propriété des moyens de production interdit toute symétrie entre les cocontractants, l'employeur dispose de moyens de rétorsion contre son employé dont ce dernier ne dispose pas contre son employeur. Toutefois, la relation de subordination n'est pas non plus réductible à l'unilatéralité quasi mécanique dans laquelle certains

auteurs l'ont parfois enfermée. Les salariés, pris individuellement⁴⁷⁹, disposent aussi de moyens pour non seulement limiter l'étendue de l'autorité de l'employeur mais aussi pour s'approprier une part plus importante de la quasi-rente. La relation d'emploi apparaît donc plus complexe et indéterminée qu'auparavant.

Enfin, il convient de remarquer que si ce courant a émergé au cœur du *mainstream* et n'a pas véritablement pris part aux débats qui ont eu lieu avec les radicaux durant les années 1970 et au début des années 1980, il ne s'est pas pour autant détourné de l'apport de ces derniers. Bien au contraire, non seulement la théorie des contrats incomplets consacre l'entrée de la thématique du pouvoir dans l'agenda de recherche du courant dominant, nonobstant les réticences d'un certain nombre d'auteurs, mais encore, elle reconnaît explicitement l'intérêt de certaines objections radicales en cherchant notamment à rendre compte, dans son propre cadre analytique, de la critique de la division du travail effectuée par Marglin. Toutefois, malgré ces convergences avec le courant radical, il demeure un clivage essentiel. En effet, l'entreprise capitaliste est considérée par la théorie des contrats incomplets comme une organisation efficiente des relations de pouvoir entre les individus, en revanche, une telle idée demeure inacceptable pour les radicaux.

⁴⁷⁹ Les considérations habituelles sur l'action collective des salariés (cf. Cahuc & Zylberberg [1996], chap. 5 et 8) comme moyen de faire contrepoids aux choix de l'employeur n'ont pas fait l'objet d'une attention particulière par ces auteurs, mais elles peuvent venir s'ajouter à ce dont il est ici question.

ANNEXES

1. Hart et Moore [1990]

1.1. Définition de la notion de “groupe-clé”

Les auteurs étendent leur réflexion sur l’indispensabilité et s’interrogent sur ce qu’il adviendrait de la structure de contrôle si un groupe entier d’agents était indispensable à un actif. En particulier, si l’on considère que les actifs sont une firme, qui doit la posséder? Pour les auteurs, *“ce serait un cas extrême si un groupe entier d’agents était littéralement indispensable. De manière plus réaliste, nous devrions supposer qu’il y a un groupe d’agents qui jouent un rôle clé dans le succès d’un projet - dans le sens où ils sont particulièrement compétents ou bien informés- mais ce serait une calamité si quelques uns d’entre eux (moins de la moitié par exemple) étaient absents”* (p. 1134, souligné par les auteurs). À partir de cette remarque tout à la fois intuitive et inductive, les auteurs définissent la notion de “**groupe-clé**” et en tirent une application directe à travers l’interprétation du fonctionnement des associations (*partnership*). *“Un groupe G d’agents est un groupe-clé pour l’actif a_n si plus de la moitié de ses membres est requise pour générer un produit marginal à partir de a_n . C’est-à-dire que pour tous les agents i de toute coalition S et pour tous les ensembles A d’actifs contenant a_n , $v^i(S, A) \equiv v^i(S, A \setminus \{a_n\})$ si S contient moins ou tout juste la moitié des membres de G ”* (*ibid.*, p. 1135). Les auteurs considèrent que cette notion peut permettre de comprendre le mode de prise de décision dans les associations où le contrôle s’effectue selon la règle de la majorité. En effet, si l’on considère les coalitions S qui contiennent plus de la moitié des membres de G , les coalitions complémentaires $S \setminus S$, qui comprennent donc moins de la moitié des membres de G , ne pourront pas utiliser a_n . Ce qui implique qu’il vaut mieux donner le contrôle à S . Par conséquent si chaque membre de G dispose d’une voix dans le processus de décision, c’est la structure de contrôle $\alpha(S)$ dont S contiendra plus de la moitié des agents du groupe-clé G qui contrôlera l’actif a_n ⁴⁸⁰.

⁴⁸⁰ Hart et Moore approfondissent cette analyse dans la section de leur article consacrée aux applications éventuelles de leur modèle. Ils considèrent notamment une situation où J travailleurs $J = w1, \dots, wJ$ utilisent un seul actif a pour fournir un service à K consommateurs $c1, \dots, cK$. Qui doit dès lors être le propriétaire de l’actif a ? La réponse dépend de tous les paramètres mis en exergue par les auteurs : importance relative des investissements, indispensabilité, essentialité, indépendance, complémentarité, etc... Si l’on considère que le groupe G est un groupe clé pour l’actif a et que G est un sous ensemble de $\{w1, \dots, wJ\}$, alors la structure de contrôle correspond à une association (*partnership*); si $G = \{w1, \dots, wJ\}$, c’est-à-dire que tous

Rappelons toutefois que cette interprétation de l'application du principe de la majorité ne repose en dernier lieu que sur une hypothèse : on peut en fait définir une infinité de groupes-clé où la proportion P d'agents indispensables est telle que $P \in [0,1]$.

1.2. L'indépendance

Une partie extérieure, l'agent o , est un **agent économiquement indépendant** des autres agents. Ce qui se définit comme suit : pour tout ensemble d'actifs A et n'importe quelle coalition S ne contenant pas o , $v(S \cup \{o\}, A) \equiv v(S, A) + v(o)$. Intuitivement, une partie extérieure ne doit disposer d'aucun droit de contrôle car dans le cas contraire cela ne ferait que diluer les retours sur investissement. En effet, la quasi-rente devrait être appropriée à la date 1 par un plus grand nombre d'agents sans pour autant que les incitations *ex ante* n'aient augmenté. Il ne sera efficient d'octroyer des droits de contrôle à un individu qui n'investit pas que s'il est indispensable, ainsi que nous l'avons indiqué ci-dessus. Il découle des développements qui précèdent que le contrôle ne doit pas être partagé par des agents économiquement indépendants et corrélativement, que s'il n'y a pas de synergie entre des actifs, ceux-ci ne doivent pas être contrôlés conjointement. Ce qui conduit Hart et Moore à énoncer la proposition (n°10) suivante : *“Il doit y avoir un contrôle indépendant lorsqu'il y a indépendance économique”*. Ces deux notions d'indépendance sont définies comme suit :

a) (\hat{S}, \hat{A}) et (\hat{S}', \hat{A}') sont économiquement indépendants si pour toutes les coalitions \hat{S}, \hat{S}' où $\hat{S} \subseteq \hat{S}', \hat{S}' \subseteq \hat{S}$ et pour tous les ensembles d'actifs \hat{A}, \hat{A}' où $\hat{A} \subseteq \hat{A}', \hat{A}' \subseteq \hat{A}$, on a : $v^i(\hat{S} \cup \hat{S}', \hat{A} \cup \hat{A}') \equiv v^i(\hat{S}, \hat{A})$ si $i \in \hat{S}$ et $v^i(\hat{S} \cup \hat{S}', \hat{A} \cup \hat{A}') \equiv v^i(\hat{S}', \hat{A}')$ si $i \in \hat{S}'$;

les membres de l'organisation disposent d'une voix dans la procédure de vote concernant le contrôle de a , alors les auteurs estiment que cet arrangement correspond à une coopérative de production; enfin si $G = \{c1, \dots, cK\}$, il s'agit pour Hart et Moore d'une coopérative de consommateurs. De manière opposée, les auteurs suggèrent que si par exemple la valeur sociale du rendement marginal de l'investissement d'un seul travailleur, que l'on appellera “gros” travailleur, est comparable à celle de tous les autres, que l'on appellera “petits” travailleurs alors, il est souhaitable que ce soit le “gros” qui dispose des droits de contrôle. Par ce raisonnement, Hart et Moore ébauchent une théorie où la firme autogérée et la firme dirigée par un entrepreneur capitaliste représenteraient deux cas polaires disposés sur un même axe. Ce qui signifierait qu'il y aurait une “division du travail” entre les différentes formes organisationnelles. Autrement dit, selon la configuration technique à l'œuvre, la contribution productive relative de tel ou tel individu serait plus ou moins importante, ce qui déterminerait la structure de contrôle, donc l'organisation, optimale. On retrouve une thèse analogue dans les travaux de l'économiste radical italien Pagano. Dès lors, il est possible d'affirmer que sur ce point aussi, l'approche de Hart et Moore participe à l'étude comparée des firmes capitaliste et autogérée, sans pour autant nier les éventuels avantages comparatifs de l'une ou l'autre forme organisationnelle.

b) (\hat{S}, \hat{A}) et (\hat{S}, \hat{A}) présenteront un contrôle indépendant si aucun agent de \hat{S} (resp. \hat{S}) ne dispose de droit de contrôle sur les actifs contenus dans \hat{A} (resp. \hat{A}).

1.3. La complémentarité

Pour modéliser la notion de **complémentarité** (stricte), Hart et Moore s'interrogent de manière apparemment triviale, sur les raisons pour lesquelles il vaut mieux par exemple que la fenêtre d'une maison et la maison elle-même soient possédées conjointement. Ils définissent les actifs a_m et a_n comme (strictement) complémentaires s'ils sont improductifs l'un sans l'autre :

$$v^i(S, A \setminus \{a_m\}) \equiv v^i(S, A \setminus \{a_n\}) \equiv v^i(S, A \setminus \{a_m, a_n\}) \text{ si } i \in S.$$

Ils en concluent (proposition 8) que des actifs complémentaires doivent dès lors être contrôlés conjointement, ce qui renvoie à la seconde partie de l'exemple où la séparation de la propriété de la cuisine et la coque conduisait à un résultat inefficace⁴⁸¹. Hart et Moore remarquent (p. 1136, note 19) que *“la complémentarité est reliée à la notion de rendements d'échelle croissants. Les rendements croissants impliquent que les deux moitiés d'un actif sont séparément moins productives que l'ensemble. [La discussion qui précède] explique pourquoi sous ces conditions il peut être désirable de faire passer l'ensemble de l'actif sous une propriété commune”*.

1.4. Intégration et multiplicité d'actifs

La dernière section de l'article de Hart et Moore est consacrée à l'étude des structures de contrôle optimales en présence de un, deux, trois ou d'une multiplicité d'actifs. En particulier, ils tentent de saisir les caractéristiques techniques principales, sous-jacentes au phénomène de l'intégration, à travers une situation où un agent 1 possède un actif a_1 , lequel est utilisé par des travailleurs $\{w1\}$ et un agent 2 possède a_2 utilisé par $\{w2\}$. L'intégration des deux actifs par l'agent 1 est susceptible d'accroître l'efficacité générale lorsqu'une ou plusieurs des conditions suivantes est (sont) vérifiée(s) : a) les actifs sont fortement complémentaires; b) 1 est un important partenaire d'échange pour 2 et les travailleurs $\{w2\}$ (il est indispensable); c) 2 est dispensable ou bien son investissement n'est pas particulièrement important; d) l'investissement de 1 est important ou l'investissement agrégé des travailleurs $w1$ est important. Inversement, la non intégration est préférable lorsque a) les actifs sont économiquement indépendants; b) 2 est un partenaire d'échange important pour $\{w2\}$

⁴⁸¹ Maskin et Tirole [1999b] remettent en question cette notion selon laquelle la propriété d'un actif, ou de deux actifs complémentaires, ne doit pas être divisée à partir d'un modèle où chaque propriétaire détient une option de vente sur sa part de propriété jointe.

(autrement dit 2 est indispensable pour l'actif a_2); c) l'investissement de 1 n'est pas particulièrement important; d) l'investissement de 2 est important ou bien l'actif a_2 est idiosyncratique à 2.

2. Rajan et Zingales [1998]

2.1. Principe du modèle

Rajan et Zingales construisent toute leur analyse à partir d'une situation mettant en scène un entrepreneur E dont le programme de maximisation consiste à rechercher le nombre optimal de "managers" M auxquels il va autoriser d'accéder à l'actif qu'il possède.⁴⁸² Bien que les auteurs fassent ici référence à un actif physique, ils insistent par ailleurs sur le fait que leur analyse s'applique à la fois aux actifs physiques et immatériels, que ceux-ci soient humains ou non-humains. Ainsi, un individu ne disposant pas de capital autre qu'humain aurait-il la liberté de choisir qui aura accès à ses compétences en choisissant avec qui il désire travailler. Nous reviendrons sur ce point ultérieurement.

Ainsi qu'indiqué plus haut, E doit décider du nombre de M auxquels il donne accès pour produire le revenu $R(i)$, une fonction de production ayant les propriétés de concavité habituelles : $R'(i) > 0$, $R''(i) < 0$ avec $\lim_{i \rightarrow 0} R'(i) = \infty$ et $\lim_{i \rightarrow \infty} R'(i) = 0$. La production $R(i)$ va dépendre de la manière dont les investissements spécifiques des différents managers se combinent. Trois formes particulières de combinaison ont été retenues : substitution, additivité et complémentarité.

1) Dans le cas où ces investissements sont **parfaitement substituables** les uns aux autres, *ex post* il est efficient de sélectionner le manager le plus spécialisé. Si il y a n managers spécialisés, la production totale sera :

$$R(i) = R(\max \{i_j\}_{j=1}^n). \quad (1)$$

2) Dans le cas où les investissements spécifiques sont **additifs**, la valeur totale de la production jointe s'écrit :

$$R(i) = \left(\sum_{j=1}^n i_j \right). \quad (2)$$

⁴⁸² Les auteurs racontent en fait une "petite histoire" où E est un tanneur qui possède une machine à coudre et les M sont des cordonniers dont l'investissement *ex ante* consiste à se spécialiser uniquement dans la fabrication des chaussures. Nous ne reprenons toutefois pas cette "histoiette" en raison de son manque de vertu heuristique.

3) Les investissements seront dits **complémentaires** lorsque les tâches à effectuer sont mutuellement dépendantes : la contribution marginale à la spécialisation de chaque manager dépend de la spécialisation des autres managers⁴⁸³ :

$$R(i) = R(i_1, \dots, i_n). \quad (3)$$

avec des dérivées croisées positives $R_{ij}(\cdot) > 0, \forall j \neq i$ et $R_{jj} < 0$, ce qui signifie que la productivité marginale est décroissante. En outre, les auteurs supposent que les rendements de $R(i_1, \dots, i_n)$ sont décroissants, que $\lim_{i_k \rightarrow 0} R_k(\dots i_k \dots) = \infty$ et que $\lim_{i_k \rightarrow \infty} R_k(\dots i_k \dots) = 0$.

Concernant le *timing* adopté par Rajan et Zingales, il faut signaler une modification : à la date 0, le contrat comporte non seulement les clauses habituellement retenues dans les modèles de contrats incomplets à la GHM mais aussi il précise quels sont les managers qui ont accès aux actifs de E . Les auteurs supposent donc, au moins dans un premier temps, que l'accès est contractible. Pour chacun des trois cas énoncés ci-dessus, est examiné quel est le nombre n optimal de M qui permet d'obtenir le meilleur effet incitatif en terme de spécialisation, c'est-à-dire d'investissement en capital humain.

2.2. Principaux résultats

Le principe du raisonnement, dont le contenu est assez lourd, est calqué sur celui mis en vigueur par Hart et Moore.⁴⁸⁴ Nous nous contentons ici de livrer les principaux résultats et d'en discuter les implications et interprétations. Le résultat général peut se résumer comme suit :

Nombre de M ayant accès	Technologie		
	1) Substitution parfaite	2) Additivité	3) Complémentarité
$n = 1$	oui	non	oui
$n > 1$	non	oui	non

⁴⁸³ C'est ce cas particulier que retiennent Hart & Moore [1990].

⁴⁸⁴ Il faut toutefois signaler une modification chez Rajan et Zingales par rapport au travail de Hart et Moore à propos de la forme de la fonction de coût individuelle : celle-ci est désormais linéaire et non plus convexe. Cette hypothèse, qui signifie que le coût marginal est constant et donc que la capacité de travail est en quelque sorte illimitée, sert à neutraliser les effets de taille liés à la contrainte de capacité à fournir un effort. Ceci permet aux auteurs de concentrer leur attention sur les caractéristiques technologiques de la production et notamment sur la façon dont les investissements spécifiques des individus se combinent entre eux.

Bien que les cas 1) et 3) aboutissent à un résultat analogue, les raisons en sont différentes. Dans le cas de la substitution parfaite entre les investissements spécifiques, si E donne accès à plus d'un manager à l'actif pour lequel ils doivent se spécialiser, alors même que *ex post* un seul d'entre eux sera sélectionné ainsi que l'indique l'équation (1), cette concurrence sauvage (*rat race*) n'incitera pas les individus à investir autant en actifs humains spécifiques que si un seul d'entre eux bénéficie dès la date 0 du privilège de l'accès. Ici, la concurrence a un effet contreproductif. Intuitivement, ce résultat repose sur le fait que les individus anticipent que leur effort sera perdu s'ils ne sont pas sélectionnés.

Dans le cas n° 3, celui de la complémentarité, le résultat optimal est obtenu lorsque un seul individu se spécialise dans toutes les tâches complémentaires. En effet, si E permet à $n > 1$ managers de se spécialiser chacun dans une tâche différente, du fait de la complémentarité, chaque individu sera indispensable pour les autres. Par conséquent, chacun disposera d'un pouvoir très important en terme de *hold-up*. Chacun anticipant le risque qu'il encourt ne sera pas autant incité à se spécialiser dans une tâche particulière que s'il était assuré d'être seul pour toutes les assumer. La multiplicité des managers lorsque les tâches sont complémentaires est donc contreproductive parce que chacun dispose de trop de pouvoir vis-à-vis des autres.

Dans le cas 1 comme dans le cas 3, le nombre de managers excédera l'unité pour des raisons autres que des principes incitatifs. En particulier, pour des raisons liées à la charge de travail, car en effet les conclusions auxquelles aboutissent ci-dessus Rajan et Zingales sont fondées sur l'hypothèse selon laquelle les individus ne sont pas contraints en terme de capacité de travail. Il est bien évident que si par exemple le nombre de tâches complémentaires à réaliser est grand, un individu à lui seul ne pourra pas toutes les assumer...

Dans la situation où les investissements sont additifs, cas n° 2, E a intérêt à garantir l'accès à plus d'un individu car la concurrence entre les managers diminue leur paiement moyen mais accroît leur paiement marginal (corollaire 1, p. 339). Ceci signifie que globalement le résultat obtenu est meilleur par rapport au cas où un seul individu se voit garantir l'accès, alors même que individuellement les incitations ne sont pas beaucoup diminuées. Le nombre optimal de managers devant avoir accès aux actifs possédés par E est déterminé par des caractéristiques technologiques données dans la fonction de production. Le point optimal est atteint lorsque le niveau agrégé d'investissement excède juste le *first best*.

Il est donc important de retenir que Rajan et Zingales montrent que, selon les caractéristiques techniques qui lient entre eux les investissements spécifiques des agents, le nombre d'individus qui ont accès à un actif productif donné a une incidence sur les incitations de ces individus à acquérir un capital humain spécifique à cet actif.

2.3. La question de la contractibilité de l'accès

Ce qui précède constitue le premier élément de l'argumentation à partir de laquelle ces auteurs vont amender les conclusions de GHM à propos de l'importance des actifs humains. Rajan et Zingales étudient brièvement de manière "littéraire" les effets d'une absence de contractibilité de l'accès. Cette absence peut être due à la difficulté pour les tribunaux de vérifier tous les aspects qualitatifs liés à la "coopération" entre *E* et *M* ou même au fait que cette notion d'accès peut renvoyer non pas à une action ponctuelle mais à un processus qu'il est encore plus mal aisé de vérifier de manière continue. Dès lors, le fait qu'un individu ait accès à un actif productif qu'il ne possède pas peut être à la fois observable par toutes les parties en présence mais non vérifiable. Si tel est le cas, le propriétaire bénéficiera de marges de manœuvre plus importantes, par conséquent, sa décision "*sera affectée non seulement par l'efficacité mais aussi par le désir d'extraire du surplus ex post*" (R&Z [1998], p. 403). Les auteurs en concluent que d'une part dans les cas de la substitution et de l'additivité des investissements, "*la présence d'une multiplicité de managers qui se spécialisent rend plus facile pour E l'extraction de davantage de surplus à la négociation de la date 1. La non contractibilité de l'accès va tendre à accroître le nombre de managers auxquels E donne accès*" (*ibid.*); d'autre part, la complémentarité produit le résultat inverse car en effet, "*avoir plus de managers fait qu'un plus grand nombre d'entre eux devient indispensable [critical], ce qui accroît leur aptitude collective à extraire des rentes*" (*ibid.*).

Les auteurs négligent en fait ici les effets que produit l'absence de contractibilité de l'accès sur le comportement des managers. Ceux-ci, s'ils sont rationnels, réduiront leur investissement spécifique car ils anticiperont l'aléa de moralité de la part de *E*. Pour contrecarrer cet effet dépressif de l'absence de contractibilité, le propriétaire devra rechercher des mécanismes visant à rendre son engagement crédible⁴⁸⁵, ce qui réduira *ex post* ses possibilités de *hold-up*. Par conséquent, l'absence de contractibilité de l'accès mène à un résultat plus complexe et indéterminé que ne le laissent entendre les auteurs.

2.4. Frontière de la firme, capital humain et système de mise à exécution

Rajan et Zingales comparent leur notion d'accès aux implications de la notion de propriété dans l'approche de GHM et entendent mettre en avant trois différences notables.

1) ils reviennent sur la notion de frontière de la firme. En particulier, chez GHM, le fait de savoir si tel ou tel individu appartient à telle firme est hors de propos. Rajan et

⁴⁸⁵ Comme par exemple la réputation, ce qui nécessite pour fonctionner des conditions parfois difficiles à réunir; cf Kreps [1984].

Zingales expliquent que *“c’est parce que dans leur modèle tous les agents ont un impact non négatif sur la valeur de la production et sur l’incitation à investir, donc aucun agent n’est exclu de la firme. Puisqu’une inclusion significative requière nécessairement l’exclusion, chez GHM il n’y a pas de sens à dire qu’un agent appartient à une firme”* (p.404). Chez Rajan et Zingales, en revanche, la firme est définie à la date 0 comme *“une collection de ressources critiques possédées collectivement, de talents et d’idées et aussi des personnes qui ont accès à ces ressources”* (p. 405).

2) l’accès peut non seulement renvoyer aux actifs non humains mais aussi au capital humain : *“Une personne de talent peut réguler l’accès à elle même et à son savoir parce qu’elle possède son capital humain”* (*ibid.*). Cette régulation de l’accès par les individus à leur propre capital humain ne nécessiterait pas d’*enforcement* exogène. Il en irait ainsi par exemple des “parrains” d’une mafia qui peuvent limiter l’entrée des individus extérieurs *“parce que les membres de l’organisation lui sont liés par la loyauté, l’obéissance et la peur”* (*ibid.*). Il faut toutefois admettre que ce dernier “exemple” n’est pas très clair. En effet à quoi un chef de mafia peut-il autoriser ou limiter l’accès si ce n’est à la mafia elle même? Dans ce cas, il ne s’agit pas exactement de capital humain. En outre l’exemple de la personne de talent doit être relativisé en rappelant les réserves émises à propos de la non contractibilité de l’accès et, en second lieu, en remarquant qu’il s’agit tout simplement d’un cas où la personne talentueuse vend une prestation de service. Par conséquent, même si cette personne dispose d’un droit d’offre d’accès, il n’est pas identique à celui dont dispose le propriétaire d’actifs non humains en raison même de la particularité du capital humain, qui n’est pas cessible y compris momentanément. Il y a donc une différence notable qui subsiste entre les droits d’offre d’accès portant sur la propriété d’actifs non humains et ceux portant sur un capital humain spécifique.

3) enfin, la dernière différence sur laquelle les auteurs mettent l’accent est relative au système de mise à exécution des contrats (*enforcement system*). Ils considèrent qu’un droit de propriété nécessite une autorité extérieure pour être exécutoire, ce qui renvoie probablement à l’ensemble des lois et institutions sociales garantissant la pérennité de la propriété privée : *“Sans autorité extérieure [outside enforcer], la propriété n’a pas de signification, et aucune firme ne peut être définie dans le cadre de GHM”* (*ibid.*). En revanche, ils estiment que la régulation par l’accès est un mécanisme qui permet d’inciter les individus à réaliser des investissements spécifiques sans aucun recours à un système exogène de mise à exécution. Ils précisent en note que si le droit d’offre d’accès de l’entrepreneur est uniquement fondé sur son capital humain, il n’a pas besoin d’infrastructure légale pour exclure autrui et autoriser l’accès à un petit nombre, *“tout ce qu’il a à faire est de refuser de travailler”* (*ibid.*, fn 11). Les auteurs en concluent qu’il n’est pas nécessaire que l’accès soit contractible pour

fonctionner correctement en tant que mécanisme incitatif. Ceci renforcerait leur idée selon laquelle cette approche peut permettre de comprendre les organisations (telles que la mafia) qui existent dans des environnements où les droits de propriété sont mal définis. Toutefois, cette conclusion selon laquelle “l'accès donne de meilleures incitations à investir que la propriété” (*ibid.*, p. 406) et est “pertinent même dans un monde sans droits de propriété” (*ibid.*), est fortement sujette à caution pour trois raisons.

2.5. Trois critiques contre Rajan et Zingales

1) Il est injustifié de mettre sur le même plan “l'accès” et la “propriété” comme des mécanismes incitatifs alternatifs concurrents⁴⁸⁶ dans la mesure où, ainsi que l'a montré Hart, la propriété des actifs *non humains* confère le pouvoir d'*embaucher* un autre individu. En revanche, “l'accès” tel que le présentent Rajan et Zingales ne confère pas un tel pouvoir : un individu qui ne dispose que de son capital humain ne peut embaucher personne. En donnant accès à quelques autres individus à ses actifs humains spécifiques, en travaillant ou / et en coopérant avec eux, il ne les embauche pas mais il leur vend une prestation particulière de service, un service d'expertise, il n'y a pas de relation d'autorité.

Pourquoi le capital humain ne confère-t-il pas d'autorité⁴⁸⁷? Parce que contrairement aux actifs non humains il ne peut pas être utilisé sans la présence de son propriétaire, qui contrôle en fait lui-même totalement la façon dont il est utilisé. Autrement dit, l'accès au capital humain d'un individu A n'est jamais parfaitement assuré pour un individu B : ce dernier ne peut pas disposer des actifs humains de A sans s'assurer en même temps que A coopère. Le caractère tacite, non transférable, du capital humain fait qu'il ne peut pas être utilisé sans son détenteur⁴⁸⁸, par conséquent “l'accès” à du capital humain n'est pas équivalent à “l'accès” à des actifs non humains. Dans ce dernier cas il peut y avoir relation d'autorité, c'est-à-dire que l'employé travaille *pour* l'employeur, en revanche dans le cas de l'accès au capital humain, l'individu B doit impérativement travailler (coopérer!) *avec* A. Ce dernier ne peut donc valoriser son actif auprès de B sans être lui-même à la fois présent et actif, c'est-à-dire qu'il doit dépenser de sa propre énergie, il doit fournir un effort. Au contraire, dans le cas de l'autorité

⁴⁸⁶ Les auteurs diront d'ailleurs par la suite que ces mécanismes sont davantage complémentaires que concurrents.

⁴⁸⁷ Certes, il peut conférer une autorité morale...

⁴⁸⁸ On retrouve cette idée dans la distinction marxienne entre travail et force de travail. L'une des distinctions entre le capitaliste et le salarié provient du fait que le premier dispose d'un capital transférable et ayant une valeur vénale et l'autre non.

conférée par des actifs non-humains, le subordonné peut les utiliser sans que le supérieur ait à fournir quelque effort que ce soit.

Les notions d'accès et de propriété ne sont donc pas à étudier sur le même plan et ce d'autant plus que la notion d'accès telle que la développent ces auteurs repose en fine sur la propriété : un individu bénéficie de l'accès à un actif (humain ou non) pour investir dans du capital humain, dont il est propriétaire par définition et dont il peut à son tour exclure autrui. L'accès n'est pas une alternative à la propriété, il en est une conséquence. La propriété est même une condition de l'accès tel que le conçoivent Rajan et Zingales.

2) Ceci nous amène au second point de la critique de leur conclusion. Ils indiquent en effet que l'accès peut inciter à investir dans un monde sans droit de propriété. En admettant que l'on se situe dans un tel monde où aucune institution ne soit à même de garantir la propriété privée sur les choses, que celles-ci soient matérielles ou non (une sorte d'état de nature en somme), pour que l'accès puisse fonctionner en tant que mécanisme incitatif il est tout de même indispensable qu'il existe un système de mise à exécution [*enforcement system*] qui garantisse la protection des personnes. Un individu ne peut interdire à un autre individu l'accès à son capital humain que s'il est assuré de sa propre protection physique et morale. Sans une telle protection, seule la mort peut lui permettre d'exclure autrui de ses actifs humains spécifiques⁴⁸⁹! Par conséquent, compte tenu du lien étroit qui existe entre accès et propriété, il est douteux que l'on puisse trouver un monde où le droit à la sécurité des personnes (intégrité physique et morale) serait garanti sans que parallèlement il existe un système juridique de droits de propriété, à l'exception notable d'une société parfaitement communiste dont tout porte à croire qu'elle nécessiterait un système "*d'enforcement*" très puissant pour écraser toute velléité d'appropriation individuelle.

L'accès a donc besoin, pour fonctionner correctement comme mécanisme incitatif, d'un système de mise à exécution *exogène* de type légal comparable voire identique à celui indispensable à la propriété, et ce contrairement à ce que suggèrent les auteurs.

3) Enfin, la troisième réserve, en relation avec la précédente, concerne l'idée que la non contractibilité de l'accès n'obérerait en rien ses vertus incitatives (cf. fn. 11, p. 405). Ainsi que nous l'avons indiqué, contrairement à l'affirmation de Rajan et Zingales, il semblerait plutôt que l'absence de vérifiabilité, et donc de mise à exécution exogène, de l'accès produise un effet désincitatif sur la propension à investir des individus. En effet, la non contractibilité de l'accès rend tout engagement de la part de *E*

⁴⁸⁹ cf Dockès [1999] pour une discussion sur les sophismes de la liberté dans le paradigme de l'action rationnelle.

non crédible, dès lors M anticipant le *hold-up* qu'il risque de subir se prémunira contre un tel aléa de moralité en limitant son investissement.

Pour conclure ces quelques remarques, on peut donc dire qu'il est difficile de suivre les auteurs dans leur affirmation d'une quelconque supériorité incitative de l'accès sur la propriété. Toutefois, leur constatation de l'existence simultanée de ces deux types de mécanismes les amène à s'interroger sur les raisons d'une telle "division du travail". En effet, dans un monde où il existe des droits de propriété, pourquoi l'accès peut-il être préféré à la propriété? Bien que cette problématique soit largement surfaite en raison des objections énoncées ci-dessus, elle conduit les auteurs à mettre en évidence des cas où la propriété produit des effets désincitatifs sur l'investissement. Ces effets peuvent être soit directs soit indirects. Enfin, les auteurs remarquent que la propriété ne peut pas être employée de partout dans l'économie parce qu'elle est une ressource rare qu'il convient d'économiser et donc de remplacer par un autre mécanisme lorsque cela est possible.

BIBLIOGRAPHIE

AGHION, Philippe & Jean TIROLE [1997] "Formal and real authority in organizations", *Journal of Political Economy*, 105 (1), pp. 1-29.

AGHION, Philippe, Mathias DEWATRIPONT & Patrick REY [1994] "Renegotiation design with unverifiable information", *Econometrica*, 62 (2), pp. 257-282.

AKERLOF, George [1984] *An economic theorist's book of tales*, Cambridge University Press.

AKERLOF, George & Janet YELLEN (ed.) [1986] *Efficiency wage models of the labor market*, Cambridge University Press.

ALCHIAN, Armen A. [1950] "Uncertainty, evolution, and economic theory", *The Journal of Political Economy*, february-december, vol 58, pp. 211-221.

ALCHIAN, Armen A. [1965a] "The basis of some recent advances in the theory of management of the firm", *The Journal of Industrial Economics*, november, vol XIV, pp. 30-41.

ALCHIAN, Armen A. [1965b] "Some economics of property rights", *Il Politico*, vol XXX, n°4, pp. 816-829.

ALCHIAN, Armen A. [1969] "Information costs, pricing, and unemployment", *Western Economic Journal*, june, vol. VII, pp. 109-128.

ALCHIAN, Armen A. [1977] *Economic forces at work*, Indianapolis: Liberty Press.

ALCHIAN, Armen A. [1987] "Property rights", in J. Eatwell, M. Milgate, P. Newman (ed) *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, 1987, The MacMillan Press Limited.

ALCHIAN, Armen A. & ALLEN, William R. [1964] *University economics*, (première édition) Wadsworth Publishing Company, Belmont California.

ALCHIAN, Armen A. & Harold DEMSETZ [1972] "Production, Information Costs, and Economic Organization", *American Economic Review*, 62, december, pp.777-795.

ALCHIAN, Armen A. & Harold DEMSETZ [1973] "The property rights paradigm", *Journal of Economic History*, march, vol 33, n° 1, pp. 16-27.

ALT, James E. & Kenneth A. SHEPSLE (eds.) [1990] *Perspectives on positive political economy*, Cambridge University Press.

AMADEO, Edward J. [1994] "Dual labor markets", in Arestis & Sawyer [1994], pp. 106-109.

ANDOLFATTO, David & Ed NOSAL [1997] "Optimal team contracts", *Canadian Journal of Economics*, XXX (2), may, pp. 385-396.

AOKI, Masahiko, Bo GUSTAFSSON & Oliver WILLIAMSON [1990] *The firm as a nexus of treaties*, Scass, Sage Publications.

ARCHIBALD, G. C. [1987] "Firm, theory of the" in J. Eatwell, M. Milgate, P. Newman (ed) *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, 1987, The MacMillan Press Limited.

ARESTIS, Philip & Malcolm SAWYER (ed.) [1992] *A biographical Dictionary of Dissenting Economists*, Edward Elgar.

ARESTIS, Philip & Malcolm SAWYER (ed.) [1994] *The Elgar Companion to Radical Political Economy*, Edward Elgar.

ARROW, Kenneth J. [1962] "Economic welfare and the allocation of ressources for invention", in Nelson (ed.) *The rate and direction of inventive activity*, pp. 609-625.

ARROW, Kenneth J. [1974] *Les limites de l'organisation*, 1976, Puf (édition originale : *The limits of organization*, 1974, W.W. Norton & Company, New York).

ARROW, Kenneth J. [1985] "The economics of agency", pp. 37-51, in: J. Pratt & R. Zeckhauser (eds) *Principals and Agents: the Structure of Business*, Harvard Business School Press: Boston.

ARTUS, Patrick & Daniel COHEN [1998] *Partage de la valeur ajoutée*, La Documentation Française (Rapport du Conseil d'Analyse Économique n° 2).

d'ASPREMONT Claude & Louis-André GÉRARD-VARET [1998] "Linear inequality methods to enforce partnerships under uncertainty: an overview", *Games and Economic Behavior*, 25, pp. 311-336.

d'ASPREMONT Claude, Rodolphe DOS SANTOS FERREIRA & Louis-André GÉRARD-VARET [1996] "Imperfect competition and general equilibrium, elements for a new approach", mimeo Greqam n° 96C01.

ATKINSON, Anthony B. (ed.) [1993] *Alternatives to capitalism, the economics of partnership*, St. Martin's Press.

BACH, G. L. [1972] "(Symposium: economics of the new left) Comment", *Quarterly Journal of Economics*, november, vol. LXXXVI, n° 4, pp.632-643.

BAKER, Dean & Mark WEISBROT [1994] "The logic of contested exchange", *Journal of Economic Issues*, XXVIII (4), december, 1091-1114.

BAKER, George, Robert GIBBONS & Kevin J. MURPHY [1999] "Informal authority in organizations", *Journal of Law, Economics, and Organization*, 15 (1), pp. 56-73.

BARAN, Paul A. & SWEEZY, Paul M. [1968] *Le capitalisme monopoliste*, Maspero, Paris (édition originale : *The monopoly capital*, Monthly Review Press, 1966).

BARNEY, Jay B. & William G. OUCHI [1986] *Organizational Economics*, Jossey-Bass Publishers.

BARON, Harold M. [1975] "Racial domination in advanced capitalism: a theory of nationalism and divisions in the labor market", in Edwards, Gordon & Reich [1975], pp. 151-171.

BARZEL, Yoram [1989] *Economic analysis of property rights*, Cambridge University Press.

BAUDRY, Bernard [1998] "Le contrôle dans la relation d'emploi : approches économiques et organisationnelle de la dualité autonomie-contrôle", *Économie Appliquée*, octobre.

BAUDRY, Bernard [1999] "L'apport de la théorie des organisations à la conception néoinstitutionnelle de la firme : une relecture des travaux de O.E. Williamson", *Revue Économique*, 50 (1), pp. 45-69.

BAUDRY, Bernard & Bruno TINEL [1999] "Les théories économiques de l'autorité intrafirme : des approches complémentaires?", mimeo, Centre Walras.

BERGER, Suzanne & Michael J. PIORE [1980] *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press.

BESSY, Christian & François EYMARD-DUVERNAY [1995] "Les économistes et les juristes face à la relation de travail dans l'entreprise", *Revue d'Économie Politique*, 105 (6), pp. 937-964.

BLAU, Francine D. [1975] "Sex segregation of workers by enterprise in clerical occupations", in Edwards, Gordon & Reich [1975], pp. 257-278.

BLAUG, Mark [1985] *Great economists since Keynes*, Cambridge University Press.

BLUESTONE, Barry [1972] "Economic crises and the law of uneven development", *Politics & Society*, 3 (1), pp. 65-82.

BLOCH, Marc [1935] "Avènement et conquête du moulin à eau", *Annales d'Histoire Économique et Sociale*, pp. 538-563.

BOLTANSKI, Luc & Ève CHIAPELLO [1999] *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*, Gallimard.

BOLTON, Patrick & David S. SCHARFSTEIN [1998] "Corporate finance, the theory of the firm, and organizations" *Journal of Economic Perspectives*, fall, 12 (4), pp. 95-114.

BONIN, John P., Derek C. JONES & Louis PUTTERMAN [1993] "Theoretical and empirical studies of producer cooperatives: will ever the twain meet ?", *Journal of Economic Literature*, XXXI (3), september, pp. 1290-1320.

BOWLES, Samuel [1971] "Unequal education and the reproduction of the social division of labor", *Review of Radical Political Economics*, III (4), pp. 1-30.

BOWLES, Samuel [1973] "Understanding unequal economic opportunity", *American Economic Review*, 63 (2), pp. 346-356.

BOWLES, Samuel [1974a] "Economists as servants of power", *American Economic Review*, 64 (2), pp. 129-132.

BOWLES, Samuel [1974b] "The integration of higher education into the wage system", *Review of Radical Political Economics*, VI(1), pp. 100-133.

BOWLES, Samuel [1985] "The production process in a competitive economy: walrasian, neo-hobbesian, and marxian models", *American Economic Review*, march, 75 (1), pp. 16-36.

BOWLES, Samuel [1992] "Bowles, Samuel (born 1939)", in Arestis & Sawyer [1992], pp. 54-59.

BOWLES, Samuel [1996] "David M. Gordon (1944-1996)" *La Lettre de la Régulation*, avril.

BOWLES, Samuel & Richard EDWARDS (ed.) [1990] *Radical Political Economy (Schools of thought in economics: 8)*, Volumes I & II, Edward Elgar.

BOWLES, Samuel & Herbert GINTIS [1975a] "The problem with human capital theory - a marxian critique", *American Economic Review*, 65 (2), pp. 74-82.

BOWLES, Samuel & Herbert GINTIS [1975b] "Class power and alienated labor", *Monthly Review*, march, vol. 26, pp. 9-25.

BOWLES, Samuel & Herbert GINTIS [1977] "The marxian theory of value and heterogeneous labor: a critique and reformulation", *Cambridge Journal of Economics*, 1 (2).

BOWLES, Samuel & Herbert GINTIS [1978] "Professor Morishima on heterogeneous labour and marxian value theory", *Cambridge Journal of Economics*, 2 (3), pp. 311-314.

BOWLES, Samuel & Herbert GINTIS [1981] "Structure and practice in the labor theory of value", *Review of Radical Political Economics*, 12 (4), pp. 1-26.

BOWLES, Samuel & Herbert GINTIS [1986] *Democracy and capitalism: property, community, and the contradictions of modern social thought*, New York: Basic Books (*La démocratie post-libérale*, 1988, La Découverte).

BOWLES, Samuel & Herbert GINTIS [1988] "Contested exchange: political economy and modern economic theory", *American Economic Review*, 78 (2), pp. 145-150.

BOWLES, Samuel & Herbert GINTIS [1990] "Contested exchange: new microfoundations for the political economy of capitalism", *Politics & Society*, 18 (2), pp. 165-222.

BOWLES, Samuel & Herbert GINTIS [1990b] "Reply to our critics", *Politics & Society*, 18 (2), pp. 293-315.

BOWLES, Samuel & Herbert GINTIS [1992] "The political economy of contested exchange", in Wartenberg [1992], pp. 196-224.

BOWLES, Samuel & Herbert GINTIS [1993a] "Post-Walrasian political economy", in BOWLES, GINTIS & GUSTAFSSON [1993].

BOWLES, Samuel & Herbert GINTIS [1993b] "The democratic firm: an agency-theoretic evaluation", in BOWLES, GINTIS & GUSTAFSSON [1993].

BOWLES, Samuel & Herbert GINTIS [1993c] "Power and Wealth in a competitive Capitalist Economy", *Philosophy & Public Affairs*, 21 (4), pp. 324-353.

BOWLES, Samuel & Herbert GINTIS [1993d] "The Revenge of Homo Economicus: Contested Exchange and the Revival of Political Economy", *Journal of Economic Perspectives*, vol 7, n°1, winter, pp. 83-102.

BOWLES, Samuel & Herbert GINTIS [1994] "Credit market imperfections and the incidence of worker-owned firms", *Metroeconomica*, 45 (3), pp. 209-223.

BOWLES, Samuel & Herbert GINTIS [1994b] "Power in economic theory", in Arestis & Sawyer [1994], pp. 300-305.

BOWLES, Samuel, GINTIS, Herbert & GUSTAFSSON Bo [1993] (eds.) *Markets and democracy: participation, accountability and efficiency*, Cambridge University Press.

BOWLES, Samuel, David M. GORDON & Thomas WEISSKOPF [1983] *Beyond the waste land. A democratic alternative to economic decline*, Anchor Press / Doubleday, Garden City, New York (publié en français, en 1986, sous le titre *L'économie du gaspillage*, La découverte, postface de R. Boyer).

BOWMAN, John R. [1990] "Competition and the microfoundations of the capitalist economy: towards a redefinition of *Homo Economicus*", *Politics & Society*, 18 (2), pp. 233-242.

BOYER, Robert [1986] *La théorie de la régulation : une analyse critique*, La Découverte.

BRIGHTON LABOR PROCESS GROUP [1977] "The capitalist labor process", *Capital & Class*, 1, spring, pp. 3-26.

BRAVERMAN, Harry [1974] *Travail et capitalisme monopoliste, la dégradation du travail au XX^e siècle*, 1976, Maspero, Paris (édition originale : *Labor and Monopoly Capital*, Monthly Review Press, 1974).

BRAVERMAN, Harry [1976] "Two comments", *Monthly Review*, july-august, 28 (3), pp. 119-124.

BRONFENBRENNER, Martin [1970] "Radical economics in America: a 1970 survey", *Journal of Economic Literature*, vol. 8, n° 3, pp. 747-766.

BROUS, Ira [1981] "Review of *Contested Terrain*", *Review of Radical Political Economics*, 13 (2), summer, pp; 38-40.

BRUHAT, Jean [1976] "L'affirmation du monde du travail urbain", in BRAUDEL & LABROUSSE (dir.) *Histoire économique et sociale de la France*, PUF, tome III, second volume, pp. 769-827.

BURAWOY, Michael [1978] "Toward a marxist theory of the labor process: Braverman and beyond", *Politics & Society*, 8 (2-3).

BURAWOY, Michael & Erik Olin WRIGHT [1990] "Coercion and consent in contested exchange" *Politics & Society*, 18 (2), pp. 251-266.

CAHUC, Pierre & André ZYLBERBERG [1994] “Que reste-t-il de la théorie du salaire d’efficience ?”, *Revue Économique*, 45 (3), pp. 385-397.

CAHUC, Pierre & André ZYLBERBERG [1996] *Economie du travail*, De Boeck.

CAIN, Glen G. [1975] “The challenge of dual and radical theories of the labor market to orthodox theory”, *American Economic Review*, 65 (2), pp. 16-22.

CAIN, Glen G. [1976] “The challenge of segmented labor market theories to orthodox theory: a survey”, *Journal of Economic Literature*, XIV (4), pp. 1215-1257.

CAIN, Glen G. [1987] “Segmented labor markets”, in J. Eatwell, M. Milgate, P. Newman (ed) *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, 1987, The MacMillan Press Limited.

CLAVO, Guillermo A. [1979] “Quasi-walrasian theories of unemployment”, *American Economic Review*, may, 69 (2), pp. 102-107.

CLAVO, Guillermo A. & Stanislaw WELLISZ [1978] “Supervision, loss of control, and the optimum size of the firm”, *Journal of Political Economy*, 86 (5), pp. 943-952.

CLAVO, Guillermo A. & Stanislaw WELLISZ [1979] “Hierarchy, ability, and income distribution”, *Journal of Political Economy*, 87 (5), pp. 991-1010.

CARO, Jean-Yves [1994] "L'attraction formaliste", in HURIOT [1994], pp. 117-157.

CARO, Jean-Yves [1996] "Réflexions sur quelques caractéristiques de la production en sciences économiques", *Revue Économique*, janvier, n°1, vol.47, pp. 5-32.

CHAMPLIN, John R. [1970] “On the study of power”, *Politics & Society*, I (1), november, pp. 91-111.

CHE, Yeon-Koo & Donal B. HAUSCH [1999] “Cooperative investments and the value of contracting”, *American Economic Review*, 89 (1), pp. 125-147.

CHEUNG, Steven N. S. [1969] "Transaction costs, risk aversion, and the choice of contractual arrangements", *Journal of Law & Economics*, april, Vol XII, n° 1, pp. 23-42.

CHEUNG, Steven N. S. [1983] "The contractual nature of the firm", *Journal of Law & Economics*, vol. XXVI, n° 1, pp. 1-21.

CHEUNG, Steven N. S. [1987a] "Common property rights", in J. Eatwell, M. Milgate, P. Newman (ed) *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, The MacMillan Press Limited.

CHEUNG, Steven N. S. [1987b] "Economic organization and transaction costs", in J. Eatwell, M. Milgate, P. Newman (ed) *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, The MacMillan Press Limited.

COASE, Ronald H. [1937] "The Nature of the Firm", *Economica*, 4, november, pp.386-405.

COASE, Ronald H. [1960] "The problem of social cost", *Journal of Law & Economics*, october, vol III, pp. 1-44.

COASE, Ronald H. [1977] "Introduction", in Alchian [1977].

COURCELLE-CENEUIL [1892] "Propriété (droit de)" in Léon Say & J. Chailley (ed.) *Nouveau Dictionnaire d'Économie Politique*, Guillaumin et Cie, Paris.

CURRIE, Martin & Ian STEEDMAN [1993] "Taking effort seriously", *Metroeconomica*, 44:2, pp. 134-145.

CURRIE, Martin & Ian STEEDMAN [1995] "Really taking effort seriously", *Metroeconomica*, 46:2, pp. 211-212.

CURRIE, Martin & Ian STEEDMAN [1997] "The ordinality of effort revisited", *Metroeconomica*, 48:3, pp. 306-309.

DAVID, Paul A. [1985] "Clio and the economics of QWERTY", *American Economic Review*, may, vol 75, n°2, pp. 332-337.

DE ALESSI, Louis [1980] "The economics of property rights: a review of the evidence", *Research in Law and Economics*, vol 2, pp. 1-47.

DE MEZA, David & Ben LOCKWOOD [1998] "Does asset ownership always motivate managers? Outside options and the property rights theory of the firm", *Quarterly Journal of Economics*, CXIII (2), pp. 361-386.

DEMSETZ Harold [1964] "The exchange and enforcement of property rights", *Journal of Law & Economics*, october, vol 7, pp. 11-26.

DEMSETZ, Harold [1966] "Some aspects of property rights", *Journal of Law & Economics*, october, vol 9, pp. 61-70.

DEMSETZ, Harold [1967] "Toward a theory of property rights", *American Economic Review*, may, vol 57, pp. 347-359.

DEMSETZ, Harold [1968] "The cost of transacting", *Quarterly Journal of Economics*, february, vol LXXXII, pp. 33-53.

DEMSETZ, Harold [1969] "Information and efficiency: another viewpoint", *Journal of Law and Economics*, april, vol. 12, pp. 1-22.

DEMSETZ, Harold [1972] "When does the rule of liability matter?", *Journal of Legal Studies*, january, vol. 1, pp. 13-28.

DIAMOND, Steve [1979] "Forms of capitalist control over the labor process II", *Monthly Review*, 31 (7), december, pp. 47-53.

DOCKES, Pierre [1979] *La libération médiévale*, Flammarion, Nouvelle Bibliothèque Scientifique.

DOCKES, Pierre [1986] "Formes et diffusion d'une innovation technique : le cas du moulin hydraulique (Antiquité / Haut moyen-âge)", document de travail du centre Walras n° 92.

DOCKES, Pierre [1998] "La nouvelle économie «institutionnelle» l'évolutionnisme et l'histoire", *Revue Européenne des Sciences Sociales*, tome XXXVI, n° 110, pp. 77-96.

DOCKES, Pierre [1999] *Pouvoir et autorité en économie*, Economica.

DOCKES, Pierre & Bernard ROSIER [1983] *Rythmes économiques, crises et changement social, une perspective historique*, La Découverte / Maspero, Paris.

DOCKES, Pierre & ROSIER, Bernard [1987] "Approche en termes de régulation et dialectique innovations-conflits", document de travail, février, AEH & CEDERS.

DOCKES, Pierre & ROSIER, Bernard [1988] *L'histoire ambiguë*, PUF, Économie en Liberté.

DOCKES, Pierre & ROSIER, Bernard [1991a] "Introduction", *Revue Économique*, mars, n° 2, pp. 149-152.

DOCKES, Pierre & ROSIER, Bernard [1991b] "Histoire « raisonnée » et économie historique", *Revue Économique*, mars, n° 2, pp. 181-208.

DOERINGER, Peter B. & Michael J. PIORE [1971] *Internal labor markets and manpower analysis*, Heath Lexington Books.

DUMENIL, Gérard & Dominique LEVY [1996] *La dynamique du capital*, Puf (Actuel Marx Confrontation).

DUMENIL, Gérard & Dominique LEVY [1998] *Au-delà du capitalisme ?*, Puf (Actuel Marx Confrontation).

DUMENIL, Gérard & Dominique LEVY [1999] "Coûts et avantages du néolibéralisme, une analyse de classe", in Duménil et Lévy (ed.) *Le triangle infernal*, Puf (Actuel Marx Confrontation), 1999, pp. 205-225.

DUNLOP, John T. [1957] "The task of contemporary wage theory", in George W. Taylor & Frank Pierson (ed.) *New concepts in wage determination*, McGraw Hill, pp. 117-139.

EDWARDS, Richard [1975] "The social relations of production in the firm and labor market structure", *Politics and Society*, repris in Edwards, Gordon & Reich [1975] pp. 3-26.

EDWARDS, Richard [1976] "Individual traits and organizational incentives: what makes a "good" worker?", *Journal of Human Resources*, 11 (1), pp. 51-68 (reproduit dans Bowles & Edwards [1990]).

EDWARDS, Richard [1979] *Contested Terrain, the Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, New York : Basic Books.

EDWARDS, Richard, Arthur MACEVAN *et al.* [1970] "A radical approach to economics: basis for a new curriculum", *American Economic Review*, 60 (2), pp. 352-63.

EDWARDS, Richard, David M. GORDON & Michael REICH [1973] "A theory of labor market segmentation", *American Economic Review, Papers & Proc.*, 63 (2) , pp. 359-365, reproduit dans Bowles & Edwards [1990].

EDWARDS, Richard, David M. GORDON & Michael REICH (ed.) [1975] *Labor market segmentation*, Lexington Books.

EDWARDS, Richard, David M. GORDON & Michael REICH [1982] *Segmented work, divided workers*, Cambridge University Press.

EDWARDS, Richard, Michael REICH & Thomas WEISSKOPF [1972] *The Capitalist System*, Englewood Cliffs: Prentice Hall.

ELBAUM, Bernard [1983] "The internalization of Labor Markets: causes and consequences", *American Economic Review*, 73 (2), pp. 260-265.

ELBAUM, Bernard, William LAZONICK, Frank WILKINSON & Jonathan ZEITLIN [1979] "The labour process, market structure and marxist theory", *Cambridge Journal of Economics*, 3, pp. 227-230.

ELGER, Tony [1979] "Valorisation and 'deskilling': a critique of Braverman", *Capital & Class*, spring, vol. 7, pp. 58-99.

ENGLAND, Richard & Michael GREENE [1981] "A comment on John Roemer's theory of differentially exploited labor", *Review of Radical Political Economics*, 12 (4), pp. 71-74.

ESWARAN, Mukesh & Ashok KOTWAL [1984] "The moral hazard of budget-breaking", *Rand Journal of Economics*, 15, pp. 578-581.

EYMARD-DUVERNAY, François [1989] "Conventions de qualité et formes de coordination", *Revue Économique*, n° 2, mars, pp. 329-359.

EYMARD-DUVERNAY, François [1990] "L'entreprise comme dispositif de coordination", avril, document de travail.

FAUCHER, Léon [1873] "Propriété" in Coquelin et Guillaumin (ed.) *Dictionnaire d'économie politique*, Librairie de Guillaumin et Cie, Paris, 4^{ème} tirage.

FAVEREAU, Olivier [1989] "Marchés internes, marchés externes", *Revue Économique*, n°2, pp. 273-328.

FINE, Ben [1994] "Segmented labor market theory", in Arestis & Sawyer [1994], pp. 346-349.

FINE, Ben [1998] *Labour market theory, a constructive reassessment*, London: Routledge.

FINE, Ben [2000] "Bringing the social back into economics: progress or reductionism?", presented at the European Society for the History of Economic Thought Conference 2000, Graz, Austria.

FLAHERTY, Diane [1987] "Radical political economy", in J. Eatwell, M. Milgate, P. Newman (ed) *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, 1987, The MacMillan Press Limited.

FLECK, Susan [1999] "Union for Radical Political Economics: History and Nature of URPE", <http://www.urpe.org/History.htm>.

FORAY, Dominique [1989] "Les modèles de compétition technologique, une revue de la littérature", *Revue d'Économie Industrielle*, n°48, 2^{ème} trimestre, pp. 16-34.

FORAY, Dominique [1991] "Dynamique économique et nouvelles exigences de l'investigation historique : « learning to love multiple equilibria »", *Revue Économique*, mars, n°2, pp. 301-312.

FOSTER, John Bellamy [1992a] "Paul Alexander Baran (1910-1964)" in Arestis & Sawyer [1992], pp. 22-29.

FOSTER, John Bellamy [1992b] "Paul Marlor Sweezy (born 1910)" in Arestis & Sawyer [1992], pp. 562-570.

FRANKLIN, Raymond S. & William K. TABB [1974] "The challenge of radical political economics", *Journal of Economic Issues*, 8 (1), pp. 127- 150.

FRIEDMAN, Milton [1953] "La méthodologie de l'économie positive" in *Essai d'économie positive*, (1 ère édition américaine 1953) 1995, Litec, pp. 3-32.

FURUBOTN, Eirik G. & PEJOVICH, Svetozar [1970] "Property rights and the behavior of the firm in a socialist state: the example of Yugoslavia", *Zeitschrift für Nationalökonomie*, 1970, vol. 30, pp. 431-454.

FURUBOTN, Eirik G. & PEJOVICH, Svetozar [1972] "Property rights and economic theory: a survey of recent literature", *Journal of Economic Literature*, december 1972, vol 10, n° 4, pp. 1137-1162.

GABRIE, Hubert & Jean-Louis JACQUIER [1994] *La Théorie Moderne de l'Entreprise*, Economica : Paris.

GAMEL, Mireille [1996] "Principes et fondements de l'autorité", *Politique Autrement*, octobre.

GELLER, Jules [1979] "Forms of capitalist control over the labor process I", *Monthly Review*, 31 (7), december, pp. 39-46.

GIBBONS, Robert [1998] "Incentives in organizations", *The Journal of Economic Perspectives*, 12 (4), pp. 115-132.

GINTIS, Herbert [1970] "The new working class and revolutionary youth", *Socialist Revolution*, I (3), pp. 13-43.

GINTIS, Herbert [1971] "Education, technology, and the characteristics of worker productivity", *American Economic Review*, may, vol 61, n°2, pp.266-279.

GINTIS, Herbert [1972a] "Consumer behavior and the concept of sovereignty: explanations of social decay", *American Economic Review*, may, 62, pp. 267-278.

GINTIS, Herbert [1972b] "Alienation and power", *Review of Radical Political Economics*, IV (5), pp. 1-34.

GINTIS, Herbert [1974] "Welfare criteria with endogeneous preferences: the economics of education", *International Economic Review*, june, 15 (2), pp. 415-430.

GINTIS, Herbert [1976] "The nature of labor exchange and the theory of capitalist production", *Review of Radical Political Economics*, 8 (2), pp. 36-54.

GINTIS, Herbert [1990] "The principle of external accountability in competitive markets", in Aoki, Gustafsson & Williamson [1990], pp. 289-302.

GINTIS, Herbert [1992] "Herbert Gintis (born 1939)" in Arestis & Sawyer [1992], pp. 188-193.

GINTIS, Herbert [1995] "Taking effort seriously: a reply to Currie and Steedman", *Metroeconomica*, 46:2, pp. 202-210.

GINTIS, Herbert & Tsuneo ISHIKAWA [1987] "Wages, work intensity, and unemployment", *Journal of the Japanese and International Economies*, 1(2), june, pp. 195-228.

GOLDBERG, Victor [1974] "Public choice - property rights", *Journal of Economic Issues*, 8 (3) september, pp. 555-579.

GOLDBERG, Victor [1976] "Regulation and administered contracts" *Bell Journal of Economics*, fall, 7(4), pp. 426-448.

GOLDBERG, Victor [1976b] "Toward an expanded economic theory of contract", *Journal of Economic Issues*, 10 (1), march, pp. 45-61.

GOLDBERG, Victor [1980] "Bridges over contested terrain", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 1, pp. 249-274.

GOLDBERG, Victor [1984] "A relational exchange perspective on the employment relationship", in F. H. Stephen [1984], pp. 127-145.

GORDON H.S. [1954] "The economic theory of a common property resource: the fishery", *Journal of Political Economy*, 62, pp. 124-42.

GORDON, David M. (ed.) [1971] *Problems in political economy: an urban perspective*, D.C. Heath Company, Lexington: Mass.

GORDON, David M. [1972] *Theories of poverty and underemployment*, Lexington Books.

GORDON, David M. [1976] "Capitalist efficiency and socialist efficiency", *Monthly Review*, july-august, 28 (3), pp. 19-39.

GORDON, David M. [1980] "Stages of accumulation and long economic cycles", in Terence Hopkins & Immanuel Wallerstein (ed.) *Processes of the World System*, Sage Publication.

GORDON, David M. [1992] "David M. Gordon (born 1944)" in Arestis & Sawyer [1992], pp. 210-214.

GORZ, André (dir.) [1973] *Critique de la division du travail*, Seuil (traduit en anglais en 1976 sous le titre *Division of Labor: Approaches to the Economics of Work Organization*, London).

GRAHL, John [1994] "Division of Labour", in Arestis & Sawyer [1994], pp. 101-105.

GRANGER, Thierry [1997] "Le renouveau de la théorie des organisations", *Revue Économique*, vol. 48, n°1, janvier, pp. 147-180.

GREEN, Francis [1988] "Neoclassical and marxian conceptions of production", *Cambridge Journal of Economics*, 12, pp. 299-312.

GREEN, Francis [1994] "Efficiency", in Arestis & Sawyer [1994], pp. 119-123.

GROENEWEGEN, John (ed.) [1996] *Transaction cost economics and beyond*, Kluwer Academic Publishers.

GROSSMAN, Sanford J. & Oliver D. HART [1986] "The costs and benefits of ownership: a theory of vertical and lateral integration", *Journal of Political Economy*, 94 (4), pp. 691-719.

GUL, Faruk [1989] "Bargaining foundations of Shapley value", *Econometrica*, 57 (1), pp. 81-95.

GUSTAFSSON, Bo (ed.) [1991] *Power and economic institutions*, Edward Elgar.

HARDIN, G.J. [1968] "The tragedy of commons", *Science*, 162, pp. 1243-1248.

HART, Sergiu [1987] "Shapley value", in J. Eatwell, M. Milgate, P. Newman (ed) *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, 1987, The MacMillan Press Limited.

HART, Oliver D. [1989] "An economist perspective on the theory of the firm", *Columbia Law Review*, vol. 89, pp.1757-1774.

HART, Oliver D. [1990] "Is «Bounded Rationality» an important element of a theory of institutions?", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 146 (4), pp. 696-702.

HART, Oliver D. [1995] *Firms, contracts, and financial structure* Oxford University Press, Clarendon Lectures in Economics.

HART, Oliver D. & John MOORE [1988] "Incomplete contracts and renegotiation", *Econometrica*, 56, pp. 755-785.

HART, Oliver D. & John MOORE [1990] "Property rights and the nature of the firm", *Journal of Political Economy*, 98 (6), pp. 1119-1158.

HASLAM, Colin [1994] "Labour process debate", in Arestis & Sawyer [1994], pp. 236-240.

HAYEK, Friedrich von [1945] "The use of knowledge in society", *American Economic Review*, september, vol 35, pp. 519-530 (repris dans Hayek, *Individualism and economic order*, 1980, Chicago, University of Chicago Press; traduction en français in *Revue Française d'Économie*, automne 1986).

HESS, James D. [1981] "The terms of authority", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 2, pp. 237-255.

HESS, James D. [1983] *The economics of organization*, North-Holland Publishing Company.

HIRSCHMAN, Albert O. [1970] *Défection et prise de parole*, Fayard, 1995 (édition originale en 1970, *Exit, voice and loyalty*, Harvard University Press).

HODGSON, Geoff [1982] "Marx without the theory of value", *Review of Radical Political Economics*, 14 (2), pp. 59-65.

HODGSON, Geoff [1994] "Employment relations and contracts", in Arestis & Sawyer [1994], pp. 123-127.

HOLMSTRÖM, Bengt R. [1979] "Moral hazard and observability", *The Bell Journal of Economics*, 10 (1), spring, pp. 74-91.

HOLMSTRÖM, Bengt R. [1982] "Moral hazard in teams", *Bell Journal of Economics*, 13 (2), pp. 324-340.

HOLMSTRÖM, Bengt & Paul MILGROM [1991] "Multitask principal-agent analyses: incentive contracts, asset ownership, and job design", *Journal of Law, Economics and Organization*, 7 (Sp), pp. 24-52.

HOLMSTRÖM, Bengt & John ROBERTS [1998] "The boundaries of the firm revisited", *Journal of Economic Perspectives*, fall, 12 (4), pp. 73-94.

HOLMSTRÖM, Bengt R. & Jean TIROLE [1989] "The theory of the firm" pp. 61-133, in: R. Schmalensee & R. D. Willig (eds) *Handbook of Industrial Organization*, Vol. I, North-Holland: Amsterdam.

HORVAT, B. [1987] "Labour-managed economies" in *The New Palgrave*, pp. 79-84.

HURIOT, Jean-Marie (éd.) [1994] *Économie, mathématiques et méthodologie*, Economica.

HYMER, Stephen & Frank ROOSEVELT [1972] "(Symposium: economics of the new left) Comment", *Quarterly Journal of Economics*, november, vol. LXXXVI, n° 4, pp. 644-657.

JOSSA, Bruno & Gaetano CUOMO [1997] *The economic theory of socialism and the labour-managed firm*, Edward Elgar.

KERR, Clark [1954] "The balkanization of labor markets" in C. Kerr *Labor markets and wage determination*, University of California Press: 1977, pp. 21-37 (première publication in E. Wight Bakke et al. (ed.) *Labor mobility and economic opportunity*, MIT: 1954).

KESSLER-HARRIS, Alice [1975] "Stratifying by sex: understanding the history of working women", in Edwards, Gordon & Reich [1975], pp. 217-242.

KEYNES, John Maynard [1971] *Essais sur la monnaie et l'économie, les cris de Cassandre*, Payot (*Essays in persuasion*, 1931, Rupert Hart-Davis, Londres).

KIRAT, Thierry [1999] *Économie du droit*, La Découverte (Repère, n° 261).

KLEIN, Benjamin, Robert G. CRAWFORD & Armen A. ALCHIAN [1978] "Integration, appropriable rents, and the competitive contracting process", *Journal of Law & Economics*, XXI (2), pp. 297-326.

KREPS, David. [1984] "Corporate culture and economic theory", mimeo, reproduit avec des modifications in Alt & Shepsle [1990], p. 90-143.

LANDES, David S. [1986] "What do bosses really do?", *The Journal of Economic History*, XLVI (3), pp. 585-623.

LANDESMANN, Michael A. & Ugo PAGANO [1994] "Institutions and economic change", *Structural Change and Economic Dynamics*, 5 (2), pp. 199-203.

LANGLOIS, Richard N. (ed.) [1986] *Economics as a process: essays in the new institutional economics*, New York: Cambridge University Press.

LANGLOIS, Richard N. [1994] "The coevolution of technology and organization in the transition to the factory system", working paper of the University of Connecticut (à paraître in Paul L. Robertson (ed.) *Authority and control in modern industry*, London: Routledge), présenté au onzième congrès de l'*International Economic History Association* (15 septembre 1994, Milan).

LAZEAR, E. [1999] "Economic imperialism", NBER Working Paper, n° 7300.

LAZONICK, William [1978] "The subjection of labor to capital : the rise of the capitalist system", *Review of Radical Political Economics*, 10 (1), pp. 1-31.

LAZONICK, William [1979] "Industrial relations and technical change: the case of the self-acting mule", *Cambridge Journal of Economics*, 3, pp. 231-262.

LAZONICK, William [1981a] "Competition, specialization, and industrial decline", *Journal of Economic History*, march, XLI (1), pp. 31-38.

LAZONICK, William [1981b] "Production relations, labor productivity, and choice of technique: british and U.S. cotton spinning", *Journal of Economic History*, september, XLI (3), pp. 491-516.

LAZONICK, William [1983] "Industrial organization and technological change: the decline of the british cotton industry", *Business History Review*, summer, LVII, pp; 195-236.

LAZONICK, William [1991] *Business organization and the myth of the market economy*, Cambridge University Press.

LEGOFF, Jean-Pierre [1998] *Mai 68, l'héritage impossible*, La Découverte.

LEIJONHUFVUD, Axel [1986] "Capitalism and the factory system", in Langlois [1986].

LEONTARIDI, Marianthi Rannia [1998] "Segmented labour markets: theory and evidence", *Journal of Economic Surveys*, 12 (1), pp. 63-101.

LINDBECK, Assar [1972] "(Symposium: economics of the new left) Rejoinder", *Quarterly Journal of Economics*, november, vol. LXXXVI, n° 4, pp.665-683.

LUKES, Steven [1974] *Power, a radical view*, MacMillan Press.

MALCOMSON, James M. [1984] "Efficient labour organization: incentives, power and the transaction cost approach", in F. H. Stephen [1984], pp. 119-126.

MALINVAUD, Edmond [1980] *Réexamen de la théorie du chômage*, Calmann-Lévy.

MARGLIN, Stephen A. [1971] "What do bosses do? The origins and functions of hierarchy in capitalist production", document de travail Harvard, (publié en 1974 dans la *Review of Radical Political Economics*, 6:2, summer, pp.60-112, repris partiellement et traduit en français in GORZ [1973]).

MARGLIN, Stephen A. [1984] "Knowledge and power", in Frank H. Stephen [1984], pp. 146-164.

MARGLIN, Stephen A. [1984b] *Growth, distribution, and prices*, Harvard University Press.

MARGLIN, Stephen A. [1991] "Understanding capitalism: control versus efficiency", in Gustafsson [1991], pp. 225-252.

MARGLIN, Stephen A. [2000] "Economics as an ideology of knowledge", mimeo.

MARSCHAK, Jacob & Roy RADNER [1972] *Economic Theory of Teams*, Yale University Press.

MARX, Karl [1867] *Le capital, Livre I*, in *Œuvres Economie I*, Gallimard (Bibliothèque de la Pléiade), 1994.

MARX, Karl [1979] *Œuvres, Économie II*, Gallimard (Bibliothèque de la Pléiade).

MASKIN, Eric & John MOORE [1999] "Implementation and renegotiation", *Review of Economic Studies*, 66 (1), n° 226, january, pp. 39-56.

MASKIN, Eric & Jean TIROLE [1999a] "Unforeseen contingencies and incomplete contracts", *Review of Economic Studies*, 66 (1), n° 226, january, pp. 83-114.

MASKIN, Eric & Jean TIROLE [1999b] "Two remarks on the property-rights literature", *Review of Economic Studies*, 66 (1), n° 226, january, pp. 139-150.

MASTEN, Scott. [1988] "A legal basis for the firm", *Journal of Law, Economics and Organization*, 4, spring (reproduit in *The nature of the firm ; origins, evolution and development*, O. Williamson and S. Winter (eds), Oxford University Press, 1991, p. 196-212).

MAUCOURANT, Jérôme [1993] "Monnaie et calcul économique selon Karl Polanyi, le projet d'une économie socialiste fédérale", *Revue Européenne des Sciences Sociales*, vol. XXXI, n° 96, pp. 29-46.

MAUCOURANT, Jérôme [1994] *La monnaie dans la pensée institutionnaliste (Veblen, Mitchell, Commons et Polanyi)*, janvier, thèse de Doctorat (N. R.), Lyon II.

MAUCOURANT, Jérôme [1997] "Le défi de la New Economic History", *Revue du Mauss*, n°10, second semestre, pp.65-81.

McCLOSKEY, Donald [1990] "Their blackboard, right or wrong: a comment on contested exchange", *Politics & Society*, 18 (2), pp. 223-232.

MENARD, Claude [1990] *L'économie des organisations*, La Découverte (Repère n° 86).

MÉNARD, Claude [1994] "Organizations as coordinating devices", *Metroeconomica*, 45 (3), pp. 224-247.

MILGROM, Paul & ROBERTS, John [1992] *Economics, organization and management*, Prentice-Hall International.

MILONAKIS, Dimitris [2000] "Market socialism: a case for rejuvenation or inspired alchemy?", Fourth Annual Conference of the European Society for the History of Economic Thought, Graz, Austria, 24-27 february 2000.

MIRRLEES, James A. [1976] "The optimal structure of incentives within an organization", *The Bell Journal of Economics*, spring, 7 (1), pp. 105-131.

MIRRLEES, James A. [1999] "The theory of moral hazard and unobservable behaviour: part I", *Review of Economic Studies*, 66 (1), n° 226, pp. 3-22.

MITCHELL, William & Martin WATTS [1985] "Efficiency under capitalist production: a critique and reformulation", *Review of Radical Political Economics*, 17 (1/2), pp. 212-220.

MONGIOVI, Gary [1992] "Piero Sraffa (1898-1983)" in ARESTIS & SAWYER [1992], pp. 536-545.

MOORE, J. [1992] "Implementation in environments with complete information", in J.J. Laffont (ed.) *Advances in Economic Theory*, Cambridge University Press, pp. 182-282.

MORISHIMA, Michio [1978] "S. Bowles and H. Gintis on the marxian theory of value and heterogeneous labour", *Cambridge Journal of Economics*, 2 (3), pp. 305-309.

NORTH, Douglass C. & THOMAS, Robert Paul [1971] "The rise and fall of the manorial system: a theoretical model", *Journal of Economic History*, december, vol. XXXI, pp. 777-803.

NORTH, Douglass C. & THOMAS, Robert Paul [1980] *L'essor du monde occidental*, Flammarion, Paris (édition originale en langue anglaise : 1973, Cambridge University Press).

O'HARA, Phillip Anthony [1995] "The Association for Evolutionary Economics and the Union for Radical Political Economics: General Issues of Continuity and Integration", *Journal of Economic Issues*, XXIX (1), 137-159.

PAGANO, Ugo [1984] "Welfare, productivity and self-management", *Economic Notes*, 3, pp. 5-18.

PAGANO, Ugo [1991] "Property rights, asset specificity, and the division of labour under alternative capitalist relations", *Cambridge Journal of Economics*, vol 15, n° 3, september, pp. 315-342.

PAGANO, Ugo [1991b] "Property rights equilibria and institutional stability", *Economic Notes*; 20 (2), pp. 189-228.

PAGANO, Ugo [1992a] "Organizational equilibria and production efficiency", *Metroeconomica*, 43 (1-2), pp. 227-246.

PAGANO, Ugo [1992b] "Harry Braverman (1920-1976)" in Arestis & Sawyer [1992], pp. 59-67.

PAGANO, Ugo [1992c] "Authority, co-ordination and disequilibrium: an explanation of the co-existence of markets and firms", *Structural Change and Economic Dynamics*, 3 (1), pp. 53-77.

PAGANO, Ugo [1993] "Organizational equilibria and institutional stability" in BOWLES, GINTIS & GUSTAFSSON [1993], pp. 86-115.

PAGANO, Ugo & Robert ROWTHORN [1994] "Ownership, technology and institutional stability", *Structural Change and Economic Dynamics*, 5 (2), pp. 221-242.

PALERMO, Giulio [1998] "The socialist planning debate: a historical and analytical reconsideration", *History of Economic Ideas*, 3, pp. 115-150.

PALERMO, Giulio [1999] "Book review: B. Jossa & G. Cuomo, *The Economic Theory of Socialism and the Labour-managed Firm*", *History of Economic Ideas*.

PALERMO, Giulio [2000] "Economic power and the firm in new institutional economics: two conflicting problems", *Journal of Economic Issues*, forthcoming.

PEJOVICH, Svetozar [1969a] "Lieberman's reforms and property rights in the Soviet Union", *Journal of Law & Economics*, april, vol. XII, n° 1, pp. 155-162.

PEJOVICH, Svetozar [1969b] "The firm, monetary policy and property rights in a planned economy", *Western Economic Journal*, september, vol. VII, pp. 193-200.

PEJOVICH, Svetozar [1971] "Towards a general theory of property rights", *Zeitschrift für Nationalökonomie*, vol. 31, pp. 141-155.

PERROT, Michelle [1979] "Les classes populaires urbaines", in BRAUDEL & LABROUSSE (dir.) *Histoire économique et sociale de la France*, PUF, tome IV, premier volume, pp. 454-534.

PERROT, Anne & André ZYLBERBERG [1989] "Salaire d'efficiencia et dualisme du marché du travail", *Revue Économique*, n° 1, janvier, pp. 5-20.

PIORE, Michael J. [1973] "Fragments of a "sociological" theory of wages", *American Economic Review, Papers & Proc.*, 63 (2) , pp. 377-384.

PIORE, Michael J. [1975] "Notes for a theory of labor market stratification" in Edwards, Gordon & Reich [1975], pp. 125-150.

PIORE, Michael J. [1979] *Birds of Passage: Migrant Labor and Industrial Societies*, Cambridge University Press.

PIORE, Michael J. [1983] "Labor market segmentation: to what paradigm does it belong?", *American Economic Review*, 73 (2), pp. 249-253.

POLANYI, Karl [1944] *La grande transformation*, 1983, Gallimard (première édition, en langue anglaise, 1944).

PROUDHON, P.-J. [1841] *Qu'est-ce que la propriété?*, Garnier Frères, Paris, 1849.

PUTTERMAN, Louis [1981] "The organization of work, comment", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 2, pp. 273-279.

PUTTERMAN, Louis [1984] "On some recent explanations of why capital hires labor", *Economic Inquiry*, vol 22, pp. 171-187 (partially reprinted in PUTTERMAN [1986]).

PUTTERMAN, Louis [1986] *The economic nature of the firm, a reader*, Cambridge University Press.

PUTTERMAN, Louis [1987] "Corporate governance, risk-bearing and economic power: a comment on recent work by Oliver Williamson", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 143 (3), pp. 422-434.

THE QUARTERLY JOURNAL OF ECONOMICS [1972] "Symposium: economics of the new left", LXXXVI (4) november, pp. 632-683.

RAJAN, Raghuram & Luigi ZINGALES [1998] "Power in a theory of the firm", *Quarterly Journal of Economics*, may, pp. 387-432.

RASMUSEN, Eric [1987] "Moral hazard in risk-averse teams", *Rand Journal of Economics*, 18 (3), pp. 428-435.

REBITZER, James B. [1993] "Radical political economy and the economics of labor markets", *Journal of Economic Literature*, XXXI, sept., pp. 1394-1434.

REICH, Michael [1981] *Racial inequality: a political-economic analysis*, Princeton University Press.

REICH, Michael [1992] "Michael Reich (born (1945))", in Arestis & Sawyer [1992], pp. 449-454.

REICH, Michael & James DEVINE [1981] "The microeconomics of conflict and hierarchy in capitalist production", *The Review of Radical Political Economics*, winter, 12 : 4, pp.27-45.

REICH, Michael & James DEVINE [1983] "The microeconomics of conflict and hierarchy in capitalist production: a reply to Watts", *The Review of Radical Political Economics*, winter, 15 : 2, pp.133-135.

Review of Economic Studies [1999] "Special issue: contracts", 66 (1), n° 226.

RICKETTS, Martin (ed.) [1988] *Neoclassical Microeconomics Volume I*, (Schools of Thought in Economics), Edward Elgar.

ROEMER, John E. [1978] "Differentially exploited labour: a marxian theory of discrimination", *Review of Radical Political Economics*, 10 (2), pp. 43-53.

ROEMER, John E. [1979] "Divide and conquer: microfoundations of a marxian theory of wage discrimination", *Bell Journal of Economics*, 10 (3), autumn, pp. 695-705.

ROEMER, John E. [1981] "Reply to England and Greene", *Review of Radical Political Economics*, 12 (4), p. 75.

ROEMER, John E. [1982] *A General Theory of Exploitation and Class*, Harvard University Press.

ROEMER, John E. [1982] "A thin thread: comment on Bowles' and Gintis' "contested exchange"", *Politics & Society*, 18 (2), pp. 243-249.

ROLLINAT, Robert [1997] *La nouvelle histoire économique*, Paris : Ed. Liris.

ROSEN, Sherwin [1974] "Theories of poverty and unemployment. By David Gordon", *Journal of Political Economy*, 82 (2-1), pp. 437-439.

ROSENBERG, Sam [1977] "The marxian reserve army of labor and the dual labor market", *Politics & Society*, 7 (2), pp. 221-228.

ROSIER, Bernard [1975] *Croissance et crise capitalistes*, PUF (Économie en liberté).

RYAN Paul [1987] "Primary and secondary labour markets", in J. Eatwell, M. Milgate, P. Newman (ed) *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, 1987, The MacMillan Press Limited.

SALVATI, Michele [1990] "When a mouse brings forth a mountain", *Politics & Society*, 18 (2), pp. 267-278.

SAMUELS, Warren, J. [1995] "The present state of institutional economics", *Cambridge Journal of Economics*, august, vol 19, n°4, pp.569-590.

SAMUELSON, Paul [1957] "Wages and interest: a modern dissection of marxian economics", *American Economic Review*, 47 (6), pp. 884-912.

SAWYER, Malcolm C. [1989] *The challenge of radical political economy*, Harvester Wheatsheaf.

SCHUTZ, Eric [1995] "Markets and power", *Journal of Economic Issues*, XXIX (4), december, pp. 1147-1170.

SERVERIN, Évelyne [1996] "Propos croisés entre droit et économie sur la place de l'incertitude et de la confiance dans le contrat", *Sociologie du Travail*, n° 4, pp. 607-619.

SHAPIRO, Nina [1976] "The neoclassical theory of the firm", *Review of Radical Political Economics*, 8 (4), pp. 17-29.

SHAPIRO, Carl & Joseph STIGLITZ [1984] "Equilibrium unemployment as a worker discipline device", *American Economic Review*, 74, pp. 433-444.

SHAVELL, Steven [1979] "Risk sharing and incentives in the principal and agent relationship", *The Bell Journal of Economics*, 10 (1), spring, pp. 55-73.

SHERMAN, Howard J. [1972] *Radical Political Economy*, Basic Books.

SHERMAN, Howard J. [1992] "Howard J. Sherman (born 1931)" in Arestis & Sawyer [1992], pp. 519-526.

SHUBIK, Martin [1987] "Cooperative games", in J. Eatwell, M. Milgate, P. Newman (ed) *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, 1987, The MacMillan Press Limited.

SIMON, Herbert A. [1951] "A formal theory of the employment relationship", *Econometrica*, 19, pp. 293-305.

SOBOUL, Albert [1976] "La reprise économique et la stabilisation sociale, 1797-1815" in BRAUDEL & LABROUSSE (dir.), *Histoire économique et sociale de la France*, PUF, tome III, premier volume, pp. 65-133.

SPENCER, David A. [2000] "The demise of radical political economics? An essay on the evolution of a theory of capitalist production", *Cambridge Journal of Economics*, 24, pp. 543-564.

STEPHEN, Frank H. [1984] *Firms, Organization and Labour*, St Martin's Press : New York.

STEVENSON, Mary [1975] "Women's wages and job segregation", in Edwards, Gordon & Reich [1975], pp. 243-255.

STIGLITZ Joseph E. [1974] "Incentives and risk sharing in sharecropping", *Review of Economic Studies*, 41, june, pp. 219-255.

STIGLITZ Joseph E. [1975] "Incentives, risk, and information: notes towards a theory of hierarchy", *The Bell Journal of Economics*, 6 (2), autumn, pp. 552-579.

STIGLITZ Joseph E. [1993] "Post Walrasian and Post Marxian Economics", *The Journal of Economic Perspectives*, vol 7, n°1, winter, pp. 109-114.

STIGLITZ Joseph E. & Andrew WEISS [1981] "Credit rationing in markets with imperfect information", *American Economic Review*, june, 71, pp. 393-410.

STONE, Katherine [1974] "The origins of job structures in the steel industry", *Review of Radical Political Economics*, 6 (2), summer, pp. 113-73, repris in Edwards, Gordon & Reich [1975], pp. 27-93 et reproduit in Bowles & Edwards [1990].

SWEEZY, Paul M. [1972] "(Symposium: economics of the new left) Comment", *Quarterly Journal of Economics*, november, vol. LXXXVI, n° 4, pp.658-664.

THEVENOT, Laurent [1989] "Équilibre et rationalité dans un univers complexe", *Revue Économique*, n° 2, mars, pp. 147-197.

THOMPSON, Frank [1990] "Bowles and Gintis and political economic explanation", *Politics & Society*, 18 (2), pp. 279-291.

TIROLE, Jean [1994] "Incomplete contracts: where do we stand?", Walras-Bowley Lecture, mimeo IDEI (21 avril 1998) (publié dans *Econometrica*, été 1999).

VALSECCHI, Irene [1995] "Why capital hires labour in team production", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 151 (3), pp. 467-477.

VIEIRA, Victor [1998a] "Organizations as imperfectly adapted organisms : the simonian organization theory revisited", Document de travail du Centre A. & L. Walras.

VIEIRA, Victor [1998b] "L'économie comportementale : un bilan d'étape", *Les Cahiers du Gratice*, n° 14, pp. 111-143.

VICTORISZ, Thomas & Bennett HARRISON [1973] "Labor market segmentation: positive feedback and divergent development", *American Economic Review, Papers & Proc.*, 63 (2), pp. 366-376.

WACHTEL, Howard M. [1974] "Class consciousness and stratification in the labor process", *Review of Radical Political Economics*, VI (1), pp. 1-31.

WACHTER, Michael L. [1974] "Primary and secondary labor markets: a critique of the dual approach", *Brookings Papers on Economic Activity*, vol. 3, pp. 637-680.

WALRAS, Léon [1896] *Études d'économie sociale, Œuvres économiques complètes IX*, Economica, 1990.

WARD, B. [1958] "The firm in Illyria: market syndicalism", *American Economic Review*, 48 (4), pp. 566-89.

WARTENBERG, Thomas E. (ed.) [1992] *Rethinking power*, State University of New York Press: Albany.

WATTS, Martin [1982] "The microeconomics of conflict and hierarchy in capitalist production: a critical note" *Review of Radical Political Economics*, 14 (3), pp. 57-60.

WATTS, Martin [1983] "Microeconomic theory: should radicals steal the neoclassical clothes?" *Review of Radical Political Economics*, 14 (3), pp. 100-103.

WEISSKOPF, Walter A. [1971] *Alienation and Economics*, E.P. Dutton : New York (édition en langue française : *Aliénation, Idéologie et Répression*, 1976, Puf).

WEISSKOPF, Thomas [1992] "Weisskopf, Thomas E. (born 1940)" in Arestis & Sawyer [1992], pp. 615-620.

WILLIAMSON, Oliver E. [1967] "Hierarchical control and optimum firm size", *Journal of Political Economy*, 75 (2), april, pp. 123-138.

WILLIAMSON, Oliver E. [1971] "The vertical integration of production: market failure considerations", *American Economic Review*, 61 (2), may, pp. 112-123 (reproduit dans Williamson [1986], pp. 85-100).

WILLIAMSON, Oliver E. [1973] "Markets and hierarchies: some elementary considerations", *American Economic Review*, 63 (2), pp. 316-325.

WILLIAMSON, Oliver E. [1975] *Markets and Hierarchies*, The Free Press: New York.

WILLIAMSON, Oliver E. [1980] "The organization of work, a comparative institutional assessment", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 1, pp. 5-38.

WILLIAMSON, Oliver E. [1981] "The organization of work, reply", *Journal of Economic Behavior and Organization*, 2, pp. 281-283.

WILLIAMSON, Oliver E. [1984] "Efficient labor organization", in F. H. Stephen [1984], pp. 87-118.

WILLIAMSON, Oliver E. [1985] *The economic institutions of capitalism*, The Free Press (traduction française : *Les institutions de l'économie*, 1994, InterÉditions, Paris).

WILLIAMSON, Oliver E. [1986] *Economic Organization (firms, markets and policy control)*, New York University Press.

WILLIAMSON, Oliver E. [1993] "Contested Exchange Versus the Governance of Contractual Relations", *The Journal of Economic Perspectives*, winter, vol 7, n°1.

WILLIAMSON, Oliver E. [1996] *The mechanisms of governance*, Oxford University Press.

WILLIAMSON, Oliver E. [1996b] "Efficiency, power, authority and economic organization", in Groenewegen [1996], pp. 11-42.

WILLIAMSON, Oliver E., Michael L. WACHTER & Jeffrey E. HARRIS [1975] "Understanding the employment relation: the analysis of idiosyncratic exchange", *Bell Journal of Economics*, 6 (1), pp. 250-278.

(THE) WORK RELATIONS GROUP [1978] "Uncovering the hidden history of the american workplace", *Review of Radical Political Economics*, 10 (4), pp. 1-23.

TABLE DES MATIERES

Sommaire.....	9
Introduction générale.....	10
1. Méthodologie.....	12
1.1. Une histoire de la pensée économique contemporaine.....	12
1.2. Quelques difficultés de définition.....	13
1.2.1. Délimiter les courants et les périodes.....	13
1.2.2. Une première définition de l'autorité.....	14
2. Les débats sur les origines et les fonctions de la hiérarchie dans la firme : un aperçu.....	17
2.1. La théorie des droits de propriété.....	17
2.2. Le défi radical.....	18
2.3. La réponse du courant dominant.....	20
2.4. Le tournant des radicaux vers la micro-économie.....	22
2.5. Le pouvoir : une notion clé de la théorie économique des organisations.....	24
3. Convergence ou impérialisme ?.....	25
4. Plan de la thèse.....	26
Chapitre Préliminaire : La notion d'autorité en économie avant 1970.....	28
1. La contribution de Ronald Coase.....	29
2. Herbert Simon : un précurseur de la théorie économique moderne de la relation d'emploi.....	31
2.1. Quelques remarques sur la conception simonienne de l'autorité.....	31
2.2. “Un modèle formel de la relation d'emploi”.....	34

Première partie : Le défi radical dans les années 1970 : la hiérarchie comme moyen de diviser pour régner.....	42
Introduction de la première partie.....	43
Chapitre 1 : Qu'est-ce que le courant radical?	44
Introduction.....	45
1. L'enjeu de l'enseignement	48
2. La méthode : un syncrétisme	52
3. Les premières réceptions par le courant dominant.....	54
4. Les principales thématiques fondatrices du courant	55
Chapitre 2 : L'organisation du travail : un refus du déterminisme technologique	60
Introduction.....	61
1. Séparer technologie et organisation	62
1.1. Le taylorisme comme outil de déqualification et de subordination	64
1.1.1. L'analyse des principes de l'organisation scientifique du travail.....	65
1.1.2. L'aspect systémique de la subordination.....	67
1.1.3. À propos de la déqualification.....	68
1.2. À quoi servent les patrons?	69
1.3. L'analyse de la division du travail	72
1.3.1. La critique de Marglin	72
1.3.2. Le "principe de Babbage"	73
2. Origines et fonctions de la hiérarchie capitaliste : "diviser pour régner"	76
2.1. L'analyse économique du putting-out system.....	76
2.2. Une analyse ambiguë de la notion d'efficacité technologique.....	78
2.3. L'essor du système de fabrication	80
2.3.1. Le machinisme n'a pas produit la fabrication	80
2.3.2. Une "perversion" du principe concurrentiel.....	82
2.3.3. L'encasernement de la main d'œuvre.....	84
2.3.4. Une question de pouvoir de classe	86
2.3.5. Choix technologique, organisation sociale et histoire.....	87
3. Vers une théorie radicale du processus de travail	90
3.1. De la dichotomie travail / force de travail à l'incomplétude du contrat de travail.....	91
3.2. Les formes du pouvoir de l'employeur sur les salariés	93
3.2.1. Une préfiguration de la théorie du salaire d'efficacité	94
3.2.2. Hiérarchie et influence	96
3.2.3. L'inefficacité du contrôle hiérarchique	98

Conclusion du chapitre	100
Chapitre 3 : La théorie de la segmentation du marché du travail	101
Introduction.....	103
1. La théorie dualiste du marché du travail.....	105
1.1. Le marché interne.....	105
1.1.1. La spécificité des compétences.....	106
1.1.2. Le rôle de l'apprentissage sur le tas	107
1.1.3. L'importance des règles.....	108
1.2. La formation des marchés internes.....	109
1.2.1. Allocation et fixation des prix	110
1.2.2. L'efficacité des marchés internes	111
1.2.3. Concurrence et ségrégation	113
2. La théorie radicale de la segmentation du marché du travail.....	114
2.1. Edwards, Gordon et Reich : un détour par l'histoire longue de l'économie américaine	116
2.1.1. Mouvements longs et “structures sociales d'accumulation”	116
2.1.2. La prolétarianisation du travail.....	118
2.1.3. La période d'homogénéisation de la main d'œuvre	119
2.1.4. La segmentation du marché du travail américain	120
2.1.5. L'institutionnalisation du pouvoir capitaliste.....	121
2.2. Stone [1974] : la formation de la segmentation du marché du travail dans le secteur sidérurgique aux États-Unis.....	122
2.2.1. Segmentation et division du travail	123
2.2.2. L'organisation du travail dans l'ancien système	124
2.2.3. La prise de contrôle du procès de travail par les capitalistes.....	124
2.2.4. Hiérarchisation et segmentation	125
2.3. Les travaux de R. Edwards : anatomie du contrôle.....	127
2.3.1. Une approche à la fois marxienne et micro-économique du travail.....	128
2.3.2. Contrôle et exécution du contrat de travail	129
2.3.3. Indétermination technologique et conflit.....	130
2.3.4. Relations sociales de production et système de contrôle.....	131
2.3.5. Taxinomie du contrôle.....	132
2.3.5.1. Le contrôle simple	132
2.3.5.1.1. Le contrôle entrepreneurial	132
2.3.5.1.2. Le contrôle hiérarchique	132
2.3.5.2. Le contrôle structurel	133
2.3.5.2.1. Le contrôle technique.....	133

2.3.5.2.2. Le contrôle bureaucratique	134
2.3.6. Contrôle et segmentation du marché du travail.....	134
2.3.7. Des interactions réciproques entre technologie et organisation	136
Conclusion du chapitre	138
 Conclusion de la première partie	 139
 Seconde Partie : La réponse du courant dominant et l'évolution de la position radicale.....	 141
Introduction de la seconde partie	142
 Chapitre 1 : La réponse du courant dominant au défi radical.....	 144
Introduction.....	145
1. Un premier regard orthodoxe sur la hiérarchie : la théorie de la production en équipe d'Alchian et Demsetz	145
1.1. La théorie des droits de propriété	147
1.2. La théorie de la firme selon Alchian et Demsetz et ses limites.....	151
1.3. Le modèle d'aléa moral en équipe d'Holmström.....	158
2. La contribution de Kenneth J. Arrow : une approche complexe de l'autorité.....	161
3. Hiérarchie et autorité dans la théorie des coûts de transaction : vers une théorie de la relation d'emploi comme monopole bilatéral	166
3.1. Une justification de l'autorité et de la hiérarchie	167
3.2. La critique de l'anti-hiérarchie	172
4. Vers une récupération du courant radical	180
Conclusion du chapitre	183
 Chapitre 2 : La transformation du courant radical	 184
Introduction.....	185
1. Le tournant vers la micro-économie	185
1.1. Un modèle micro-économique du conflit	186
1.2. L'analyse de la division du travail	187
1.3. L'étude de deux formes organisationnelles alternatives	189
1.3.1. L'équilibre de la firme capitaliste.....	189
1.3.2. L'équilibre de la coopérative de producteurs	191
1.4. La comparaison des deux types d'organisation.....	194
2. Les nouvelles approches radicales des entreprises capitaliste et autogérée	197
2.1. Le modèle de salaire d'efficience néomarxien de Samuel Bowles [1985].....	197

2.1.1. Les objectifs du modèle.....	198
2.1.2. Le rôle de la “fonction d’extraction”	200
2.1.3. Une prise en compte des principales thématiques radicales.....	202
2.2. Les travaux sur la firme autogérée et l’étude comparative.....	204
2.2.1 Les interactions entre propriété et technologie.....	206
2.2.2. Une synthèse des approches néoinstitutionnaliste et radicale	207
2.2.3. Vers une conception dynamique des liens entre propriété et technologie	209
3. Une théorie micro-économique du pouvoir : l’échange contesté	211
3.1. L’échange contesté et le pouvoir dans l’échange	213
3.2. L’échange contesté sur le marché du travail	215
3.3. L’échange contesté sur le marché des capitaux.....	217
3.4. La structure du pouvoir dans l’ensemble de l’économie.....	218
Conclusion du chapitre	221
Conclusion de la seconde partie.....	223

Troisième Partie : Autorité et pouvoir dans la théorie des contrats

incomplets : une convergence avec le courant radical ?	224
Introduction de la troisième partie	225

Chapitre 1 : L’élaboration des concepts : de l’intégration verticale à

l’autorité	226
Introduction.....	227
1. Les origines de la théorie des contrats incomplets.....	228
1.1. Un double héritage	228
1.2. La genèse du concept de “hold-up” : Goldberg [1976].....	230
1.3. “Hold-up” et quasi-rente appropriable: un premier modèle.....	231
2. Du “hold-up” à l’autorité	234
2.1. L’intégration verticale	235
2.1.1. Cadre général et hypothèses	237
2.1.2. “Point de repère” et non intégration	239
2.1.3. L’intégration	241
2.1.4. Étude comparée des structures de propriété	242
2.1.4.1. Les cas proches du first best	243
2.1.4.2. Les solutions de second rang	244
2.1.5. Incomplétude et autorité	246
3. De la propriété à l’autorité : contrôler les actifs pour contrôler les individus.....	248

3.1. Le marin, le cuisinier et l'homme d'affaire.....	250
3.2. Les hypothèses du modèle.....	253
3.3. Comparaison des différentes structures de contrôle.....	256
3.3.1. L'effet incitatif de la propriété.....	257
3.3.2. Une "boîte à outils" mieux garnie que celle du courant néoinstitutionnaliste	257
3.3.2.1. L'actif idiosyncratique.....	258
3.3.2.2. L'agent indispensable	258
3.3.2.3. La dispensabilité	258
3.3.2.4. L'actif essentiel.....	259
3.4. Remarques méthodologiques sur l'interaction technologie / propriété.....	260
3.5. De la propriété à l'autorité	262
Conclusion	264

Chapitre 2 : L'étude de l'organisation intra-firme, de l'autorité au pouvoir266

Introduction.....	267
1. L'analyse du rôle de l'autorité dans la firme	268
1.1. La singularité de la relation d'emploi	268
1.1.1. La propriété des actifs non-humains.....	268
1.1.2. Les fondements de la relation d'autorité	270
1.2. Autorité réelle, autorité formelle et hiérarchie	274
1.2.1. Un processus de décision particulier	275
1.2.2. Le modèle de délégation de l'autorité :	277
1.2.2.1. Deux cas de répartition de l'autorité formelle	278
1.2.2.2. Les étapes du processus contractuel	279
1.2.2.3. Intégration et délégation	280
1.2.2.4. Les règles de délégation : initiative et contrainte de participation	281
2. Du hold-up au pouvoir : l'apport de Rajan et Zingales.....	284
2.1. Des principes motivationnels plus riches que ceux de GHM	284
2.1.1. L'accès aux actifs comme outil incitatif.....	284
2.1.2. Effets désincitatifs directs et indirects de la propriété.....	286
2.1.2.1. Effets directs	286
2.1.2.2. Effet indirect	287
2.2. Un point de jonction entre la théorie des contrats incomplets et les radicaux : Marglin vs. Smith.....	288
2.3. Retour sur la notion de pouvoir.....	290
2.4. Une difficulté méthodologique pour la théorie des contrats incomplets	295

Conclusion	296
Conclusion de la troisième partie.....	299
Annexes.....	301
1. Hart et Moore [1990]	301
1.1. Définition de la notion de “groupe-clé”	301
1.2. L’indépendance	302
1.3. La complémentarité.....	303
1.4. Intégration et multiplicité d’actifs	303
2. Rajan et Zingales [1998].....	304
2.1. Principe du modèle.....	304
2.2. Principaux résultats	305
2.3. La question de la contractibilité de l’accès	306
2.4. Frontière de la firme, capital humain et système de mise à exécution.....	307
2.5. Trois critiques contre Rajan et Zingales.....	309
Bibliographie.....	312
Table des Matières.....	343

RESUME : L'essor de la théorie économique de la firme depuis une trentaine d'années a donné lieu à d'intenses débats sur les origines et les fonctions de la hiérarchie et de l'autorité. Ces discussions sont abordées du point de vue de l'histoire de la pensée économique, sur la période 1968 - 1998. Jusqu'au début des années 1970, le courant dominant ne s'intéressait pas à l'organisation intra-firme. La publication, en 1972, par Alchian et Demsetz d'un article visant à expliquer l'existence de la firme à partir des coûts d'information, apparaît comme une première réponse de l'approche standard au "défi radical". À partir de 1968, l'économie politique radicale, qui est la traduction dans le champ académique du vaste mouvement protestataire anti-hiérarchique ayant traversé la société nord américaine à la fin des années 1960, a cherché à donner sa propre réponse à la question "à quoi servent les patrons ?". Les radicaux américains ont tenté de montrer que la hiérarchie ne vise pas à promouvoir l'efficacité de l'organisation mais au contraire le pouvoir de l'employeur. Elle serait un moyen de "diviser pour régner" en vue de dégager de plus grands profits. D'autres auteurs du courant dominant, tels que Arrow et Williamson, s'emploieront à répondre aux radicaux et souligneront les avantages, en terme d'efficacité, de l'autorité et de la hiérarchie. Les radicaux se tourneront alors, au début des années 1980, vers la micro-économie standard afin d'élaborer une théorie du pouvoir dans le cadre du paradigme dominant. Enfin, à son tour, la théorie des contrats incomplets répondra implicitement à l'approche radicale du pouvoir, au cours des années 1990, en soutenant que les relations de pouvoir sont organisées dans la firme de manière efficace.

TITLE : "The debates on the origins and functions of hierarchy from 1968 to 1998"

SUMMARY : This thesis appraises, from the point of view of the history of economic thought, the debates which occurred, from 1968 to 1998, between radical political economics and mainstream economics about the origins and functions of hierarchy and authority in firms.

DISCIPLINE : Sciences Économiques.

Mots-Clés : autorité - contrats incomplets - coûts de transaction (théorie des)- droits de propriété (théorie des) - économie politique radicale - firme (théorie de la) - hiérarchie - pouvoir

FACULTE de SCIENCES ÉCONOMIQUES et de GESTION de L'UNIVERSITE LUMIERE - LYON 2

16 quai Claude Bernard - 69 365 LYON cedex 07

CENTRE Auguste et Léon WALRAS (CNRS - UMR 5056), INSTITUT des SCIENCES de L'HOMME

14 avenue Berthelot, 69 363 LYON cedex 07