

ORGANISER LA PRODUCTION : CONTRÔLER OU INCITER ?

À CROISER avec travail et organisations en socio.

Rappel: tout est dans tout. Peut servir pour 30 000 sujets: échanges marchands, entreprendre, « Notion X et marché », la banque...

REVOIR FICHE MARX / WEBER

Revoir aussi cours sur les échanges: le marché

INTRO:

Comme l'a souligné Chandler [1977], la fameuse « main invisible » d'Adam Smith doit être complétée par la prise en compte de la « main visible » qui organise les activités de production et d'échange.

Le développement des thèmes portés par cette nouvelle approche ne va pas de soi. L'idée qu'il faut entrer dans la « boîte noire » se heurte à la résistance forte de nombreux économistes qui considèrent que cela ne relève pas de leur discipline.

- L'analyse macroéconomique, focalisée sur l'évolution des grandeurs agrégées, accorde peu de place à l'analyse des unités économiques élémentaires et s'en tient trop souvent à une représentation rudimentaire d'« agents représentatifs » caractérisés par des fonctions d'utilité fort sommaires.

- Symétriquement, la microéconomie tend à réduire les unités économiques aux seuls agents individuels et l'organisation économique aux seuls mécanismes des prix (de préférence concurrentiels),

évacuant ainsi la diversité des solutions organisationnelles qui structurent l'économie de marché.

Comment comprendre les phénomènes de globalisation sans prendre en compte la stratégie des acteurs et les arbitrages qu'ils font entre différentes solutions organisationnelles, par exemple entre créer une filiale, concéder une technologie sous licence et avoir recours à la franchise ?

Comment entrer dans le débat sur la régulation du système financier sans analyser les modalités organisationnelles du système bancaire ?

Ou, plus fondamentalement, comment saisir les constants arbitrages entre avoir recours au marché ou produire soi-même sans examiner la nature du fonctionnement hiérarchique et les incitations et motivations d'agents encastés dans des dispositifs collectifs ?

Quelques grands noms en théorie des organisations

Alfred Marshall (1842-1924). Surtout connu pour son rôle, parallèle à celui de Walras, dans l'émergence de la microéconomie, il a consacré une partie importante de son travail à théoriser la notion d'organisation et à en tirer les fondements de l'économie industrielle.

Max Weber (1864-1920). Économiste et sociologue, il développe une théorie de l'« organisation économique et sociale ». Ses analyses de l'éthique du capitalisme et de la bureaucratie, dont il souligne le rôle positif, restent des références obligées.

=> REVOIR LA FICHE !!!!

Frank Knight (1885-1967). Auteur très jeune d'une thèse sur l'économie du risque et de l'incertain qui a fait école, il propose une conception de l'organisation comme système d'assurance fondé sur la mutualisation des risques.

Chester Barnard (1886-1961). Praticien (il fut un dirigeant du plus puissant groupe de télécommunications de son époque, AT&T), il théorise par la suite

son expérience dans un ouvrage [1938] qui introduit la plupart des grands thèmes de l'économie des organisations.

Herbert Simon (1916-2001). Prix Nobel, théoricien de l'économie, membre de la célèbre Fondation Cowles, il oeuvre à l'ouverture de celle-ci sur les autres disciplines et contribue très activement à l'essor de l'économie des organisations par ses publications et son enseignement.

Ronald Coase (né en 1910). Prix Nobel, il est l'auteur le plus marquant du XXe siècle en théorie des organisations (et bien au-delà). Il publie à vingt-sept ans l'article fondateur de la conception contemporaine de l'entreprise et de l'arbitrage entre marché et intégration. Dans une autre contribution majeure [1960], où il développe le théorème qui porte son nom, il précise le concept de « coûts de transaction », ouvrant la voie à un vaste programme de recherche.

James March (né en 1928). Souvent retenu pour sa seule association avec Simon, avec qui il écrit *Les Organisations* [1958], référence incontournable, il est aussi un théoricien majeur de la décision dans les organisations. Ses thèses audacieuses sur la nature de l'entreprise lui valent une influence significative en gestion.

Kenneth Arrow (né en 1921). Au-delà de ses contributions fondamentales à la théorie de l'équilibre général, les analyses de ce prix Nobel d'économie sur les choix collectifs, le rôle des biens publics, les limites des modèles de concurrence pure l'amènent à définir en 1974 un véritable programme de recherche en économie des organisations.

Oliver Williamson (né en 1932). Ses contributions, qui lui valent le prix Nobel en 2009, marquent un tournant en théorie des organisations. Il prolonge Coase en formalisant l'étude de l'arbitrage entre marché et entreprise intégrée, étend l'analyse aux formes dites « hybrides », inaugure la théorie des contrats et intègre les apports de Arrow, Chandler et Simon dans une approche fondée sur les coûts de transaction.

1. 1867 : Marx recommande d'entrer dans le « labo secret de la production »

● **WALRAS**, 1890, *Eléments d'éco po pure*. Entreprise DONT LA règle de comportement = maximiser profit. Profit = fonction production - fonction coût. $\pi(q) = p \times q - CT(q)$. Donc dans micro éco standard : firme = centre de décision = firme-point..

● Montrer dans cours = Dès 70's : économistes entrent dans boîte noire de l'entreprise grâce à théorie des contrats. Fait suite à théorisation division travail dans organisation grâce concept de rationalité limitée (SIMON et MARCH, 1958, *Les organisations*).

- Signifie pas qu'on prend conscience de l'existence entreprises seulement à ce moment

Mais but = construire théorie qui permet de mesurer efficacité de l'éco. Harvey **LEIBENSTEIN**, « Allocative efficiency vs. « X-efficiency » » (1966). Modèle micro éco standard de l'entreprise peut servir de référence car représente en théorie production la plus efficace possible. Firme maximise production pour coût des facteurs donné (ou minimise coût facteurs pour niveau de production donné). Définit inefficience X = production qu'on pourrait théoriquement obtenir pour cout des facteurs donnés - celui réellement atteint pour entreprise. S'intéresse à efficience = type particulier d'efficacité (met en relation résultats obtenus/ressources financières utilisées). X = là où bibliothécaires placent ce que peuvent pas placer (Ex : auteur anonyme). Entreprises plus ou moins efficaces et il y a de nombreuses sources d'inefficences X. Obj chapitre = détailler sources d'inefficience X.

- **MILGROM et ROBERTS, Economie, organisation et management (1997)**

Compagnie de la Baie d'Hudson.

1/Biens manufacturés et peaux de castor européens transportés par bateau sur les fleuves. Coût de transport : bcp plus important pour CNO que pour CBH : devrait conquérir tout le marché car a coût production moins élevés mais pas vrm. POURQUOI?

2/Personnel de CBH ne se fournit pas direct en fourrure sur territoires de chasse, mais passe par intermédiaires (tribus autochtones).

3/Relation d'agence (JENSEN)

I. Pourquoi entreprise est-elle centrale dans nos économies ? 4

- A. L'organisation des parties prenantes 4
- B. Pourquoi y-a-t-il une entreprise plutôt qu'un marché ? 7

- 1) Argument 1 : coûts de transaction 7
- 2) Argument 2 : droits de propriété (ALCHIAN ET DEMSETZ) 8

II. Qui est « le producteur » ? 9

- A. L'entrepreneur (SAY, KNIGHT, SCHUMPETER) 9
 - 1) Pourquoi l'entrepreneur est-il rémunéré ? 9
 - 2) La main visible des managers (CHANDLER, 77) 11
 - 3) La rémunération des cadres dirigeants (Berle et Means: bonus => stock option) 12

B. Faire ou faire faire ? Arbitrage 13

- 1) Les coûts de transaction (Williamson) 13

III. Le contrat de travail comme poignée de main invisible 16

A. Contrat, rigidité salariale et chômage involontaire 16

- 1) Le contrat implicite (AZARIADIS comme le hasard => modele du risque) 17

- 2) Le salaire d'efficience (STIGLITZ) 17

- 3) Le modèle insiders-outsiders (lindbeck et snower) 18

B. Formation et carrière : les modèles multi-périodiques (hétérogénéité du facteur W, BECKER) 19

- 1) Le capital humain 19
- 2) Salaire à l'ancienneté et promotion au tournoi (LAZEAR) 19

C. L'effet contre-productif des incitations salariales ? (Maya Bacache, les stratégies absurdes) 20

IV. L'organisation comme instance de régulation du travail 21

A. L'institutionnalisation du marché du travail 21

- 1) La théorie de la régulation (Aglietta, Régulation et crise du capitalisme) 21
- 2) Les négociations collectives (C BON TU DIS CRITICITÉ ET BASTA) 23
- 3) Sentiment de justice et conventions (BOLTANSKI ET THEVENOT, DE LA JUSTIFICATION !!!!) 25

B. Segmentation et discrimination 26

- 1) Marchés internes et marché externe du travail (Piore et Doeringer = EL PEOR) 26
- 2) Les causes de la discrimination à l'emploi (BECKER, PHELPS) 27

et MECKLING). Principaux = 2 compagnies. Agents = personnel en contact avec autochtones. Aléa moral = principal ne peut pas observer efforts de l'agent (Eloignement géographique + climat). 2 arguments aléa moral -> Arg 1 = **coût de contrôle** (Contrôler agents suppose de les garder dans forts plutôt qu'envoyer dans terrains de chasse) -> Arg 2 = **aléas** (temps de communication avec Montréal et Londres très long) : direction pas au courant de tout ce qui se passe sur le terrain. Agent peut dire que pas de sa faute si production pas bonne. Donc **contrat incomplet**.

4/**Fouetter salariés : pas efficient**. Car coût de contrôle très élevé et fait de ne pas laisser initiative à l'agent a coût d'opportunité.

5/On peut mesurer **productivité individuelle** : nombre de peaux de castor que indiv fournies en une saison.

CBH : **salaire fixe + fort contrôle administratif**. Or organiser expédition pour collecter des peaux : efforts + risques. Donc comme salaire fixe, salariés incités à minimiser effort.

CNO : **laisse marge d'initiative à ses salariés et récompense** salariés les plus efficaces sous forme d'action (part de capital entreprise). **Système de prime** => salarié intéressé par propre performance + performance entreprise.

=> DONC CNO a une plus grande part de marché malgré les pb de départs.

- **Entreprise repose sur signature de contrats entre parties prenantes**
Parties prenantes = **ensemble de ceux qui ont intérêt dans production de l'entreprise qqe soit cet intérêt**. Entreprise PDV juridique = **nœud de contrats** =

- **Contrat commercial**. Repose sur 2 principes :
 - > **Autonomie** de chaque individu (volonté propre)
 - > **Consentement** mutuel (échanges réalisés librement).

Parties prenantes **formellement égales**. Défini au moment de **Révolution française**. But révolutionnaires : fin idée rapports sociaux indissolubles et personnels.

=> Csq : pdt XIXème France : **contrat de travail** = contrat commercial comme un autre. Contrat de travail appelé contrat de louage de service pdt tout le XIXème. Lien peut être dissous avec employeur (plus lien à vie comme dans servage et esclavage).

=> **Fin XIXème** : **contrat de travail redéf comme contrat particulier**. **Loi 1898** : loi sur accidents de travail : dispose que accidents salariés sur lieu de travail : pas de sa responsabilité mais celle de l'employeur. Donne lieu à **jurisprudence (interprétation que juges font de loi quand il existe une ambiguïté)**. Jurisprudence considère que contrat de travail : pas contrat comme les autres : **plus contrat commercial mais contrat de subordination du salariés à son employeur**. **Salariés protégés par loi pour compenser subordination vis-à-vis de l'employeur**. Ne signifie pas que rémunération salarié forcément fixe. Minimum légal en Fr = SMIC. Mais il peut y avoir part de rémunération variable : obligation légale pour entreprises de + de 50 salariés qui réalisent bénéfices de négocier accord syndicats/directions sur une **prime** liée au bénéf entreprises. Cette prime = participation aux bénéfices.

I. Pourquoi entreprise est-elle centrale dans nos économies ?

A. L'organisation des parties prenantes

Gd nombre de parties prenantes.

- **Actionnaires** (possèdent capital)
- **Dirigeants** (pas forcément actionnaire)
- **Salariés** (différents niveaux hiérarchiques)

- Fournisseurs
- Clients
- Banques (prête)

Ont tous intérêt dans activité entreprise. Ces différentes parties prenantes liées entre elles par des contrats. Pourquoi mode d'organisation principal = entreprise ?

Organisation = ensemble de règles stables qui permet aux parties prenantes de se coordonner vers un objectif.

Entreprise = type d'organisation particulier dont but = profit.

1) La diversité des types d'organisation et de leurs objectifs

- Entreprise (But = profit car dirigée par possesseur de capital). Mais autres types d'orga privées =

(1) Coopérative = organisation dirigée par les travailleurs. Possèdent collectivement capital (l'utilisent en commun). Se finance par apport de capital des entreprises et par emprunt bancaire. Ex 1 : Très fréquentes dans secteur agricole. Permet que plusieurs agriculteurs utilisent en commun matériel. Aussi plus gd pouvoir de négociation vis-à-vis de clients. Ex 2 : Professions libérales (médecins, avocats, architectes...). Pas régis par droit commercial ((droit de l'entreprise) car pas entreprises *stricto sensu* mais régis par droit civil (droit de la famille)

(2) Mutuelle. Organisation dirigée par ses clients. En France : particulièrement répandus dans secteur assurance. Chaque assuré achète une part de capital et a droit de vote lors de l'Assemblée générale de la mutuelle. EU : mutuelles très fréquentes pour centrales d'achat. Gd nombre de consommateurs se mettent en commun pour négocier prix. Visa/Mastercard (systèmes de paiement par carte) : Jusqu'au milieu 2000's : mutuelles possédées par clients (banques). Depuis : transformées en entreprises et introduites en bourse

(3) Fondation. Organisation dirigée par possesseurs de capitaux, mais ceux-ci s'engagent dans statuts de fondation à ne pas rechercher profit. Permet de gérer capital avec but non lucratif. Ex 1 : fondations peuvent être gds fonds gérés dans but revenus pour financer actions sociales ou entreprises. Ex 2 : EU : fondation souvent moyen d'épargner avec fiscalité intéressante, notamment pour financer études enfants.

Donc gd nombre d'organisation possibles

- Pourquoi entreprise = mode d'orga le plus répandu ?

(1) Relativement facile de transformer orga alternatives en entreprise. Pas inverse. Suffit de vendre le capital. Mais pour transformer entreprise : difficile car clients ou salariés doivent être prêts à indemniser possesseurs du capital. En général : se fait qd capital ne vaut presque plus rien. Salariés ou clients peuvent racheter entreprise mais chances de survie relativement faibles

(2) Entreprises ont plus de facilité à se financer car directement dirigées par possesseurs de capital. Autres orga : plus de difficulté à faire entrer investisseurs dans le capital. Donc souvent accès qu'aux crédits bancaires pour se financer.

- Autre types d'orga : entreprises publiques ou administrations. Obj = service du public

Entreprise publiques = entreprise mais Etat possède majo du capital et donc pouvoir de décision. Service public peut être soit géré directement par Etat, soit délégué à prestataire privé qui signe contrat avec l'Etat.

=> Alternative étudiée par HART, « The proper scope of government » (1997). Prix Nobel 2016. Si gestion directe ou délégation : contrat signé par Etat = incomplet. Principal = Gouv. Agents = haut fonctionnaire ou dirigeant entreprise privée. Etat ne peut pas parfaitement contrôler effort. Ne peut qu'observer résultats. Mais résultats ne dépendent pas que des efforts de agent : il y a des aléas. Agent : met en œuvre stratégies : impact sur coûts et qualité services fournies. Observe secteur des prisons aux EU. Haut fonctionnaire moins incité à fournir efforts que prestataires privés.

Un certain nbre privatisées => prestataires privés ont favorisé baisse coûts mais baisse qualité (comme réseau ferré RU). Auj : ministère fédéral justice EU veut mettre fin à privatisation car s'inquiète des conditions. Incitation à réduire coût peut être trop forte pour privées => dégradation services privés.

- Question limites de l'Etat ne peut pas se trancher dans l'absolu. Dépend toujours d'un arbitrage réduction coûts/réduction qualité. Selon lui : que secteur par secteur

- Cf cour sur ACTION PUBLIQUE.

- **Droit des faillites (pour entreprises privées)**

Définit comment sont liquidées obligations contractuelles entre parties prenantes. **TIROLE**, « Les enjeux économiques du droit des faillites » (2013). Note pour **CAE (Conseil d'analyse éco)** = organisme expertise indép auprès du 1^{er} ministre. Fait comparaison internationale droit des faillites. Ce qui ressort = dans droit français : **liquidation entreprise = solution de dernier ressort**. But = **maintenir le plus longtemps possible activité de l'entreprise même si pas rentable**. Double objectif droit français =

- Protéger droits de propriété des possesseurs de capitaux.
- Protéger emploi salariés.

Ce droit des faillites très protecteur lèse aussi d'autres parties prenantes : notamment tous **créanciers** de l'entreprise. 2 types :

- **Banques**. Explique pourquoi banques particulièrement réticentes à prêter aux PME car intérêt plus protégés. CE EU : relativement facile d'obtenir crédit car quand débiteur a difficultés à rembourser : banque peut se saisir de ses avoirs et les vendre: easy!
- **Fournisseurs**. Aussi créanciers de l'entreprise car entreprises clientes payent fournisseurs après (délai 1 mois). Si entreprise fait faillite : fournisseur risque de ne pas être payé.

Conclusion Tirole pour CAE : ce système initialement favorable à personne. Capital entreprise liquidé tardivement donc quand est liquidé ne vaut plus gd chose. Souvent pas suffisant pour rembourser créanciers. Entreprises se mettent en difficulté les unes les autres par faillites et ont du mal à se financer auprès des banques. **Donc système empêche création nouvelles activités plus rentables**. Favorable ni à possesseurs capitaux ni salariés. Donc salariés pourraient trouver facilement emploi mieux rémunéré.

2) Les nouveaux concepts organisationnels

- **(1) Economie circulaire => sujet sur l'environnement !!**

Appliquer **principe du développement durable à l'initiative privée**. Objectif **éco circulaire** = produire des biens et services en limitant autant que possible . Déchet d'une activité deviennent matières premières autre : **éco du recyclage**. Avec épuisement ressources naturelles : **déchets acquièrent valeur éco**. But éco circulaire : **réduire couts par valorisation déchets**. Dans l'idéal de cet éco : ne devrait être rejeté dans environnement que ce qui est

biodégradable. Mais en réalité : **activité éco a forcément impact environnemental** :

- Toute activité nécessite énergie. Pour l'instant : peut pas se fournir en énergie slmt à partir des énergies renouvelables
- Matières pas recyclables à l'infini. Ex : plastique (1 fois)

Cette éco circulaire : nécessairement en collaboration avec autorités locales car sont en charge de collecte des déchets. Concept devenu aujourd'hui objectif de politique publique. **Notion d'éco circulaire inscrite dans loi 2014.**

- **(2) Economie sociale et solidaire (cf cours socio)**

Organisations privées qui cherchent à concilier activité éco privée et objectifs liés à collectivité : associations, mutuelles, entreprises, fondations, coopérations. Héritière mvmt **mutualiste XIXème**. Auj qualifiée de **Tiers secteur**. 1^{er} secteur : entreprises privées à but lucratif. 2^{ème} : entreprise pub ou para pub. 3^{ème} : éco sociale et solidaire. Statuts organisations prévoient :

- soit **équilibre comptes**
- soit **limitation taux de profit**.

Autres objectifs liés à collectivité.

- Ex 1 : dév auj **épargne solidaire** (collecte épargne ménages volontaires avec taux d'intérêt limité). But = **financer projets d'insertion ou projets de dév**.
- Ex 2 : **AMAP** (Association pour le maintien d'une agriculture paysanne). Met en relation agriculteur local/consommateurs citadins qui s'engagent à acheter produits.
- **Ex 3 : commerce équitable**. Obj = **créer des opportunités pour personnes désavantagées économiquement ds pays en dév**. Idée que si personnes restent dans pauvreté : parce que prix de marché pas juste. Passer à **prix juste**

Eco sociale et solidaire : limites assez floues. **Loi 2014** : cherche à cerner le concept. INSEE estime qu'auj : éco sociale et solidaire = 10% de l'emploi salarié non agricole et environ **10%** du PIB.

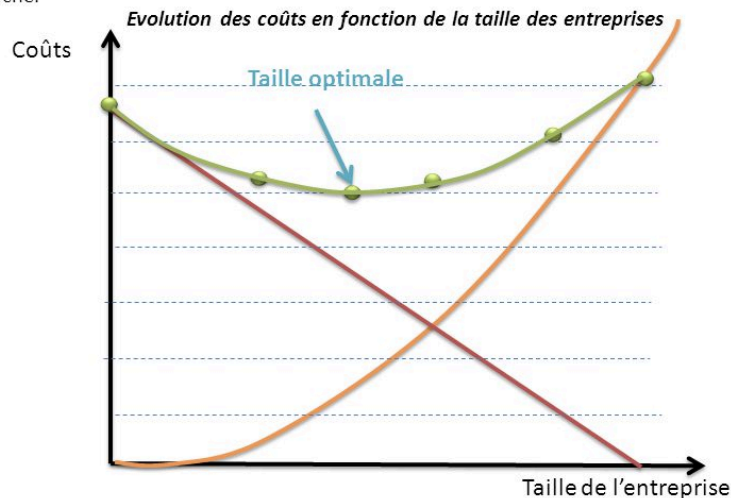
- **(3) RSE : Responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise**

RSE = qd entreprise privée à but lucratif se donne autres objectifs sans limiter profit volontairement. **Quels exs objectifs** :

- Assurer **profit durable**. Entreprise s'engage à éviter profit court-termistes
- **Comportement respectueux** vis-à-vis des parties prenantes (salariés, clients, fournisseurs). Aussi environnement : intérêt à ce que pollution soit faible
- Participation à **causes médiatiques**. RSE héritière de **philanthropie** = lancée par patronat XIXème : 1ères politiques de logement, d'allocation familiale + 1ères caisses de retraite. Inspiré par valeurs chrétiennes. A l'époque : certains dénoncent paternalisme patron philanthrope cherchant à propager valeurs chrétiennes. De même **auj** : critique **greenwashing** (fait pour entreprise de s'investir dans défense environnement) ou **pinkwashing** (LGBT). Pour faire oublier que en dehors de ça : pas que pratiques vertueuses. Ex : peuvent recourir à sous-traitants qui exploitent main-d'œuvre.

→ La théorie des coûts de transaction repose sur l'arbitrage entre organisation et marché

1. Les **coûts d'organisation** sont une fonction croissante de la taille de l'entreprise : plus l'entreprise est grande et plus il faut d'échelons hiérarchiques, plus il faut édicter des règles formelles.
2. Les **coûts de transaction** sont une fonction décroissante de la taille de l'entreprise : plus l'entreprise réalise en interne et moins elle a besoin de recourir au marché.
3. L'entrepreneur cherche la taille de l'entreprise qui lui permet de **minimiser son coût unitaire** (c'est-à-dire la somme des coûts de transaction et des coûts d'organisation) pour un prix du bien produit donné sur le marché.



B. Pourquoi y-a-t-il une entreprise plutôt qu'un marché ?

1) Argument 1 : coûts de transaction

Notion définie par **COASE, La nature de la firme (1937)**.

RQ: Le concept de COASE est utilisable dans tous les sujets sur l'échange et la coordination.

- **Question de départ = pourquoi il y a entreprises alors qu'en micro-éco standard, marché censé être mode de coordination le plus efficace ?**

Réponse Coase = existence entreprises est liée à **info imparfaite** donc coordination a un coût. **Coût de transaction = coût de coordination entre les agents.**

-> Coûts **négociation** contrats (Juristes, traducteurs, se déplacer...)

-> Coûts de **contrôle** (ex : qualité des pièces livrées)

Entreprise définie pour lui par fait que **coordination** passe par règles **formelles** édictées par direction. **Justification création entreprises = permet économiser coûts de transaction sur marché**

Ex numérique de Coase. Supposons **10 individus** qui collaborent pour fabriquer un bien. Décident de se coordonner d'abord. Signe contrat avec 9 autres. **45 contrats** => Coût de transaction important. Si on met en place entreprise : 10 contrats. **Pour réduire coûts de négociation : on signe contrats long terme**, plutôt que négocier contrats chaque fois que besoin de partie prenante.

- **Question 2 : Dans ce cas : pourquoi toute l'éco n'est pas entreprise géante ?**

Réponse Coase :

- **Coût de transaction externe** : **coût signature contrat**. Coût marginal de transaction externe = fonction **décroissante** de taille entreprise. Plus entreprise est grande (réalise prod en interne), moins elle a besoin de recourir au marché. **Nombre contrats à réaliser augmente plus vite que nombre de parties prenantes**. Economies liées à existence de firme : très importantes au début puis de moins en moins fortes.

- Coût de transaction interne = croissante => plus entreprise est grande, plus il faut édicter règles formelles. Ou cout d'organisation.

=> CF Williamson qui complète théorie de COASE.

Qlq chiffres => Les coûts de transaction peuvent donc être très significatifs (selon North et Wallis [1986], ils auraient crû constamment sur la période 1870-1970 et absorberaient près de la moitié du PNB américain en fin de période).

2) Argument 2 : droits de propriété (ALCHIAN ET DEMSETZ)

- ALCHIAN et DEMSETZ, « Production, information costs and economic organization » (1972) (PICEO)

Actif = moyen de détenir sa richesse. Droits de propriété sur actifs : 3 types :

- Usus = droit à utiliser un actif.
- Fructus = droit à bénéficier des revenus de l'actif
- Abusus = droit à céder l'actif (Droit vendre actif et bénéficier du fruit de vente)

Pas forcément réunis.

Exemple connu = décès d'un des conjoints. Veuf est usufruitier = dispose de usus + fructus (Ex : peut habiter et louer logement possédé par conjoint décédé). Doit payer charges et impôts sur ce bien mais pas droit de vendre. Enfants = nu-propriétaires du bien immobilier = ne peut vendre qu'avec assentiment de l'usufruitier mais a abus.

Exemple Alchian et Demsetz : dans société anonyme : actionnaires ont fructus (touchent dividende) et abus (droit vendre leur actif) du capital. Mais c'est le PDG (manager) qui exerce autorité : usus du capital.

- Prendent ex d'un groupe d'individus qui doivent charger un camion

Point de départ : en travaillant en équipe : bcp plus efficaces. Reprennent idée de Marx, Le Capital (1867). Plus efficace mais problèmes d'info. Il y a aléa moral car certains peuvent profiter du travail en équipe pour réduire leur effort = pb du tire-au-flanc (vient du voc militaire. dans l'infanterie : fantassins doivent monter à l'avant pour tirer. Tire-au-flanc = celui qui se met sur le côté pour ne pas être à l'avant). Dans pb chargement camion : coopération = jeu gagnant-gagnant. Mais chacun a intérêt à faire défection (dilemme prisonnier). Coût d'info pour contrôler individus qui travaillent en équipe. Coûts d'info = coûts de transaction.

Une solution = un des indivs se spécialise totalement ou partiellement ds organisation travail = moniteur. Efficace que si est intéressé au résultat global de l'entreprise. Doit être le bénéficiaire résiduel : touche une partie de l'augmentation du revenu lié au fait que travail en équipe plus efficace que somme travaux individuels. Désigner moniteur permet d'intérioriser coûts de transaction. Mais revient à redéfinir droits de propriété entre parties prenantes.

- Leur permet de théoriser entreprise capitaliste comme structure contractuelle

« Théorie non marxiste de l'entreprise capitaliste ». Selon eux, entreprise capitaliste a 6 caractéristiques :

- 1/Plusieurs parties prenantes : chacune détient facteur de production
- 2/Travail en équipe. Parties prenantes coopèrent. Production globale, contribution indiv de chacune est inobservable.
- 3/Une seule partie prenante signe contrat avec chacune des autres.
- 4/Moniteur peut renégocier indépendamment le contrat de chacun.
- 5/Moniteur = bénéficiaire résiduel
- 6/Droit de vendre statut moniteur

Entreprise capitaliste = ensemble d'échanges volontaires par des contrats. Chaque partie prenante contribue à production, et reçoit en échange revenu supérieur à ce qu'elle obtiendrait sans travail en équipe, mais chacun reste

juridiquement libre de dénoncer ou renégocier contrat. Entreprise capitaliste = « **échange de bons procédés** ».

S'opposent à interprétation Marx : parle du despotisme du capitaliste. Pour Marx : entreprise capitaliste s'est imposée pas parce qu'elle est plus efficiente mais parce qu'elle permet un contrôle plus fort des prolétaires par capitalistes. **Liberté de changer d'entreprise : que liberté formelle** car travailleur = prolétaire.

II. Qui est « le producteur » ?

A. L'entrepreneur (SAY, KNIGHT, SCHUMPETER)

SUJET TOMBÉ EN 2012: REPRENDRE COURS SUR LA MICRO DU PROD.

1) Pourquoi l'entrepreneur est-il rémunéré ?

- **SAY (L'entrepreneur il sait lol), Cours d'économie politique (1828)**

Pas directement travail humain et capital qui entrent dans le processus de production. Les humains et capitaux rendent des services utilisés (détruits dans cadre processus de production). SAY définit **services producteurs** = notion actuelle de facteurs de production. **Travailleurs rendent des services industriels, et les possesseurs de capitaux des services capitaux.** Cette déf lui permet de distinguer **entrepreneur/capitaliste**.

Smith, Ricardo et Marx : capitaliste et entrepreneur = même personne (nécessairement possesseur capitaux qui organise production). **Seuls les producteurs capitalistes ont capacité d'épargne** car travailleurs rémunérés niveau de subst. Donc pas de marché financier (marché des capitaux) : on épargne seulement pour investir dans sa propre entreprise. **Ne distingue pas intérêt/profit : synonymes.**

Apport SAY = 1^{er} à raisonner pas en termes de classe social mais en termes de **fonction économique** = **contribution à production qui justifie une rémunération.** Distingue 2 fonctions indépendantes :

- **Propriétaire des capitaux.** Fonction = **louer capital à l'entreprise.** En échange : intérêt.
- **Entrepreneur.** Fonction entrepreneur = **combiner facteurs de production** pour produire et vendre sur le marché. Fonction éco de l'entrepreneur = **vendre production.** Rémunéré parce qu'assume le **risque** lié à production : 1/ Doit payer coûts sur marché facteurs avant produire (salaire + intérêt) + 2/ Touche profit après avoir vendu production.

Say = 1^{er} à définir rigoureusement le **profit**. **Profit** = ce qu'il reste à l'entrepreneur quand a payé services producteurs = **Recettes - coût facteurs.** Très soucieux de concordance théorie/observation. Réalité : gd majo des entreprises = petites entreprises. Dirigeants possèdent une partie des capitaux + organisent production + travail svt dans entreprise. **Dirigeant PME** : revenu composite (mixte) qui rémunère 3 fonctions économiques.

Selon **Say** : on ne peut pas raisonner avec classes sociales tq définies par Smith, Ricardo et Marx (détention d'1 seul facteur production). Pour Say : **entrepreneur = personnage central dans l'éco** (met en relation les différents marchés de la sphère réelle). Intervient sur les 2 marchés des facteurs (travail et capital) + sur marché biens et services.

Remarque : **Marx** : profit et intérêt sont tous les 2 revenus de rente (ne rémunèrent aucune contribution à production). Marx part de hypo **que seul travail de l'ouvrier crée de la richesse.** Pour lui : profit qui rémunère entrepreneur capitaliste : qu'un **prix de marché en apparence.** Dans la réalité : c'est un **rapport de pouvoir.**

- **Définition SAY formalisé par Walras, Eléments d'éco politique pure (1874)**

Profit : rémunère entrepreneur. **Bénéfice comptable** rémunère entrepreneur + possesseurs de capitaux (EBE en compta nat).

Walras transpose déf Say et en fait règle de comportement. Définition entrepreneur = maximise profit.

Walras écrit: **programme producteur** $= \max p \times q - wL - iK$. $p \times q$ = recette sur marché biens et services (chiffre d'affaire en compta privée). $wL + iK$ = coût total sur marchés facteurs.

CF COURS MICRO PROD

Walras aboutit à résultat paradoxal : en concu parfaite : entreprises ont accès aux mêmes technos (info transparente) donc ont mêmes fonctions de coûts. Csq : à l'équilibre du marché en concu parfaite : aucune entreprises ne réalise le profit. **Profit microéco est nul mais ne signifie pas que entreprises ne sont pas rentables.** Car à l'équilibre : tous les facteurs de production sont rémunérés, y compris le capital. Taux d'intérêt = prix de marché du capital. A l'équilibre concurrentiel : entrepreneur non rémunéré.

Entrepreneur : statut particulier chez Walras. **Il est central** comme chez Say (opérateur de l'équilibre éco). **Mais aussi négligeable** (non rémunéré en tant que tel). Statut ambivalent chez Walras. Puisque négligeable : disparaît de théorie de l'équilibre général. On parle direct de équilibre.

PARETO, *Manuel d'économie politique* (1907) : entrepreneur confronté à **effet d'agrégation** : fait que chacun cherche à max son profit aboutit à annuler profit (Effet pervers pour Boudon).

• **Comment lever paradoxe entrepreneur non rémunéré ?**

Lever hypo de l'info parfaite. Fait par **KNIGHT, Risk, uncertainty and profit (1921)**. En plus de environnement certain : introduit 2 univers décisionnels :

- **Risque**. On connaît tous états de la nature (événements futurs) et probas objectives associées à chaque état de la nature. **Univers de décision = espace probabilisé**. Ex : Jouer à pile ou face. Pour entrepreneur : si ouvre entreprise dans secteur bien établi (Connaît probas succès et échecs). Doit payer crédits, salariés et fournisseurs de manière certaine, mais recettes aléatoires (dépendent de paramètres connus). **Rémunéré parce qu'assume risque que recettes ne couvrent pas coûts de production (? donc recettes plus grandes?)**
- **Incertitude**. Connaît état de la nature, mais pas probas objectives associées aux différents états. Mais individu peut faire des conjectures

sur ces probas. **Espace de décision = probabilisable** (et plus probabilisé).

- o **Exemple Knight** : **entrepreneur qui veut ouvrir une activité dans nouveau secteur qui jusque-là n'existe pas**. Ex : Start-up de l'éco numérique. Doit convaincre des investisseurs de placer des capitaux dans son entreprise, collecter capitaux (convaincre soit une banque, soit particulier, soit fonds de placement). **Business angels** = particuliers qui financent start-up de nouvelle éco. **Fonds de placement** = capital risque. Ces 2 types d'acteurs prennent participation dans entreprises pas encore à l'équilibre. Entrepreneur rédige **business plan** = doc où essaie de faire conjectures sur durée activité avant d'atteindre l'équilibre. Doit **convaincre d'autres indivs de travailler avec lui alors que peut pas rémunérés à salaire de marché**. Les convainc par ex travailler en échange de part capital nouvelle entreprise. Agents éco : hétérogènes face à incertitude. Ici **entrepreneur rémunéré aussi pour prise de risque + pour gestion incertitude** quand crée nouvelle activité

• **KEYNES, (1936) introduit nouvel univers décisionnel**

Incertitude radicale = Agent pense qu'il est vain d'anticiper événements du futur. On ne connaît pas états de la nature.

Ex Keynes : sur le **marché financier** : agents peuvent faire paris sur **cours du cuivre** dans 1 an, mais pas 20 ans (peut anticiper guerres, réserves découvertes...). **Incertitude radicale liée au fait que faits écos sont csqs d'un gd nombre de micro-décisions + agents en situation d'incertitude stratégique**. **Actions de chacun dépendent des actions des autres**. Exemple de l'émergence de nouvelle éco numérique = **Uber** (plateforme de taxi par Smartphone), ou **Airbnb** (plateforme de location courte de logement chez particuliers). Émergence due à un gd nombre de causalités indépendantes.

- **Chercheurs** : **cherché à améliorer connaissances sans penser aux applications écos que pourraient avoir** (n'émergent que des années après)

- Compagnies de téléphonie ont cherché à fournir internet sur téléphone
- Entreprises de l'informatique se sont intéressées au marché du téléphone
- Vide juridique permet aux plateformes de faire concu aux taxis et hôteliers

Personne n'avait prévu émergence de ces nouveaux marchés il y a 15 ans (incertitude radicale). Encore aujourd'hui se développe : application éco des drones tq voitures sans conducteurs.

- 2^{ème} justification de incertitude radicale = Rationalité limitée

SIMON et MARCH, Les organisations: problèmes psychosociologiques

Livre de Herbert Simon et James March

Coût de collecte de l'info + coût collectif pour anticiper tous états de nature : prohibitifs et exorbitants. Incertitude stratégique. Anticipations des entrepreneurs s'expliquent par esprits animaux (Keynes) : qd événements trop loin pour être anticipés, décisions : plus csqs du calcul coût/bénéf mais des biais comportementaux. Keynes : face à incertitude radicale : certains individus préfèrent faire qqch plutôt que rien. Pousse entrepreneur à des anticipations plus optimistes que simple calcul coût/bénéfice.

- 3^{ème} justification de incertitude radicale =

SCHUMPETER, Théorie de l'évolution économique (1912), ou capitalisme, socialisme et démocratie. . Veut tirer conclusion travaux

Walras et Pareto. Entrepreneur ne devrait pas être rémunéré du fait de concurrence.

Conclusion que tire Schumpeter : entrepreneur pas rémunéré pour risque pris en combinant facteurs de production (comme disait Say) mais parce qu'introduit de nouvelles façons de combiner facteur de production : c'est une innovation pour Schumpeter. Pour comprendre rémunération: introduire dynamique capitalisme. Entrepreneur rémunéré car innovation modifie fonctions de coût de l'entreprise et donc modifie structures de marché (forme de concu). Entrepreneur : plus de profit que autres. Peut aller jusqu'à monopole temporaire. Donc dans cas **monop d'innovation** ; profit positif : pas assimilable à rente, mais rémunération de l'entrepreneur pour son innovation.

Parle de **surprofit** : profit pas nul, mais pas une rente. Distingue 5 formes d'innovation :

- 1/Mise sur le marché d'un **nouveau produit**
- 2/**Nouveau procédé** permettant de produire à moindre coût un produit existant
- 3/**Pénétration d'un nouveau marché** ou nouvelle organisation des circuits de distribution. Ex 1 : entreprise qui se met à exporter). Ex 2 : marché des fraises en Sologne début 80's (nouveaux circulations plus efficace)
- 4/Utilisation **nouvelle conso intermédiaire** (= produits qui entrent dans processus de production d'autres entreprises). Exs : nouvelle pièce détachée, nouvelle source de matière 1^{ère}
- 5/**Nouvelle organisation de l'entreprise**. Modification de chaîne de commandement peuvent rendre entreprise plus efficace que concurrentes. => Management par exemple !!!!!

2) La main visible des managers (CHANDLER, 77)

- La révolution managériale

Révolution manag = séparation propriété du capital/direction de l'entreprise.

Cette révolution : annoncée par **BERLE et MEANS, The modern corporation and private property (1932).** Institutionnaliste. Mais aussi cf histoire, annoncée par **BURNHAM, THE MANAGERIAL REVOLUTION, 1941**

3 fonctions écos dans entreprise :

- **Actionnaire** (capitaux dans entreprise). Veut dividende le plus élevé possible et cours élevé actions (peut bénéficier du produit de vente si vend)
- **Dirigeant** (autorité sur entreprise). Intérêt différent de actionnaire : motivé par propre rémunération et pas par dividendes

- **Salarié** (doit agir pour le compte de l'entreprise).

Observent développement des sociétés anonymes (SA) dès XIXème. SA = entreprises par action qui peuvent regrouper **gd nombre d'actionnaires** (Certains actionnaires : part infime capital). Ds SA : **pas forcément d'actionnaires majo ac pouv de décision.** Auj : **part des entreprises pas dirigées par une seule famille = - de 1%,** mais presque toutes très grosses. Car ce mode de financement permet de lever bcp de capitaux.

A permis développement grandes entreprises. Or actionnaires en trop gd nombre pour s'occuper de gestion entreprise (trop couteux réunir + mettre en accord en permanence). Réunion qu'1 fois par an : **assemblée générale.** **Délèguent gestion entreprise à manager** (dirigeant salarié).

PB=> Constatent que souvent **objectif manager : pas maximiser profit mais maximiser chiffre d'affaire.** Considèrent plus prestigieux de diriger gde société donc veulent max chiffre d'affaire. Mais cette **stratégie conquête** marché peut aussi mener entreprise à endettement excessif. **Pb de gouvernance au sein de SA** (diff mettre en concordance intérêts managers/ actionnaires). Réponse au pb par SA = mise en place **Conseil d'administration** (CA) = **personnalités qualifiées élues par AG actionnaires.** **Tache = surveiller actions du manager.** Administrateurs actionnaires ou non de entreprise. Sont rémunérés et ont obligation de se réunir régulièrement.

- Révolution managériale prévue par eux, puis étudiée par CHANDLER, La main visible des managers (1977). **Historien économique.** => CF HISTOIRE !!

Thèse CHANDLER : **XXème siècle** : pour comprendre éco : **s'intéresser à système des prix autant que capacité d'organisation des managers.** Et cf **FIRME U / FIRME M.** Fondamental pour comprendre éco (allocation ressources + distribution richesse). Etudie des **gdes entreprises EU** regroupées jusqu'à former oligopoles. Ont réussi sur le marché : **se caractérisent par fait qu'ont managers qui ont réussi à modif orga par innovation** (cf Schumpeter). Facteur déterminant succès entreprises.

Prend exemple entreprise **Dupont.** Fondée en **1802 par Dupont de Nemours** (Eco physiocrate et noble fr). Entreprise de chimie. Se spécialise surtout dans secteur des **explosifs** initialement. Donc avec **1ère GM** : Dupont croît énormément pour répondre à très forte demande du gouv EU. **Dans 20's**

avec retour paix : **question utilisation capacités productives.** Direction entreprise prend conscience que sa techno peut s'appliquer à divers produits (peinture, vernis, colorants, tissus). Inventeur du **nylon.**

Dans 20's (comme toutes entreprises) : **modèle unitaire de direction : firme U** (Chandler) = **une seule direction, et différents services** (responsables dvt direction) ac fonctions spécialisées (compta...). **20's** : direction décide réorganiser entreprise qd diversifie produits. Devient 1ère **entreprise multidivisionnaire** (**firme M**) = entreprise divisée en **différents centres de profit.** Chaque centre : en charge d'un type particulier de produits. A **relative autonomie.** Chacun doit prendre propres décisions pour s'assurer profit durable. **Nouveau mode d'orga plus efficace dans cadre de fort progrès technique** (modifie en permanence marché). Permet DE se développer. Entreprise **devenus entreprise leader dans tissu synthétique** : fait émerger **nouveau marché** et révolutionne milieu de l'habillement. Modèle de firme M appliqué ensuite par grandes entreprises. **Donc innovation orga peut permettre de conquérir marché.**

3) La rémunération des cadres dirigeants (Berle et Means: bonus => stock option)

- **Berle et Means, (1932)** : gdes entreprises répondent à pb de **gouvernance par mise en place contrôle** (**Conseil d'administration**).

On peut aussi répondre à pb de gouvernance d'entreprise par **système de primes.** ==> CF L'EX DE LA CNO ET CBH (BERGSTROM)

Cadres dirigeants : rémunération fixe + prime (selon résultats entreprise).

- Ex : plus gde entreprise française = **Total**
- Très répandu notamment dans secteur finance. **Fin 80's-début 90's :**

Banque **Salomon Brother** (auj Citigroup par fusions-acquisitions) : une des plus grandes banques mondiales. Fin 80's : banque d'affaire à **dysfonctionnements internes.** Vs ça : appel à Myron **SCHOLES** (consultant : économiste. Joue rôle d'expert). Cadres dirigeants = salaire fixe + prime annuelle (appelée **bonus** dans finance). Prime déter par profit que réalise division. **Ces bonus = 1 millions de dollar pour certains : 2/3 rémunération.** Encourage

fortement à effort. Donc banques d'affaires étendent à tous cadres ce mode de rémunération.

Mais système n'encourage pas coopération MAIS les divisions. Qd service obtient info stratégique : aucun intérêt à la transmettre aux autres, même si autres pourraient s'en servir plus efficacement. Donc dirigeants divisions de banque cherchent à se voler profit pour bonus. Solution : 1990 sur conseils de Scholes, Salomon Brother : nouveau mode de rémunération = stock-option = bénéficiaire ne touche pas prime immédiatement (retenue sous forme d'options d'achat sur actions de l'entreprise dans 5 ans). Option d'achat = droit d'acheter l'action de l'entreprise à prix fixé à l'avance. Exemple numérique : si indiv a droit d'acheter action à 20 euros et si cours de l'action est 30 au moment où fait jouer l'action : réalise plus-value de 10 euros par action. Si cours inférieur à 20 euros : on ne fait pas jouer l'option. Par système stock-option : cadre dirigeant plus seulement intéressé par profit annuel service mais par cours long terme de toute l'entreprise.

- Bengt HOLSTRÖM « Moral hazard and observability » (1979). Prix Nobel 2016

Contrat de manager peut être modélisé comme un contrat d'agence. Manager = agent. Actionnaires = le principal. Actionnaires délèguent direction au manager mais veulent que celui-ci maximise valeur boursière de l'entreprise en réalisant profit long terme. Aléa moral pour 2 raisons :

- Contrôle par Conseil d'administration a coût
- Résultats entreprises observables mais pas efforts manager. Or il existe aléas sur marché (Entreprise peut avoir bons résultats car bonne conjoncture ou inverse).

Contrat incitatif ne doit pas lier rémunération que à résultat obs tâche agent mais à tout ce qui fournit info sur son effort. Vrai pour tout contrat incitatif : principe général. Cas de rémunération manager. EN GROS: Rémunération manager ne doit pas être slmt liée à valeur boursière entreprise mais aussi à valeur boursière des autres entreprises secteur. Cours de son entreprise reflète aussi d'autres facteurs que performance du manager. Regarder si entreprise a été plus performante que autres entreprises du secteur. Permet d'éviter de rémunérer manager pour avoir eu chance (bonne conjoncture).

- Insiste sur fait que théorie des contrats donne indications sur manière de rédiger contrats dirigeants mais pas niveau rémunération!!

Tests empiriques sur évolution salaires managers. Rémunération augmente bcp en bonne conjoncture, mais baisse peu en mauvaise. Manager bien rémunérés pour avoir eu de la chance. Lié en partie à défaillance des mécanismes de contrôle. Conseil d'administration composés principalement d'autres cadres dirigeants (autres secteurs) ou d'anciens cadres dirigeants. Souvent relations consanguines entre conseil d'administrations (même personnes dans différents). Or rémunération managers décidée uniquement par Conseil d'administration : pas de vote à l'Assemblée générale. Auj : de + en + veulent que assemblée générale contrôle aussi rémunération dirigeants.

==> EXEMPLE: GODECHOT, Working rich (2007) ds cours sur l'échange. Observe mêmes phénomènes pour bonus dans milieu de la finance. Bonus beaucoup plus liés à bonne conjoncture que le prévoit la théorie des contrats. Contrat d'agence s'applique pas car inversion rapport de pouvoir salarié/capitaliste. MDR. Pouvoir. Chantage.

B. Faire ou faire faire ? Arbitrage

Question posée 1ère fois par SMITH. Doc 6. On fait soi-même ssi coût de production en interne < prix de marché.

Généraliser au-delà de artisans. Entreprise a intérêt à acheter ce qui n'est pas son cœur d'activité, car serait moins efficace qu'un producteur spécialisé. Explique relation de sous-traitance = signer contrat avec autre entreprise pour qu'elle réalise produits intermédiaires dont entreprise a besoin dans processus de production. Question limites respectives entreprise/marché. On retrouve question Coase de taille optimale de l'entreprise.

Relation sous-traitance est aussi pb de gouvernance. Contrat = dispositif qui permet de faire coordonner des entreprises qui ont des intérêts a priori divergents. On retrouve expl : coût transaction/droit propriété

1) Les coûts de transaction (Williamson)

WILLIAMSON, Les institutions de l'économie (1985). Néo-institutionnalisme. Part de thèse de **Coase, « La nature de la firme » (1937)** sur **coûts de transaction**. On raisonne en info imparfaite (Coûts transaction varient selon transparence marché). **Contrat entreprise/sous-traitant = contrat incomplet** (car contrat ne peut pas être fait pour tous états nature). 2 raisons incomplétude contrats :

- **(1) Rationalité limitée.** Coût collecte info + coût cognitif pour anticiper états nature. Coûts seraient exorbitants si besoin examiner tous états de nature. Même si connaissait tous états de nature, coût rédaction contrat complet serait exorbitant.

Csq Incomplétude : entreprises ont possibilité se comporter de manière opportuniste (pas respecter obligations si pas dans intérêt). Distingue 2 formes d'opportunisme :

- **Opportunisme ex-ante** (avant signature contrat). 2 raisons :
 -> Toutes les entreprises : pas mêmes infos sur états de la nature
 -> Entreprise a infos sur elle-même que autre n'a pas = **Anti-sélection**.
Ex : entreprise au bord de faillite commande des pièces à sous-traitant. Signifie que sous-traitant risque de produire des pièces sans être payé et sans le savoir.
- **Opportunisme ex-post** (après signature contrat). 2 raisons :
 -> 1/**Aléa moral**. Difficile de vérifier que autre entreprise respecte termes contrat. Encore plus coûteux de l'obliger à le faire (besoin procédure judiciaire)
 -> 2/**Hold-up**. (chantage, trop gros pouvoir de marché). Certains investissements = spécifiques (=Sous-traitant qui réalise investissements pour produire biens demandés par clients ne pourra pas utiliser matériel pour produire autres biens pour autres clients. S'intéresser au degré de **spécificité des investissements**. Invest spécifique à un seul client et pas réutilisable par ailleurs = **investissement idiosyncrasique**. Spécificité investissements => **dépendance réciproque** (Sous-traitant dépend du client car **monopsonie**. Client dépend de sous-traitant car ne peut pas

facilement remplacer par un concurrent). Situation de **double monopole**. Les 2 entreprises ont fort pouvoir de marché donc peuvent tenter de renégocier prix à la hausse ou baisse.

- **Firmes : pas systématiquement opportunistes**

Mais une firme veut se couvrir VS risque opportuniste autres lors de signature contrat. Recours systématique au système judiciaire serait extrêmement coûteux. 8 formes possibles de **gouvernance**. Coase n'envisage dans article 1937 que 2 modes de gouvernance de relation de sous-traitance = achat sur marché + internalisation (faire soi-même).

Williamson introduit formes de **gouvernance hybride** (intermédiaires achat sur marché/internalisation). Selon 3 critères :

- **Force incitations**
- **Force contrat par règles formelles**
- **Degré de liberté dans application règles contractuelles.** Sur marché : parties prenantes se réfèrent uniquement aux obligations contractuelles et légales et doivent faire appel à justice pour les faire respecter. Dans entreprise : au contraire **contrat signé ne précise pas toutes les règles à suivre** : peuvent être redéfinies à tout moment. Entreprise a **droit d'arbitrer ses conflits internes**. Elle ne fait appel à justice qu'en dernier ressort.

Idée gouvernance hybride marché/internalisation : permet de distinguer ≠ formes de contrats que entreprises négocient en fonction de **coûts de transaction**. Coûts varient selon 2 paramètres :

- **1/Degré de spécificité actifs** dans lesquels sous-traitant investit. Plus l'investissement requis est spécifique, plus les parties vont vouloir se prémunir contre les risques (par exemple, par un contrat plus précis, avec davantage de garanties), rendant le coût de la transaction plus élevé.
- **2/Fréquence transactions :** On fait l'hypothèse qu'une fréquence élevée, en familiarisant les parties avec le dispositif transactionnel, réduit le coût de chaque transaction.

C de T = f (Fréquence, Incertitude, Spécificité de l'actif)

- + +

Exemple de l'entreprise Renault. 75% de valeur de voiture Renault : constituée par pièces détachées achetées à sous-traitants partout ds monde. Certaines pièces tq boulons standards : achetées sur marché. Sièges : produits par sous-traitants qui ont contrats avec plusieurs constructeurs. Renault produit pièces très spécifiques tq moteurs. Entreprises mettent en place formes de gouvernance hybrides (Cas 2 et 3) quand ni marché ni internalisation ne seraient efficaces. Formes gouvernance :

(1) Le marché. Contrats classiques. Produits relativement courants, degré d'incertitude réduit. Nombreux clients (actifs non spécifiques). Ex : entreprise : besoin de boulons standards : peut acheter à n'importe quelle entreprise donc sous-traitant en concu sur marché. Contrat classique = contrat quasi-complet + recours en justice rares.

(2) Contrat bilatéral. Transactions fréquentes + investissements relativement spéc. Donc contrats incomplets (entreprises doivent le renégocier régulièrement en fonction des événements). Ne peuvent pas prévoir à l'avance modalités renégociation

(3) Contrat avec arbitrage. Transactions peu fréquentes + investissements relativement spécifiques. Contrats nécessairement incomplets (renégocier contrat à chaque transaction). Comme actif est spécifique : risque hold-up = risque que autre entreprise oblige à renégocier contrat de manière désavantageuse. Entreprises s'entendent sur clause de protection. N'acceptent de signer contrat que si conviennent d'1 arbitre : un tiers ou la justice (à défaut) : chargé de régler différends. Arbitrage nécessaire pour signature contrat = augmentation coût de transaction.

(4) Internalisation (ou gestion unifiée). Transaction récurrente + investissements idiosyncrasiques. Risque hold-up trop important pour les 2 : refusent de signer contrat. Donc seul mode de gouvernance efficace = intégration verticale (fournisseur et client deviennent une seule entreprise).

=> Exemple de Williamson : General Motors. Pour carrosseries : passe par fournisseur Fisher Body jusqu'en 1926 : contrat bilatéral. A l'époque : Fisher Body = seul équipementier à produire carrosserie fermée (début XXème : carrosseries ouvertes dominant le marché). Augmentation demande voitures, et surtout fermées ds 20's. Fisher body projette construction nouvelle usine pour répondre à augmentation demande.

General Motors exige que soit située à côté de propre usine (réduire coût transport, stockage + plus grande réactivité). Cette demande accroît degré de spécificité de l'investissement. Fisher Body renonce à projet face à spécificité. 1926 : General Motors rachète entreprise. Fisher body devient division carrosserie de General Motors, et usine est construite.

2) Les droits de propriété

HART et alii, « The costs and benefits of ownership » (1986). Complète analyse du rachat de Fisher Body. Analyse coûts de transaction explique pourquoi il y a internalisation, mais pas pourquoi c'est General Motors qui rachète Fisher Body et pas l'inverse. HART mobilise théorie des droits de propriété d'ALCHIAN ET DEMSETZ (1976). HART : si était possible de rédiger contrat complet, entreprises auraient pu se couvrir VS risque d'opportunisme des 2 côtés. Du fait de incomplétude contrats : coûts d'info pour respect obligations contractuelles. C'est General Motors qui avait le plus intérêt à vérifier respect des obligations dans contrat bilatéral déjà signé. Les 2 entreprises avaient déjà signé contrat bilatéral mais était très favorable à GM. GM avait le plus intérêt à devenir moniteur (organise division travail entre parties prenantes) = est donc bénéficiaire résiduel. Donc rachat car lui permet d'exercer autorité sur Fisher Body. Double objectif General Motors : contrôler prix Fisher body + contrôler sa stratégie d'investissement. Donc face à incomplétude des contrats : propriété du capital = manière la plus sûre d'obtenir qu'un tache soit faite.

III. Le contrat de travail comme poignée de main invisible

Dans contrat de travail : salarié juridiquement sous l'autorité de direction.

Dans faits : sous autorité de direction et ceux à qui délègue autorité.

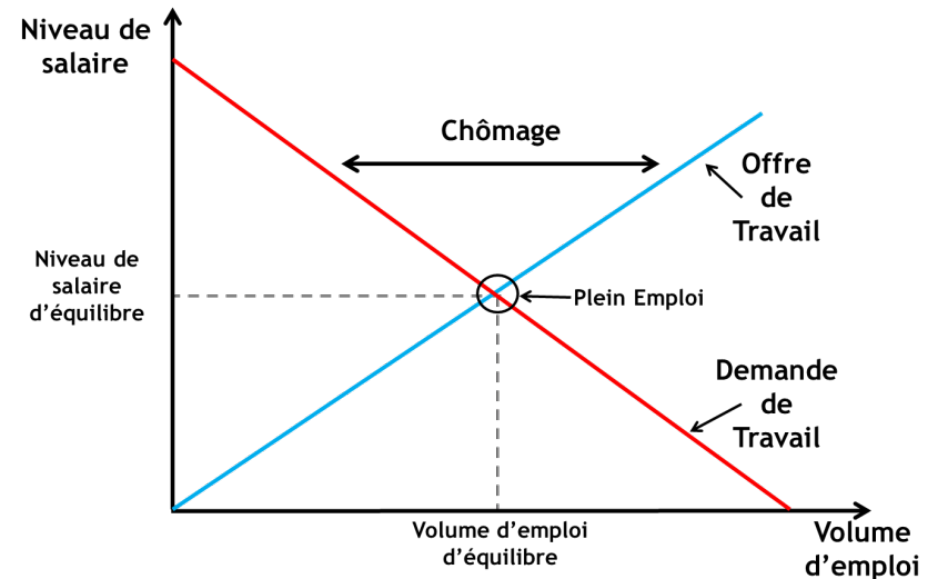
« Poignée de main invisible » : expression **OKUN**, « *The invisible handshake and the inflationary process* » (1980).

=> Signifie que **coopération direction/salariés** dépasse la stricte dimension juridique contrat de travail. Suppose passation d'accords plus ou moins implicites qui sont dans intérêt des 2 parties.

A. Contrat, rigidité salariale et chômage involontaire

Théories qui se développent dès 70's. **Modèles d'équilibre partiel du marché du travail en concu imparfaite**. On considère entreprises sont price-maker sur marché du travail : elles qui proposent contrat. Permet de montrer 2 idées :

- 1/Salaire réel est relativement **rigide**. Prix du travail s'ajuste **lentement**. Csq : difficulté à égaliser offre/demande : **viscosité** des prix (s'ajustent lentement). En particulier salaire
- 2/Salaire réel pas forcément égal à productivité marginale du travail. Salaire réel peut être > productivité marginale du travail de manière **périodique ou permanente**. Dans cette situation, il y a des travailleurs prêts à occuper emploi pour salaire proposé par entreprises et qui n'en trouvent pas = **chômage involontaire**.



Cause chômage : pas syndicats ou salaires min (comme ds thé néoclass de Pigou 1931). Entreprises proposent elles-mêmes **salaires > salaire d'équilibre**.

Théorie des contrats permet de montrer 2 idées centrales de **KEYNES** dans *La théorie générale* : **rigidité salaire + existence chômage involontaire**.

Ces modèles = **néo-éco keynésiennes** (nouveaux keynésiens). Différent de néo-keynésiens (courant synthèse après-guerre). Différence avec raisonnement de Keynes : modèles d'équilibre partiel = ce que Keynes critiquait sur marché du travail. **Pour lui : cause chômage involontaire = insuffisante demande sur marché des biens. Ici : cause chômage involontaire = imperfections du marché du travail**. Comme marché travail imparfait : agents cherchent à **pallier défaillances de marché en signant des contrats**.

Enseignements en termes de politiques publiques : très différents de Keynes. **Keynes recommandait avant tout politiques CONJONCTURELLES** pour relancer débouchés

des entreprises. Ici : recommande politiques structurelles pour améliorer fonctionnement du marché du travail.

1) Le contrat implicite (AZARIADIS comme le hasard => modele du risque)

Costas AZARIADIS, « *Implicit contracts and underemployment equilibria* » (1975).

Suppose bassin d'emploi (ex : marché national du travail) avec des travailleurs homogènes (mêmes préférences) + entreprises homogènes.

>Travailleurs supposés riscophobes (Craignent instabilité revenu). Préfèrent revenu en moyenne un peu moins élevé mais stable. Prêts à payer prime d'assurance VS risque. Travailleurs maximisent leur utilité espérée en tenant compte de : 1/proba de chômage 2/salaire réel proposé par entreprises 3/allocations chômeurs 4/utilité loisir (temps libre lié notamment au chômage).

->Entreprises sont neutres au risque (Prêtes à prendre risques pour obtenir du profit, mais pas riscophiles). Doivent financer allocations chômage par prélèvements sur la production (impôts, cotisations).

Modèle montre qu'il est mutuellement avantageux que l'agent neutre au risque assure l'agent riscophobe.

Contrat de travail : aussi contrat implicite d'assurance (entreprises acceptent d'assurer aux salariés un revenu plus stable en échange de prime de risque). 2 résultats modèle :

- 1/Allocations chômeurs fixées de façon à ce que niveau utilité chômeurs = utilité salariés en tenant compte de utilité loisir
- 2/Salaire proposé relativement rigide. En cas de choc négatif, pas ajustement par prix. Donc alignement par quantités (entreprise licencient).

Phase haute du cycle : on s'approche du plein emploi. Phase basse : plutôt que baisse des salaires, éco connaît du chômage.

2) Le salaire d'efficience (STIGLITZ)

Théorie du salaire d'efficience = Stiglitz (articles). Différents modèles. En commun : partent des imperfections marché du travail.

Si marché travail était parfait : salaire serait une donnée (déterminé par l'équilibre du marché) : entreprises égalisent productivité marginale travail/salaire réel. Sur marché imparfait : entreprises fixent salaire réel (price-maker) => salaire réel comme outil gestion ressources humaines. But = obtenir productivité élevée salariés. Hypo base = productivité travailleurs = fonction croissante du salaire réel proposé par entreprise.

4 modèles (4 façons justifier relation) :

(1)STIGLITZ, « *Alternative theories of wage determination and unemployment in LDCs : The labor turn-over model* » (1974). Coût de rotation de la main-d'œuvre (turn over). Cas où des salariés quittent entreprise pour autre. Entreprise doit recruter nouveaux salariés, les former éventuellement. Au début : moins productifs (besoin de temps s'adapter). Entreprises peuvent avoir intérêt à rémunérer salariés au-dessus du salaire qui équilibre le marché pour réduire rotation de la main-d'œuvre.

(2)STIGLITZ, « *Prices and queues as screening devices in competitive markets* » (1976). Antisélection sur marché du travail (Pour même niveau qualification, certains travailleurs plus productifs que d'autres). Donc moment recrutement : c'est une info que possède travailleur mais pas recruteur. Si entreprise propose salaire moyen = moyenne productivités marginales => antisélection. Salariés les + productifs : salaire de réserve plus élevé. Entreprise qui proposerait salaires bas n'attireraient que travailleurs les moins productifs. Pour entreprises, salaire réservation révèle info cachée=> théorie du signal (product). Entreprises : intérêt à proposer salaire > celui qui équilibre marché (VS avoir que salariés peu productifs).

(3)STIGLITZ et SHAPIRO, « *Equilibrium unemployment as a worker in competitive markets* » (1984). Aussi aléa moral (après signature). 2 raisons :

- Coût de contrôle (Employeur ne peut pas directement observer effort salariés car coût contrôle élevés)

- Aléas (Employeurs n'observent que résultat travail salarié. Mais en partie lié à travail en équipe, donc résultat lié au travail des autres). Salariés intérêt à tirer-au-flanc (minimiser effort pour niveau de rémunération donné). Entreprises peuvent avoir intérêt à proposer salaires relativement élevés : augmente coût d'opportunité licenciement. Menace licenciement devient dissuasive car il existe chômage (sait qu'il aura du mal à retrouver emploi aussi bien payé). Mieux que contrôle car difficile et couteux de démasquer tire-au-flanc. Logique de dissuasion (mis en évidence par G. Becker). Contrat d'agence incitatif : respecte contrainte participation (travailleur désire emploi) + incitation (intérêt à l'effort). Mais il existe du chômage (salaire réel > salaire réel d'équilibre).

(4)AKERLOF, « *Labor contract as partial gift exchange* » (1982). Part d'une enquête empirique sur caissières EU. Bcp dépassent normes minimales de productivité fixées par entreprises (sans qu'il y ait prime qui incite). Pour l'expliquer, il reprend théorie anthropologique don/contre-don (Mauss). Fait que salaire > salaire d'équilibre : ressenti comme don par salariés (reconnaissance de leur travail par direction entreprises). Apprécient que entreprise ne profite pas au max de concu sur marché travail. Au lieu de baisser salaires : entreprise préfère fixer juste prix = prix lié à des normes de justice. Salariés particulièrement sensibles à équité salaire (Rawls, 1971). : acceptent inégalités salaire mais veulent que les - bien payés puissent vivre dignement. Effort salariés = contre-don politique salariale entreprise relativement généreuse.

Donc quelle que soit raison existence salaire d'efficience : même chose. Du fait de relation : en phase basse du cycle : entreprises pas incitées à réduire salaires réels car savent que cela baisserait aussi productivité salariés.

3) Le modèle insiders-outsiders (lindbeck et snower)

Modèle LINDBECK et SNOWER, "Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations" (1986).

- Hypo fondamentale modèle = marché travail imparfait du fait des coûts de rotation main-d'œuvre

Supposons qu'en situation de chômage, entreprises décident licencier tous salariés pour embaucher chômeurs avec salaires moindres. Devra payer certains coûts :

- Coûts de licenciement
- Coût de recrutement
- Coût de formation
- Coûts d'opportunité : baisse productivité (nouveaux salariés ont besoin de temps pour s'adapter. Salariés encore en poste refusent de collaborer avec nouveaux).

DONC: Salariés déjà en poste = insiders. Ont un certain pouvoir de marché (peuvent influencer termes de échange). Notamment : peuvent empêcher entreprise de baisser salaires en période de chômage en jouant sur coûts rotation. Tant que salaire proposé < salaire d'équilibre + coûts de rotation : entreprise intérêt à céder aux revendications salariales insiders plutôt qu'embaucher chômeurs (outsiders) à la place. Donc outsider/insider pas parfaitement substituables car couts rotation. Csq coûts rotation = segmentation marché travail. Marché travail séparé en 2 sous-marchés :

- Insider. Veulent augmentations salaires
- Outsider. Veulent emploi, même un peu moins bien rémunéré que insiders.

Cf la formation générale (general human capital) et la formation spécifique (firm-specific capital).

Permet de formaliser divergence d'intérêt salariés en poste/chômeurs. Correspond très bien aux observations empiriques.

- Phase haute cycle : chômage ne diminue pas tout de suite, mais reprise immédiate augmentation salariale. (Au lieu d'embaucher nouveaux salariés : commencent par augmenter salaires)
- Phase basse cycle : salaire relativement rigide à la baisse. Engendre chômage involontaire.

Revendications salariales de insiders sont la cause du chômage involontaire des outsiders.

B. Formation et carrière : les modèles **multi-périodiques** (hétérogénéité du facteur W, BECKER)

1) Le capital humain

- Source = **SMITH** (1776)

Pourquoi tous salariés : pas même salaire ? Propose plusieurs arguments. L'un d'eux : **coût de formation**.

Double : 1/**Coût direct** (coût études) 2/**Coût d'opportunité** (salaire qui aurait pu être gagné si avait travaillé au lieu de faire études). En déduit que formation : comparable à investissement en capital physique (individu investit en vue d'un bénéfice). Espère **amortir coûts formation avant fin usage capital** (capacités productives). Dépenses formation doivent rapporter à individu au moins taux d'intérêt de marché. Sinon : intérêt à investir son capital ailleurs.

- Théorie développée ds cadre micro-éco par G. **Becker, Human Capital (1964)**

Capital humain = « **Ensemble des capacités productives d'un individu** » = tout ce qui **augmente productivité travailleur** (principalement formation initiale, mais aussi formation continue, santé, sociabilité, satisfaction au travail). Permet de prendre en compte toutes les dimensions anthro qui ont impact sur productivité. Capacités productives indiv = **résultat d'un investissement** (d'où nom capital). Mais capital particulier : immatériel et non transférable (Capital humain = capital personnel, donc dans société où esclavage interdit : on ne peut pas vendre son capital humain). On peut seulement :

- **Utiliser soi-même** (travail indép)
- Le **louer** (Contrat travail)

Notion capital humain permet de lever hypo d'homogénéité du facteur travail (Plusieurs qualités de travail auxquelles sont associées productivités différentes). Théorie Becker permet **d'endogénéiser hétérogénéité facteur travail**. Fait qu'il existe plusieurs qualités de travail : plus choix extérieur, mais csq choix agents écos (investissement en capital humain). Permet d'expliquer économiquement **hiérarchie** des salaires.

- Capital humain n'existe que dans processus production particulier qui le met en valeur

2 types de capital humain :

- **Capital humain général** (Capacités productives valorisables quel que soit processus production)
- **Capital humain spécifique** (Capacités productives qui ne peuvent se valoriser que dans une seule entreprise ou un seul secteur)

Par formation continue et apprentissage sur tas : travailleur devient plus productif (accumule capital humain). **Mais une partie capital humain : spécifique. 2 csqs :**

- 1/Comme salaire déter par productivité marginale : **salaire croît avec âge et ancienneté dans entreprise**
- 2/Contrat travail s'inscrit dans durée. Qd travailleur change d'entreprise : perd une partie de son capital humain : ni dans intérêt travailleur, ni dans intérêt entreprise.

2) Salaire à l'ancienneté et promotion au tournoi (LAZEAR)

- Dans A. : on s'est surtout intéressé à facteur de demande (contrats qu'entrep propose aux travailleurs)

Théorie capital humain permet de mieux comprendre facteurs d'offre. Notamment, mieux comprendre en quoi **hétérogénéité travailleurs influe sur contrats de travail**. Double hétéro :

- Entre eux
- Travailleur au cours de sa vie (pas mêmes capacités productives).

Montrer qu'il y a aussi poignée de main invisible dans progression salaires.
LAZEAR, « Age, Experience, and Wage Growth » (1976). Expliquer 2 faits stylisés :

(1) Début carrière : travailleurs changent souvent d'emploi. Volontairement (acquérir expériences ds certains secteurs) + parce que entreprises proposent contrats courts. Fin carrière : faible rotation main-d'œuvre (tendent à rester dans même entreprise)

(2) Salaire croît avec âge et ancienneté dans l'entreprise.

2 explications complémentaires de ces 2 faits stylisés :

- 1/ Théorie du capital humain. En restant en poste dans même entreprise, travailleurs **accumulent capital humain spécifique**. Donc devient plus productif sur poste. Si travailleurs payés à productivité marginale : salaire doit croître avec expérience et ancienneté. Et entreprises ne veulent pas se séparer des travailleurs à fort cap humain spécifique.
- 2/ Travailleurs pas forcément payés en permanence à productivité marginale. Coûts rotation main-d'œuvre plus élevés pour salariés expérimentés pour 2 raisons :

-> Coûts de licenciement (déf par loi) augmentent avec ancienneté

-> Ont accumulé capital humain spécifique. Aucun des 2 intérêt à changement. Coût rotation augmente avec âge et ancienneté. Donc entreprise peut avoir intérêt à sous-payer salariés début de carrière (en dessous de productivité marginale), puis augmente avec ancienneté. Donc **salariés incités à rester dans entreprise** et s'investir dans travail pour accumuler capital humain spécifique (car savent qu'au bout d'un certain temps, leur salaire réel sera > productivité marginale). Mais dispositifs **salaire à l'ancienneté** aussi **avantageux pour entreprises** car : incite travailleurs à effort long terme (en particulier jeunes) + coût rotation main-d'œuvre surtout répartis sur salariés à faible cout rotation (plus jeunes) et moins fort coût rotation (moins jeunes).

- 2^{ème} dispositif de carrière incitatif = **La promotion au tournoi.**
LAZEAR et ROSEN, « Rank-order tournaments as optimum labor contracts » (1981)

Salaire travailleur pas forcément égal à productivité marginale. Dans théorie contrat incitatif (A) : **s'explique parce que employeur ne peut pas parfaitement observer productivité marginale.**

Introduisent 2^{ème} explication : **peut-être moins couteux de rémunérer salariés selon niveau hiérarchique** (et pas prod marg). Dans cette situation : certains indivs rémunérés au-dessus de leur productivité marginale. Prime liée à niveau hiérarchique élevé (salaire réel - productivité marginale). On se place à niveaux hiérarchiques élevés. Ex : cadres qui veulent passer cadres-dirigeants. Suppose travailleurs neutres au risque (indifférents toucher rémunération aléatoire/toucher moyenne gains). **Rémunérer selon niveau hiérarchique devient dispositif incitatif efficace** (pas vrai pour salariés riscophobes). **Modèle permet d'expliquer pourquoi rémunération cadres dirigeants semble déconnectée de ce qu'ils font réellement gagner à entreprise.** Prime pas liée à productivité indiv mais but = inciter cadres en-dessous à effort.

Montrent que salaire au tournoi peut être optimal (chacun incité à effort, à révéler performance). Donc **permet de sélectionner les plus performants** lors des promotions. **Moyen efficaces d'allouer postes** entre travailleurs neutres au risque. Plus vrai si performance salarié totalement inobservable.

CF WORKING RICH :)

C. L'effet contre-productif des incitations salariales ? (Maya Bacache, les stratégies absurdes)

- BACACHE, Les stratégies absurdes (2009)

Dispositifs incitatifs dans organisations. Salariés entreprises et fonction publique. Observe que **dispositifs d'incitation se sont bcp dév ces dernières années** (Surtout influence néo-management) : rendre Etat et entreprises plus performantes (réforme de l'Etat). Dispositifs incitatifs reposent sur définition

d'indicateurs de performance, et rémunération en partie liée à indicateurs. Évalue nombreux dispositifs. Salariés public et privé : sensibles aux incitations monétaires (modifient comportement). 2 conclusions :

1/Résultats obtenus par organisation : pas tjrs conformes aux obj visés. Pour être efficace, indicateur performance doit être particulièrement bien pensé, car salariés rationnels donc cap d'utiliser indicateurs à leur avantage. Augmentation performance peut n'être qu'apparence. Ex Bacache : EU : Etat fédéral subventionne centres de formation pour chômeurs. Début 90's : Etat met en place indicateurs performance pour chaque centre de formation. Subventions plus fortes qd taux de placement chômeurs plus important en fin de formation (Taux de placement = proportion chômeurs qui trouvent emplois). Cette politique a semblé succès (taux de placement centres de formations augmenté). Mais pour obtenir augmentation : centres ont sélectionné chômeurs les plus employables (donné formation en priorité à ceux qui avaient moins besoin de formation pour trouver emploi).

2/Spécificité secteur public. Reprend concept FREY : motivation intrinsèque/extrinsèque. Secteur public : motivation extrinsèque peut évincer motivation intrinsèque (service public). Indicateurs de performance impliquent de servir en priorité certains usagers (VS norme égalité traitement service public). Bacache reprend données OCDE : montre que mise en place incitation dans fonction publique : décevante du PDV augmentation performance. Dispositifs tradis (évolution carrière) : aussi incitatifs sans évincer motivation intrinsèque.

IV. L'organisation comme instance de régulation du travail

Régulation = processus de création, de maintien, et de destruction des règles. (CF REYNAUD: régulation de contrôle / autonome, travail prescrit, travail réel). Montrer dans IV que aussi à l'intérieur de l'entreprise qu'on peut trouver une théorie du marché du travail.

A. L'institutionnalisation du marché du travail

Institutionnalisation = stabilisation d'un système de règle, qui donne à chacun une place dans division du travail.

1) La théorie de la régulation (Aglietta, Régulation et crise du capitalisme)

Théorie de la régulation. Développée ds 70's-80's en France. Portée par génération de polytechniciens administrateurs de INSEE. But = se démarquer de science éco telle que dev à l'université (principalement néo-classique). Selon régulationnistes : sc éco pratiquée à univ incapable d'expliquer crises récurrentes sociétés capitalistes. Part de équilibre plutôt que crises. Dans théorie standard : crise peut être 2 choses :

- Période d'**ajustement marchés** après choc. Comme marchés imparfaits : peuvent être plus ou moins rapides à revenir à équilibre
- Soit **déplacement équilibre**. Suite à choc : marchés s'ajustent à baisse

Acte de naissance de cette théorie = **AGLIETTA, Régulation et crises du capitalisme (1976)**. But = comprendre **crise 70's**. Marquée par **stagflation** = croissance nulle + inflation. Semble incompréhensible pour économistes époque. **Travail d'histoire éco quantitative** principalement : travail historique sur les différentes crises dans histoire éco EU. Reprend des concepts issus de pensée Marx. Autres régulationnistes : BOYER, LIPIETZ.

- Dans **éco capitaliste** : moteur dynamique éco = accumulation capital

Entreprises doivent en permanence lutter VS possibilité baisse taux de profit. **Marx** s'intéresse aux contradictions du MPD. **Mode de production** se définit par 2 critères :

- **Forces productives** (facteurs production ou techniques production dispos)
- **Rapports sociaux de production** (droits propriété historiquement déter sur richesse produite)

Dans terminologie **Marx**, **contradiction** = situation où évolution forces productives rend instables rapports sociaux. Ex : conflits entre classes => révolution. Insiste sur historicité modes de production.

Aglietta (1976) reprend idée : part de idée qu'il faut **analyser accumulation capital dans son historicité et en tenant compte de l'ensemble des rapports sociaux**. Marx n'applique concept contradiction qu'aux gds changements millénaires (Ex : esclavage => servage => salariat). Aglietta l'applique au sein même du MPD. **Crises constitutives du dynamisme capitalisme**. Révèle **périodiquement contradictions dans modalités d'accumulation capital**. Historiquement : économies capitalistes connaissent grande crise **tous les 40-50 ans** (Gde dépression 1870's-80's, gde crise 30's, crise 70's, Subprimes dès 2008). Ces crises marquent **changement régime d'accumulation**. **Entre crises : modalités d'accumulation stables** (rapports sociaux stabilisés,

institutionnalisés). 5 rapports sociaux qui déter fonctionnement de l'éco (= formes institutionnelles) :

- 1. **Formes de la concurrence** (Concerne concentration sur marché et formation prix)
- 2. **Forme de la monnaie**
- 3. **Formes d'intervention de l'Etat**
- 4. **Formes du rapport salarial** (employeur/travailleur)
- 5. **Formes d'insertion dans éco mondiale** (échanges internationaux)

Quand ces 5 rapports sociaux forment système cohérent (ensemble d'institution qui se reproduisent dans temps) = **mode de régulation de l'éco**. **Mode de régulation** = ensemble de règles formelles et informelles ds éco qui permettent d'égaliser offre/ demande, c'est-à-dire évite apparition crises. **Ajustement offre/demande éco nationale ne dépend pas seulement de mécanismes marchands, mais de tout un système institutionnel**. Théorie de la régulation : processus ajustement macro-éco = pas invariant sur lg terme. **A chaque période histoire domine un certain mode de régulation**. Csq = une politique éco adaptée pour lutter VS à une époque : pas forcément pour prochaine crise.

- **Crise 1929**

Cause principale = contradiction fixation salaires (manière concurrentielle)/ augmentation productivité (liée à progrès technique et OST). **Entreprises pvt produire de + en + alors que ds situation crise : salaires tendent à baisser**. Donc **crise de débouchés**. C'est le diagnostic fait par KEYNES à époque. Ds 2nd après-guerre : **nouveau mode de régulation** (dépasse contradictions) : production de masse (entreprises) + conso de masse (salariés) = **mode de régulation fordiste** (pour lui). Industriel FORD (chaîne + standardisation + augmentation salaire) : affirmait que augmentation salaires devait permettre à ses ouvriers d'acheter ses voitures. Donc **mise en cohérence des 5 formes instit** :

- **Forme de concu**. Entreprises standardisent produits pour **profiter au max des écos d'échelle**. Marchés divisés entre entreprises plus ou moins grandes qui essaient de se créer **niches** (différencier un peu produits). **Surtout concu monopolistique**. Dans ce cas : entreprises : un certain pouvoir de marché : **fixent prix** (=coût marginal + une marge)

- Formes de la monnaie. Principale forme création monétaire = **crédit**. Permet financement développement entreprises.
- Formes d'intervention Etat. 1/Encouragement (voire oblige) **négociation collective**. Salaire devient **prix administré** (fixé par règles formelles). 2/Dév Etat-providence (assure salariés VS risques sociaux) : forme de salaire indirect fixé par règles administratives
- Formes du rapport salarial. Repose surtout sur **partage gains productivité** patrons/salariés. Assurer **débouchés** aux produits standardisés. Achats ménages : souvent 1^{er} équipement (électroménager, voiture...)
- Formes de commerce international. Domination commerce international par EU d'où vient modèle fordisme
- **Crise 70's** = **signe double épuisement mode de régulation fordisme** :

(1) Epuisement principe production de masse. Baisse gains productivité (progresses moins vite). 30 Glorieuses : productivité moyenne travail augmente de 5% par an. Entre 70's-2000's : 2-3%. Depuis 2000's : - de 1%. D'où faiblesse croissance.

(2) Epuisement principe conso de masse. Ménages : achats remplacement. Csq : moins demandeurs produits standardisés à bas coût, et + de **biens diversifiés à fort contenu techno**.

Permet de comprendre différence crise 30's/70's. **30's** : Obj 1^{er} autorités monétaires = **restaurer valeur monnaie**. Notamment FED (EU) : politique **destruction monétaire** (détruit masse monétaire pour restaurer valeur). Csq : **déflation**. Entreprises : réduire coûts (en part salariaux) => **baisse salaire + licenciements**. Donc demande se contracte => **renforce crise**. **Crise 70's** : autorités monétaires **VS reproduire erreurs**. Politique relance monétaire (facilitent crédit). Mais **effet inflationnistes**. Csq : salariés obtiennent **augmentation salaires** (quasi-auto dans rapport salarial fordiste). Or prix déter principalement Donc **renforce inflation et crée chômage = stagflation**.

Bilan théorie de la régulation. Aspects positifs : favorise dialogue interdisciplinaire. 1/Régulationnistes bcp appuyés sur **socio travail**. Pour comprendre capitalisme : pénétrer dans **labo secret production** (étudier organisation travail). 2/Théorise notion **institution (= système cohérent qui tend à se reproduire dans temps)**. S'inspirent des **théories fonctionnaliste et structuraliste** dominantes à l'époque en socio (holiste). 2/Travaux

régulationnistes cités par historiens. Contribué à introduire économétrie ds boîte à outil historien.

Aspects négatifs. Analyse économétrique rétrospective. Donc peu utilisable pour guider politique éco de manière chiffrée. Plus dans stats que modélisation.

2) Les négociations collectives (C BON TU DIS CRITICITÉ ET BASTA)

- 1^{ère} théorie négoc collective en éco = **DUNLOP, Wage determination and trade unions (1944) (Institutionnaliste)**

1^{er} à théoriser **syndicats** comme **agents éco**. Jusque-là éco abordé rôle syndicats mais pas endogénéisé syndicat (Ex : PIGOU 1931 assimile synd à rigidité salariale (même csq que salaire min)). Dunlop : **1^{er} à voir syndi comme unité de décision qui cherche à atteindre propres objectifs**. 2 objectifs :

- 1/**Niveau emploi** (Qd chômage baisse et nbre d'actifs occupés augmente : syndi recrute nvx adhérents)
- 2/**Niveau salaire** (Adhérents plus satisfaits qd élevé)

Fonction objective syndicat = maximise masse salariale: $Max L \times \frac{w}{P}$.

On peut raffiner en pondérant 2 objs ou en supposant plusieurs catégo de travailleurs. **Nécessairement arbitrage car dilemme entre 2 obj** (peut pas avoir chômage faible + salaire élevé). **Décision syndicat se confronte à demande travail des entreprises** (fonction décroissante salaire réel). Dunlop se place ds cadre négociation entreprises/syndics. Considère que différents syndicat d'accord sur 2 objectifs. Négociation =

$L(w/p)$. L : fonction croissante salaire réel. Syndic veut à la fois bcp emplois et salaires élevés. Accord sur L^* et (w^*/p) . Syndicat = offreur de travail pdt négociation (cô si vendait travail salariés). Pas ajustement marchand mais négociation entre 2 acteurs. Synd se comporte comme monopole (seul vendeur de travail sur marché). Négociation peut impliquer existence chômage. Se mettent d'acc sur niveau emploi L^* qui peut être < pop active. Comme salaire réel découle de négociation : marché ne s'ajuste pas par baisse salaires réels.

Fondement théorie éco des syndicats, mais très rapidement critiquée. Si salariés ont **préf hétéros** : **syndicat peut pas représenter préférence car théorème d'impossibilité d'Arrow (1951).** Donc difficile résumer syndic à ces 2 obj : institution complexe fruit de nbreuses interactions entre multiples acteurs qui chacun ont propres objectifs (on retrouve th orga et choix publ).

Dunlop se rapproche de socio fonctionnaliste. Essaie de théoriser marché comme **système** (ens d'éléments interdépendants). **Syndicat = sous-système** : permet régulation marché travail, en mettant en relation par négociation salariés par représentation avec employeurs.

- Quel est niveau pertinent de négociation collective ?

Auj France : 3 niveaux :

- Entreprise
- Branche (Ens des entreprises qui vendent sur même marché (équivalent à secteur compta nat))
- Nation

En France : négociations les + importantes = niveau branche. Négocie : 1/ salaire 2/Durée travail 3/conditions travail. Négociations niveau entreprises : pas droit de déroger aux accords branches. Négociations niveau national : question protection sociale et pas orga 1/Niveau cotisation 2/ Indemnisation chômage 3/Calcul pensions de retraite 4/Calcul allocations familiales 5/ remboursement soins de santé.

CALMFORS et DRIFFILL, « Bargaining structure, corporatism and macro-economic performance » (1988). Se demandent **niveau négociation le + efficace.**

(1)Négociation très décentralisée (entreprise) peut être inefficace car **concu**. Ds secteur très concu : entreprises **price-taker**. Celle qui négocie accords avec salariés : **difficultés**.

(2)Négociation niveau branches : permettent éviter en partie pb. Toutes entreprises même marché augmentent coûts en même temps. Mais consommateurs peuvent substituer autres produits. **Négociation centralisée =**

plus efficace. Si on négocie augm salaire : tous salariés voient revenus augm en mê temps. Mais ne **fonctionne qu'en éco fermée**. En éco ouverte : éco nat perd en compétitivité.

(3)Donc négociation très centralisée peut aussi être inefficace. Impose mêmes conditions aux entreprises. Majo impose externalité à minorité. Argument amène à penser que niveau décentralisé plus efficace car acteurs connaissent mieux contraintes spéc à chaque entreprise (organisation travail + expo à concu internationale (branches plus ou moins exposées)).

Donc pas de relations théoriques générales degré centralisation négociations/efficacité éco : pure question empirique. Compare tx chômage/degré centralisation négociations collectives des pays développés. Résultat =

- >Pays qui ont + de chô = **négocient principalement niveau branche** (Explication = cumulent les 2 sources d'inefficacité).
- >Pays qui négocient princ niveau nation : **surtt petits pays** (surtt scandinaves et Autriche). Petite taille limite pb lié à trop forte centralisation.
- >Gds pays : **ceux qui connaissent faible tx chômage = ceux qui adopté décentralisé** (Ex : EU, Japon : niveau entreprise).

Mais relation fondée que sur stats descriptives, et peu de données (1 pays = 1 point). Donc ni analyse icono (pas fondé sur régression), ni modèle théorique Dans 90's : relation fonctionne bcp moins bien. Bcp de points aberrants. Bcp de pays mettent en place **réforme** sur marché travail => autres facteurs rentrent en compte.

2000's : on retrouve relation.

- Relation au fdmt de loi EL KHOMRI (2016)

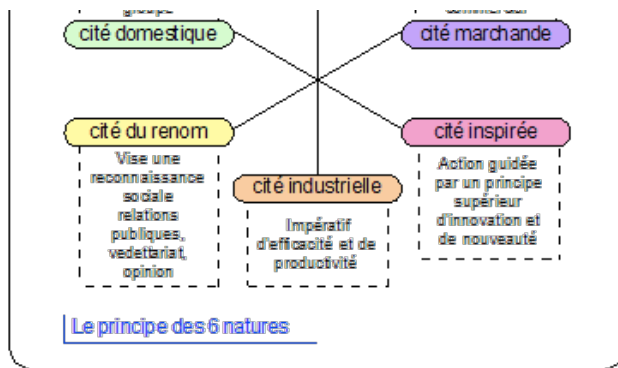
But = favoriser négociation collective niveau entreprise. Bouleversement hiérarchie normes. Droit travail fr fondé sur idée que droit travail décidé nationalement (=Code du travail) : déf un min. Négociation collective Fr : niveau branche (conventions collectives), mais ne peuvent prévoir que des dispos **plus favo aux salariés que Code travail**. Négociation d'entreprises : accord d'entreprise ne peut prévoir que **dispo plus favo à salariés que convention collective**. Loi modifie hiérarchie norme pour négociation uniquement :

- Temps de travail
- Heure sup

Accords d'entreprises pvt déroger aux conventions collectives mais pas Code Travail. Peut être validé par référendum d'entreprise auprès des salariés. Justification loi = hypo Calmfors et Driffill (négociation branche permettrait pas assez aux entreprises de s'adapter à concu). Csq loi : syndicats perdent une partie de leur pouvoir de négociation (salariés surtout sensibles au risque de perdre emplois, donc + facilement prêts à accepter dégradation condition que syndicats). Négociation plus niveau central mais négocié entreprises par entreprises.

3) Sentiment de justice et conventions (BOLTANSKI ET THEVENOT, DE LA JUSTIFICATION !!!!)

BOLTANSKI et THEVENOT, De la justification (1991). Ecole conventions.
Idee qu'il faut rejeter théorie purement éco et socio des organisations.



	Explique création règles par :	1 fois négociées, règles s'expliquent par :
<u>Socio travail</u>	Conflit	->Contrainte instit ->Caractère moral / culturel

<u>Théorie éco dominante</u>	Contrat (=échange volontaire dénué de conflit)	->Intérêt pour tous ->Surveillance ->Menace crédible
------------------------------	------------------------------------------------	------------------------------------------------------------

2 visions tradis incapables de rendre compte de coordination ds entreprises.
Idée départ = **défaut coordination** tjrs possible. Ni réduire entreprise à lieu de conflit, ni éliminer conflit de l'analyse de l'entreprise.

• S'intéressent aux modes de résolution conflit

Partent de postulat **Weber** = **agents ont besoin de trouver sens aux règles.**
Ds entreprises : besoin sentiment justice. Ex : sur échelle rémunération, répartition tâches, partage gains de productivité. Thèse = conclure un accord suppose de se mettre avt d'accord sur cadre commun, ens de références communes = **cités** (=définissent des caractéristiques cô grandes ou petites en fonc° de valeurs).

Choix se référer à 1 cité plutôt qu'1 autre ds négocia° = **convention** (=choix relativemt arbitraire ms accepté par ts => indiv ne peut pas faire autrement que s'y conformer). Cités = **registres de justifica°**. CITÉS DE L'OPINION, CITÉ CIVIQUE, CITÉ INSPIRÉE, CITÉ MARCHANDE...

Distinguent 6 cités (BOLTANSKI et CHIAPELLO : ajoutent 7ème cité apparaît ds litté manag entre 60's-90's). Idee centrale = pluralité de défini° du bien.

Pour justifier accord : on peut se référer à ≠ **valeurs**. Permet critique théorie éco dominante : pense entreprise au prisme du contrat, càd de échange marchand. Or cité marchande (registre justif liée au marché) : pas seul registre justi poss (y compris niveau entreprises). Agents mobilist égalemnt autres registres justifica° ds entreprises.

B. Segmentation et discrimination

1) Marchés internes et marché externe du travail (Piore et Doeringer = EL PEOR)

PIORE et DOERINGER, (DOERINGER) *Internal labor markets and manpower adjustment* (1971).

- Partent des émeutes afro-am ds quartiers EU 2nde moitié 60's

Ds débat pub époque : émeutes semblent paradoxes car :

- 1964-65 : mvmt civique a abouti, dc afro-am ont obtenu égalité droits
- Conjoncture éco la + favorable de après-guerre : plein emploi + croissance éco environ 4%

Explication. Ds double contexte : discrimina° apparaissent d'autt + insupportables. Frustration relative (MERTON). Ts emplois d'exécu° ne se valent pas. Certains : stables, porteurs d'identité, et fort tx syndicalisa°. Très peu accessibles à certaines catégo de pop (empiriquement) : fê et jeunes peu qualifiés + minorités ethniques et immigrés. Relégués vers emplois précaires, peu porteurs d'identité, et peu protégés par syndicats. Observent : syndicats relativement fermés aux fê, jeunes, minorités, immigrants (Représentent plutôt hôt blancs et personnes en emploi stable).

- Forte segmenta° travail pour emplois d'exécution (ouvriers peu qualifiés et employés peu qualifiés)

Segmenta° travail = qd marché d'un bien divisé en sous-marchés régulés de manière différente. 2 segments de marché :

1/LES marchés internes du travail. Ds certaines entreprises : ajustemt offre/demande pas principalemt par ajustemt prix (variation salaire) ms par application de :

- règles formelles (tq *Code travail*)
- règles négociées collectivement
- règles gestion ressources humaines entreprises
- règles informelles : chaque groupe de travail : dév normes sur ce qu'il est possible ou non de faire

2/LE marché externe. Tte la main-d'œuvre qui pas ds marchés internes. Travailleurs substituables et se font concu. Ajustement offre/demande travail par système des prix. Salaire flexible : varie selon conjoncture

- Qu'est-ce qui justi économiquement marchés internes ?

Emplois routiniers qui nécess faibles qualifica°. Selon th éco standard : marchés internes ne devraient pas exister : entrep devraient avoir intérêt à se séparer de travailleurs protégés pour - chers sur marché externe (intérêt ajustemt par prix). Important enquête par entretien (original en éco). Entr ac resp ressources humaines et syndicalistes. Existence marchés internes : ds intérêts entreprises et salariés déjà en poste.

Entreprises. Pour certains emplois d'exécu°, travailleurs peu qualifiés mettent temps à se former. Pdt tps : - productifs. Dc coût pour entreprise. Double apprentissage : sur le tas pour indiv (on-the-job training) + apprentissage organisationnel : pas indiv ms gpe qui apprd aussi. Dc groupe stable génère règles informelles qui pvt permettre maintenir productivité élevée. Dc entrep pvt avoir intérêt à stabiliser main-d'œuvre plutôt que payer coûts apprentissage.

Salariés sur marché interne. Se protègent de concu (en particulier concu chômeurs et travailleurs précaires)

Bilan sur théorie marchés internes/externes.

->Positif : permet de souligner difficultés π éco. Si Etat met en place même mesure : peut avoir effet \neq sur 2 segmts. Ex : dispositifs rendt + coûteux licenciements, ou relèvent bas salaires. Intérêt salariés marchés internes, ms pvt empêcher cx sur marchés externes d'accéder à emploi

->Négatif. Tient compte de existence discrimina° sur marché travail, ms donne pas cause. Décrit catégo discriminées ss expliquer pourquoi celles-ci. Pour expliquer : voir socio (stéréotypes de sexe, ethniques) ou th éco de discrimina°.

Remarque sur émeutes urbaines fin 60's. Pour répondre : 1968 mise en place π de discrimina° positive. But = lutter VS discrimina°. 2 dispo principaux :

- Emploi préférentiel minorités pour entreprises qui veulent contrats publics
- Admi° préférentiel à université (cf cours école)

2) Les causes de la discrimination à l'emploi (BECKER, PHELPS)

Discrimination = on traite différemment situa° comparables.

Sur marché travail :

- Payer différemment salariés ayant **même productivité marginale**
- Discrimina° à embauche (Entre 2 travailleurs ac même productivité marginale : embaucher celui qui appartient à une certaine catégorie)

Initialement : **théorie de discrimina° dév sur marché du travail. Ms on peut généraliser à autres types de discrimina°**. Modèles discr à l'emploi : **modèle de concu imparfaite** : entreprise price-maker (propose salaire).

2 théories de la discrimina° :

(1) **BECKER, The economics of discrimination (1957)**. Raisonne en **info parfaite** (sait à quelle catégorie travailleur appartient, et connaît productivité marginale de chaque conso). Ms suppose que certains indivs ont **préférences discriminatoires** (employeur lui-même, ou autres salariés, ou consos). **Discriminateurs prêts à renoncer à une partie de revenu** pour pas être en interac° ac fê ou noir. Ex discrimina° ho/fe (vrai aussi pour ethnique). Du fait de préférence discriminatoire : **coût psycho à embauche gpes discriminés. Impact redistributif sur salaire** : entreprises proposent aux hô salaire > productivité marginale (fê : inverse). Ms entreprises hétéros : certaines discriminent bcp/autres peu ou pas. **Dc hôs : intérêt à aller ds entreprises qui discriminent bcp** (salaires + élevés) (Fê inverse).

Résultat modèle = **ségrégation professionnelle** (Certaines entreprises n'embauchent presque que ho, autres presque que fê). Ms **entreprises qui discriminent bcp : désavantage concurrentiel** (payent salariés au-dessus de productivité marginale). Modèle montre qu'entreprises qui discriminent bcp doivent progressivement faire faillite et disparaître. **Dc lg terme : ségréga° pro et différentiel salaire H/F pour même productivité doivent disparaître**.
Effect : s'atténuent ms très lent.

(2) **PHELPS (FELL INTO THE STAT), "The statistical theory of racism et sexism" (1972)**. Part de hypo info imparfaite (employeur sait à quelle catégorie travailleur appartient ms **connaît pas productivité marginale**). **Ms employeur connaît productivité marginale moyenne du grpe** auquel travailleur appartient.

Idée = employeur va se fonder sur sexe ou ethnicité (facilement observables) pour proposer salaire = théorie de la discrimina° statistique. 2 prédictions principales modèle =

- **Si employeurs pouvaient mesurer précisément productivité marginale travailleurs, il n'y aurait pas de discrimina°**. Tx de discrimina° salariale augmente ac difficulté mesurer productivité salariés. Peut être ≠ selon emploi.
- **Si productivité moyenne chaque gpe est ≠ => écarts de salaires. Crée discrimina° certains indivs**. Ex : fê très productive - payée qu'un hô ac même productivité. Ms ne crée pas discrimina° pour ts indiv : **que si producteurs évaluent mal productivité moyenne** (ex : sous-estiment productivité moyenne fê). Renvoie au modèle Becker (biais VS fê)

Combiner les 2 explications de discrimina° : pas forcément antagonistes.

CONCLUSION

Auj : nbx secteurs : **disruptions** = progrès technique ne fait qu'améliorer produits ou réduire coûts. **Progrès technique bouleverse complètement organisat° product° ds secteur**. Ex = **uberisation de éco** = émergence **éco collaborative** (éco du partage). Repose sur existence plateforme d'échange entre pairs (en général plateforme internet spécialisée ds mise en rela°). Initialement portée par éco sociale et solidaire. Ex : AMAP = Plateforme de mise en rela° agriculteurs/consommateurs locaux. Ex 2 : start-up de l'éco numérique.

-> **Avantage éco partage = permet alloca° + efficace ressources**. Ex 1 : **Blablacar** = plateforme covoiturage. Permet optimisat° utilisat° ressource privée (voiture). Gain pour possesseur voiture (partage gains transports) + gain pour utilisateur (gagne en pouvoir d'achat, accès à nv service car posséder voiture très coûteux) + gain pour société (- congestion routes et - pollution). Ex

2 : Uber = plateforme de mise en rela° pour VTC. Favorise emploi immigrés et descendants d'immigrés. Pas de discrimina° à l'embauche car chauffeur crée sa propre activité.

-> Désavantage uberisation : permet **dumping fiscal et social** :

- Fiscal. Ex : Airbnb. Plateforme loca° courte de chambre ou appart chez particuliers. Paris = + gd marché mondial de Airbnb. Partic : peut faire concu aux hôteliers mais ss payer taxes entreprise. Certains apparts ou immeubles achetés pour être loués via Airbnb ss avoir obliga° légales. Csq : augmenta° prix immobilier, dc évic° habitants. De + en + d'assos de riverains et municipalités cherchent à lutter VS csqs Airbnb.
- Social. Ex : Uber. Chauffeurs VTC : indépendants (Uber ne leur garantit pas revenus fixes). Principal concurrent G7 = + gd opérateur de taxi dans l'UE (chauffeurs salariés). Ms Uber propose crédit pour acheter voiture, impose obliga° strictes sur habits et gestes commerciaux (Ex : bouteille eau), et impose tarifs. Fr et RU : justice a consid que s'agissait de fausse activité indé (travail salariés dissimulés), dc obtiennent systématiquemt requalifica° is au cas par cas pour l'instant : démarches juridiques couteuses et longues. Pb situa° = qd plateforme fait faillite (plus personne contre qui se retourner pour faire valoir droits sociaux)

Donc uberisation => remise en cause norme juridique contrat de travail (formalisée fin 19^{ème}). Retour contrat commercial de **louage de services** (n'offre pas de protec° spécifique au travail = contrepartie dépendance envers travailleur). **Protec° auxquelles pas droits** : salaire min, congés payés, indemnisa° accidents travail. Auj administra° fiscale en Fr poursuit Uber pour l'obliger à payer cotisa° sociales. Donc **éco partage permet meilleure allocation, mais ss régula°** : peut se transformer en **éco du partage des restes** (miettes). Ex : Uberpop (plateforme de covoiturage rémunéré). Permet de faire taxi pour compléter revenu. Ms pas protec° légale (ni travailleur ni voyageur). Dc interdit en Fr. Eco partage des miettes = **constat qu'auj bcp d'emplois peuvent ê divisées à plusieurs micro-activités**. Chacun : soumise au jeu offre/demande.

PETIT BONUS DU REPÈRE ECO DES ORGANISATIONS

Qu'est-ce que la hiérarchie ?

59

Plus formellement, on peut exprimer la relation résultant de la **détention asymétrique de droits sur les actifs** et sur leur usage de la façon suivante.

Soit A, l'ensemble des actions possibles, compte tenu des technologies et des *inputs* disponibles, et acceptables, compte tenu de l'environnement institutionnel ; et soit N agents répartis en deux classes J et I, les premiers détenant des **droits de propriété et/ou les droits de décision** qui leur sont associés, les seconds ayant la **capacité d'utiliser** les actifs sur lesquels ces droits assurent un contrôle. On dira qu'il y a *une relation hiérarchique entre ces deux classes d'agents* : 1) *lorsque tout agent i (i ? I) se réfère aux objectifs définis par un agent j (j ? J) plutôt qu'aux siens propres lorsqu'il choisit une action a (a ? A), et 2) lorsque les choix de j*

prévalent sur ceux de i quand il y a incertitude, ambiguïté ou même conflit par rapport à ces choix.

60

La hiérarchie introduit ainsi une relation d'ordre entre agents, qui occupent un rang dans la structure de l'organisation. On représente classiquement la structure résultant de cette relation par un arbre inversé.

Mais attention : l'arbre formel ne suffit pas à refléter la hiérarchie réelle [Beckmann, 1988 ; Aghion et Tirole, 1997]. Comme les sociologues l'ont montré il y a longtemps [Selznick, 1948 ; Granovetter, 1985], celui qui s'en tiendrait à l'examen d'un organigramme pour déterminer la réalité du pouvoir dans l'organisation serait bien naïf ! Deux agents peuvent avoir le même « prédécesseur » dans l'arbre hiérarchique, ils n'ont pas nécessairement le même « rang » (défini par l'étendue du domaine de décisions) : le chauffeur du P-DG a le même « prédécesseur » que les chefs de division, il n'a pas les mêmes pouvoirs !

L'analyse du fonctionnement effectif de la hiérarchie et de ses modes de décision se révèle donc complexe et commence à peine à attirer l'attention des économistes. C'est pourtant là un point essentiel pour comprendre l'organisation intégrée et pour assigner un rôle spécifique aux managers, qui ne sont pas de simples robots transmetteurs d'ordre (de haut en bas) ou relayeurs d'information (de bas en haut) comme le suggère trop souvent l'approche économique.

La diversité des « hybrides »

Il y a de nombreuses façons pour les organisations d'établir des liens de coopération sans pour autant mettre en commun leurs droits stratégiques (en particulier les droits de propriété qui assurent leur autonomie en dernier ressort). Mentionnons : 1) la sous-traitance, où une entreprise est donneur d'ordre ; 2) les **supplieurs parks**, où des entreprises partagent certains services ou même des *inputs* ; 3) les **alliances stratégiques**, où il y a mise en commun d'actifs spécifiques ; 4) la **franchise**, où un franchiseur se comporte en « chef de file » sans nécessairement détenir des droits de propriété sur les franchisés ; 5) les **filières (supply chain systems)**, où un ensemble de partenaires se coordonnent verticalement ; 6) les **joint-ventures** où des entreprises parents donnent naissance à une entreprise enfant sur laquelle elles exercent des droits partagés.

Deux caractéristiques, transversales à ces formes, viennent de ce que les partenaires sont aussi concurrents, et utilisent systématiquement les contrats comme instruments de coordination et de contrôle. Selon le degré de centralisation qui en résulte, on se rapproche plutôt du marché ou plutôt de l'organisation intégrée. Soit en abscisse les ressources stratégiques partagées, en ordonnée le degré de décentralisation des dispositifs de coordination ; la gouvernance des « hybrides » peut être synthétisée comme suit.

LE MARCHÉ:

Les modèles d'équilibre (partiel ou général) le définissent comme dispositif de coordination fondé sur le système des prix. Mais, comme l'ont souligné Hayek [1945] puis Demsetz [1988], le marché ne coordonne pas en soi ; il fournit simplement un support aux signaux prix, dont les agents font usage pour apparier offre et demande. De même, le marché ne produit pas ; il permet les transactions qui signalent aux décideurs comment organiser la production. L'existence du marché suppose donc des ménages et des entreprises qui produisent et interagissent.

La théorie des droits de propriété dérive de Coase [1960] et Alchian [1965]. Elle met en avant le droit de disposer librement d'un bien ou d'un service, sous certaines restrictions. Ce droit, socialement défini, est « privé » lorsqu'il est détenu par une personne, physique ou morale, et lorsque son transfert donne lieu à un « contrat », formel ou informel. La définition de ces droits et les difficultés qu'elle soulève constituent une limite majeure à l'instauration d'une économie de marché « pure ».

Les marchés reposent sur l'autonomie de décision des parties à la transaction. Pour que le signal prix puisse remplir son rôle de véhicule neutre d'information, l'identité des parties ne doit pas jouer de façon significative dans la formation de ce signal. Sauf dans le cas de biens de consommation finaux, où le bien sort du marché, il doit y avoir réversibilité possible de la transaction : l'acheteur doit pouvoir revendre. Enfin, tout marché requiert des règles, il s'enracine dans des institutions.

EX=> le marché des diamantaires d'Anvers a une organisation très différente du marché alimentaire de Rungis ou du marché spot du pétrole de Rotterdam.

def du marché: *un marché est un arrangement institutionnel fait de règles et de conventions qui fournissent un support au transfert sur une large échelle de droits d'usage entre décideurs indépendants, transferts guidés par les signaux prix.*

C'est la leçon première de Coase [1960], qui a montré combien la définition des droits de propriété et les règles de leurs transferts en déterminent les coûts et la manière de les organiser. Ainsi, le marché est un arrangement institutionnel parmi d'autres. Il y a alors renversement de la perspective néoclassique traditionnelle : les institutions ne sont pas exogènes, mais inhérentes au dispositif qu'on appelle « marché ».