

La négation du pouvoir dans l'économie des coûts de transaction : le paradoxe williamsonien et son dépassement

Virgile CHASSAGNON et Bernard BAUDRY

n° 2012-03

Version définitive parue dans *Économie Appliquée*, 2012, tome LXV, n° 1, pp. 127-154

La négation du pouvoir dans l'économie des coûts de transaction : le paradoxe williamsonien et son dépassement

Virgile CHASSAGNON¹

Bernard BAUDRY²

Résumé : La question du pouvoir a été traditionnellement mise à l'écart de l'économie en général et de l'économie de la firme en particulier. Bien que privilégiant une approche pluridisciplinaire, le Prix Nobel 2009 Oliver E. Williamson s'inscrit dans cet esprit en rejetant le pouvoir de l'économie des coûts de transaction. Pourtant, au regard des hypothèses théoriques et comportementales qui servent de support à la théorie williamsonienne de la firme, on peut se poser cette question : cette théorisation de la firme ne recèle-t-elle pas les propriétés intrinsèques de la fondation d'une théorie du pouvoir ? Après avoir rappelé la dialectique pouvoir/autorité qui guide les travaux de Williamson, cet article montre, dans un esprit critique, que le Prix Nobel 2009 a construit une théorie qui a partie liée avec le concept du pouvoir qu'il rejette en raison d'un parti pris méthodologique contestable. Au contraire, les auteurs soutiennent la thèse selon laquelle le pouvoir ne devrait pas être écarté de l'économie de la firme et de la théorie des coûts de transaction – au risque de ne proposer qu'une image déformée de la réalité du capitalisme.

Abstract : Power has been traditionally rejected from economics and more particularly from the economics of the firm. Even though he proposes to build an interdisciplinary approach to the firm, Williamson rejects power from the economics of transaction costs. However, regarding the theoretical and behavioral hypotheses he makes, we can raise the following question: does Williamsonian approach to the firm have intrinsic properties crucial for developing a theory of power? After having analyzed the argument power/authority that shows Williamson the way, this paper aims at shedding light on the fact that the 2009 Nobel Prize has built a theory based on power that he rejects due to a questionable methodological choice. On the contrary, the authors defend the thesis according to which power could not be removed from the economics of the firm and transaction cost economics—at the risk of giving a distorted picture of the reality of capitalism.

¹ Directeur de la recherche et maître de conférences en sciences économiques à l'ESDES Ecole de Management – Université Catholique de Lyon. Chercheur associé au laboratoire GREDEG (CNRS, UMR 7321), vchassagnon@univ-catholyon.fr

² Professeur d'économie à l'Université Lumière Lyon 2 et chercheur au laboratoire TRIANGLE (CNRS, UMR 5206), bernard.baudry@univ-lyon2.fr

INTRODUCTION

Force est de constater que dans les théories économiques dominantes le pouvoir est très peu mobilisé pour expliquer la nature de la firme. S'il existe, le pouvoir est soit littéralement rejeté, soit réduit à son expression marchande (pouvoir de marché et/ou de négociation), soit relégué au profit exclusif de l'autorité. Bien que les théories économiques dominantes de la firme reposent souvent sur des éléments théoriques susceptibles de permettre l'introduction de ce concept, elles n'ont jamais véritablement proposé une analyse des relations de pouvoir intra-firme.

Si les théoriciens du « nœud de contrats » – d'inspiration néoclassique – refusent l'idée d'une autorité propre à l'entité firme [voir notamment Alchian A. A. et Demsetz H. (1972)]³, il est tout de même à noter que depuis la naissance de ce champ de recherche spécifique au début du 20^{ème} siècle, l'autorité de l'« entrepreneur » a souvent été considérée comme l'une des principales propriétés des firmes. La théorie knightienne repose sur des hypothèses comportementales qui légitiment le rapport salarial et la hiérarchisation naturelle dans la firme – c'est-à-dire l'autorité de l'entrepreneur. Dès lors, selon Knight F. (1921), la quête du bon entrepreneur « est le problème le plus important de l'organisation économique en termes d'efficacité » [*ibid.*, p. 283]. Cette vision de l'entrepreneur sera largement reprise par les « théories autrichiennes de l'entrepreneuriat », à l'image des travaux de Hayek F. A. (1937) ou de Kirzner I. (1973).

Puis Coase R. (1937) fondera sa célèbre dialectique firme/marché à partir, finalement, de ce concept d'autorité. Pour lui, « à l'intérieur d'une firme, les transactions de marché sont éliminées et à la structure compliquée de l'échange marchand se substitue l'entrepreneur-coordonateur qui dirige la production » [Coase R. (1937), p. 388]. L'entrepreneur dispose d'une « autorité de contrôle » [*ibid.*] qui lui permet d'organiser et de coordonner les activités de production, et ce sans recourir au marché. L'autorité de l'entrepreneur⁴ est au cœur de la nature de la firme. Par exemple, Coase écrit que « si un travailleur se déplace d'un service Y vers le service X, il ne le fait pas en raison d'un changement de prix relatif mais parce que l'on lui ordonne de le faire » [*ibid.*, p. 387]. Dans la firme, des contrats de long terme se substituent à une multitude de contrats de court terme, ce qui réduit conséquemment les coûts de transaction. Ces contrats ont la particularité d'échanger une rémunération contre une obéissance, c'est-à-dire d'instituer une « zone » au sein de laquelle des employés obéissent à un entrepreneur. À l'intérieur de ces limites, l'entrepreneur peut donner des ordres, décider que faire et comment le faire ; c'est la définition même de l'autorité. Comme il l'écrit très

³ Alchian et Demsetz (1972) prennent position – dès l'introduction – dans le débat académique ambiant sur la nature de la firme : « les contrats de long terme entre un employeur et un employé ne sont pas l'essence de l'organisation que nous nommons firme » [*ibid.*, p. 777]. En d'autres termes, dans une firme, le pouvoir, l'autorité ou même la subordination ne seraient que des illusions. Ils s'opposent ainsi aux fondateurs de la théorie de la firme – Knight et Coase – qui font de l'autorité la différence ontologique entre le marché et la firme. Le principal fondement de cette conclusion repose sur un argument controversé selon lequel, dans la firme, tout comme dans le marché, il n'y a pas de contrat qui oblige l'agent économique à renouveler et à pérenniser une relation. La liberté économique est une caractéristique commune au marché et à la firme. D'où la métaphore de l'épicier. Il n'y aurait pas de différence ou d'asymétrie entre une relation d'emploi et une relation commerciale, car, de la même manière qu'un consommateur peut rompre à tout instant une relation avec son épicier du quartier, l'employeur n'a pas d'autre prérogative que celle de pouvoir licencier un employé.

⁴ Coase définit l'entrepreneur comme « la personne (ou les personnes) qui, dans un marché concurrentiel, prend la place du mécanisme des prix dans l'allocation des ressources » [(1937), nbp n° 3, p. 388].

explicitement, cette relation correspond en pratique à la « relation de maître à domestique » ou plutôt à la « relation employé/employeur » [*ibid.*, p. 403].

En effet, le contrat d'emploi institue la relation de subordination de l'employé à l'employeur, c'est-à-dire le droit conféré à l'entrepreneur de diriger et de contrôler les actions de chacun⁵. Williamson part de cette conclusion pour répondre aux questions de la nature et des frontières de la firme : celle-ci est une entité hiérarchique fondée sur des relations d'autorité répondant à une logique d'ordre privé. L'autorité constituera ainsi quelques décennies plus tard pour Williamson la clé d'analyse de la relation d'emploi ; c'est pourquoi il la placera au cœur de son étude des institutions du capitalisme et donc de la firme. L'autorité est pour Williamson une source d'efficience permettant de minimiser les coûts de transaction et de créer de la valeur – une rente issue des gains de coordination et de coopération.

La relation d'autorité a donc fait l'objet d'investigations théoriques certaines de la part des économistes de la firme. Ce n'est pas le cas du pouvoir. C'est particulièrement étonnant pour l'économie des coûts de transaction au regard des hypothèses comportementales qu'elle mobilise, du cadre théorique pluridisciplinaire qu'elle revendique, ou bien encore des rôles de coordination qu'elle attribue à l'atmosphère et aux contrats relationnels (dits informels).

Si l'autorité est instituée par la relation d'emploi et son principe de subordination qui fixe et fige les positions des employeurs et des employés dans une zone d'acceptation contractuelle, alors le pouvoir diffère radicalement de l'autorité. L'autorité est une forme strictement institutionnalisée de pouvoir. Autrement dit, en s'institutionnalisant de manière formelle le pouvoir de l'employeur sur l'employé devient autorité. Partant, le pouvoir apparaît lorsque l'autorité disparaît, c'est-à-dire lorsque les positions ne sont pas figées et lorsque la confrontation et la stratégie peuvent s'exercer librement par des acteurs dotés de ressources particulières et intrinsèques à la relation économique. Dès lors, dans une structure collective telle une firme, le pouvoir est la capacité latente d'une entité A à contraindre et à dessiner les choix d'une entité B de telle sorte que le comportement et les actions de B soient orientés dans un sens favorable à A, et ce par des mécanismes intrinsèques à la relation socioéconomique qui peuvent être formels ou informels [pour une définition substantielle du pouvoir et pour une analyse comparative du pouvoir et de l'autorité, voir Chassagnon V. (2010b), (2011b), (2012)]. En ce sens, la notion de pouvoir est essentielle pour comprendre les deux principales régularités organisationnelles des firmes que sont les processus de coopération et les mécanismes de coordination. Le pouvoir est ainsi au cœur des enjeux de production et ne se résume pas au processus d'allocation des ressources. Il semble constituer au contraire un apport à l'économie de la firme en mettant en exergue la dimension agonale de type coopération-confrontation que l'on retrouve dans les règles de fonctionnement de l'organisation interne de la firme capitaliste [voir Chassagnon V. (2010b), (2012)].

Au regard de cette définition, le schéma d'analyse williamsonien ne semble pas se poser en contradiction avec la notion de pouvoir. Mais, alors, comment Williamson définit-il l'autorité ? Quels sont les arguments qu'il utilise pour rejeter le pouvoir de sa théorisation ? Ceux-ci sont-ils pertinents ? Dans la négative, quelles autres explications peuvent être invoquées pour expliquer ce choix très ambigu que Williamson effectuera dans les années

⁵ L'entrepreneur coasien diffère « ontologiquement » de l'entrepreneur knightien. En effet, pour Knight, l'entrepreneur dispose de compétences spécifiques qui lui sont propres et qui lui permettent de disposer légitimement d'une autorité sur les employés. L'entrepreneur décide des actions des autres car il est le meilleur en ce domaine. Pour Coase, l'argument n'est pas le même. L'entrepreneur décide des actions des autres parce que le contrat de travail lui donne le droit de le faire et non pas parce qu'il est le plus compétent pour le faire. Au contraire, il considère que les compétences de l'entrepreneur knightien peuvent se décomposer en compétences disponibles sur le marché. À l'entrepreneur charismatique se substitue l'entrepreneur hiérarchique.

1980 alors même qu'il laissait la porte ouverte à l'intégration de ce concept dans ses premiers écrits datant des années 1960 ? Pourquoi un tel choix est-il critiquable pour l'économie de la firme ?

Dans cet article, les auteurs souhaitent répondre à ces questions en s'appuyant sur une analyse approfondie de l'œuvre du Prix Nobel 2009 afin de comprendre les raisons de la négation du pouvoir dans l'explication de la nature et de l'organisation interne des firmes. Pour ce faire, l'article sera organisé comme suit. Dans une première section, les auteurs présentent l'analyse particulière que propose Williamson de l'autorité en tant que caractéristique ontologique centrale de la firme. Puis, ils montrent que Williamson rejette littéralement depuis les années 1980 le pouvoir de sa théorie. Dans une seconde section, les auteurs proposent une analyse critique de la méthodologie williamsonienne, laquelle semble être à l'origine de la négation infondée du pouvoir dans sa théorisation de la firme et expliquent pourquoi ce choix de ne pas introduire le pouvoir dans l'économie de la firme constitue une limite forte de la théorie des coûts de transaction.

I. L'AUTORITÉ DANS L'ÉCONOMIE DES COÛTS DE TRANSACTION : UN MÉCANISME DE COORDINATION EFFICIENT DES ACTIVITÉS INTRA-FIRME.

Dans cette section, les auteurs souhaitent montrer que la théorie de la firme élaborée par Williamson repose très explicitement sur la relation hiérarchique d'autorité issue du contrat de travail. Cette particularité analytique fait que l'économie des coûts de transaction propose une distinction claire entre l'autorité et le pouvoir et qu'elle diffère ainsi des autres approches « contractuelles » de la firme. Néanmoins, l'attention toute particulière que Williamson accorde à l'autorité et à son caractère efficient s'accompagne aussi d'une volonté de maintenir à l'écart de ses réflexions théoriques la notion de pouvoir et les raisonnements en termes de dépendance qui s'y rapportent.

I.1. La firme en tant qu'entité hiérarchique fondée sur l'autorité

L'économie des coûts de transaction de Williamson marque une nette « distanciation ontologique » entre le marché régulé par le traditionnel mécanisme des prix et la firme régulée par une autorité hiérarchique. Williamson construit une véritable théorie de la firme en tant qu'institution. Toutefois, l'autorité, qui découle du droit mais également du consentement individuel, coexiste avec une logique « d'action collective privée » [(1975), p. 73] pour coordonner, réguler les relations de travail et prévenir et résoudre les conflits (voir *infra*).

En termes de choix « discrets », pour reprendre la formule de Williamson (1991), la firme s'oppose au marché par ses attributs de gouvernance. À la régulation marchande néoclassique se substitue une régulation administrative au sens de Simon (1951). L'autorité est l'essence de l'entité hiérarchique appelée firme. Et la relation d'emploi n'est autre que le support formel de l'autorité. Pour Williamson, l'autorité est une donnée de l'environnement institutionnel, ce qui signifie, par exemple, qu'elle est bornée par les instances et les organes étatiques. Cette contrainte étant posée, la relation d'emploi et l'autorité qu'elle confère se légitiment au travers de deux logiques distinctes mais complémentaires permettant ainsi de réconcilier deux philosophies de l'autorité : celle de Hobbes et celle de Locke [Baudry B. et Chassagnon V. (2010)].

La première conception de l'autorité issue de la pensée hobbésienne, et largement reprise par Williamson (1990), apprécie l'autorité comme découlant du sommet d'une hiérarchie établie et pour laquelle les individus – les citoyens – « abdiquent » une partie de leur liberté au profit d'une sécurité garantie de l'extérieur – de la Cité de l'homme. C'est la figure du Léviathan de Hobbes⁶. C'est aussi la vision de l'autorité défendue par les « rationalistes »⁷. Finalement, l'analyse de la structure de gouvernance unifiée, définie comme l'ensemble de transactions organisées à l'intérieur d'une firme sujette à une relation d'autorité, se rapproche du modèle wébérien de la bureaucratie fondé sur l'idée du déplacement historique d'une autorité charismatique à une autorité administrative⁸.

La seconde conception de l'autorité retenue par Williamson est issue des travaux de la philosophie libérale lockienne qui envisage la société comme l'agrégation des consentements des citoyens. L'acceptation de l'autorité est ainsi de nature consensuelle ; les individus adhèrent délibérément à la firme et se soumettent – de manière horizontale – à l'autorité, car ils sauront en dégager un revenu net. Williamson (1975), en affirmant que la relation d'emploi est associée à la subordination volontaire, rejoint les thèses défendues antérieurement par H. A. Simon [1997 (1945)] mais surtout par C. I. Barnard (1938)⁹ qu'il cite souvent. Il y aurait une sorte de contrat implicite entre le travail et le capital : l'employé adhère aux objectifs de la firme et accepte les directives que lui donne l'employeur du moment qu'il reçoit une rétribution jugée suffisante et que celles-ci ne débordent pas d'une zone d'indifférence dont les contours sont dessinés par le contrat de travail. Ainsi, Williamson mêle une forme d'autorité verticale découlant de la structure hiérarchique de l'organisation et une forme d'autorité horizontale provenant de la volonté des employés rationnellement limités qui souhaitent en échange de leur subordination obtenir une rétribution (laquelle est issue des gains de coordination).

D'un point de vue strictement économique, l'autorité est source de valeur dans l'organisation¹⁰. Pour Williamson, autorité et efficience vont de pair [Williamson O. E. (1975)]. Il relève deux fonctions importantes de l'autorité qui permettent de réduire les coûts de transaction. D'une part, l'autorité permet de diriger le travail de l'employé et de régler les différends à moindres coûts dans une zone délimitée par le contrat de travail. D'autre part, l'autorité offre à l'employeur une réelle flexibilité également délimitée par les attributs contractuels, là où le marché nécessiterait d'incessantes renégociations le mettant face à des situations d'opportunisme.

La théorie williamsonienne de la firme n'assimile donc pas l'autorité (qu'elle intègre au nom de l'efficience) au pouvoir (qu'elle rejette au nom de l'efficience, voir *infra*) et se

⁶ Voir sur cette question Dockès (2008).

⁷ Une telle vision hiérarchique de l'autorité se dépeint avant tout dans une dimension verticale et statutaire, c'est-à-dire en fonction des différents rangs ou positions hiérarchiques occupés par les acteurs économiques [Ricketts M. (2002)]. Le droit est ici important, car c'est lui qui institutionnalise la relation de subordination entre l'employé et l'employeur, c'est-à-dire la relation coasienne du « supérieur-subordonné » [Williamson O. E. (1975), p. xv]. L'argument est similaire à celui de Simon (1951) : « W s'engage dans un contrat d'emploi avec B lorsque B accepte l'autorité de W et que W accepte de payer B en contrepartie » [*ibid.*, p. 294]. L'école de la Carnegie a eu une influence certaine sur les conclusions organisationnelles défendues par Williamson, ce qui lui a permis de dépasser les théories contractualistes qui lient l'origine de l'autorité soit à une instrumentalisation marxiste de l'expropriation des moyens de production [Hart O. D. (1995)], soit à une contrainte de participation individuelle [Lazear E. P. (1995)]. Williamson (2009) affirme cependant que ces deux écoles de pensée diffèrent quant à la méthodologie retenue pour analyser les organisations.

⁸ Voir notamment Weber (1946).

⁹ Pour celui-ci, l'autorité se définit « comme le caractère d'une communication (ordre) dans une organisation formelle en vertu de laquelle un membre de l'organisation accepte que l'on gouverne son action, c'est-à-dire que l'on gouverne ou détermine ce qu'il doit faire et ce qu'il ne doit pas faire, pour autant que l'organisation soit concernée » [(1938), p. 163].

¹⁰ Voir également Arrow (1974).

démarque ainsi des autres théories « des contrats incomplets » qui ne font pas de différence sémantique et ontologique entre ces deux notions pourtant bien différentes mais qui, au contraire, utilisent les deux termes de manière interchangeable [voir Chassagnon V. (2010b)]. C'est particulièrement le cas de la « nouvelle théorie des droits de propriété » [Grossman S. J. et Hart O. D. (1986) ; Hart O. D. et Moore J. (1990) ; Hart O. D. (1995)], pour qui la nature de la firme est foncièrement liée à la propriété des actifs non-humains. En effet, ces théoriciens soutiennent que la propriété mène à l'autorité et pensent réconcilier ainsi le désaccord entre Coase/Williamson et Alchian/Demsetz quant à l'existence d'une autorité propre à la firme¹¹. Pour ces auteurs, un employeur a l'autorité sur les employés, car il a le pouvoir d'exclure ceux-ci de l'accès aux actifs productifs – pour lesquels ils disposent de compétences valorisables. En d'autres termes, les employés acceptent l'autorité car c'est dans leur intérêt. Ce faisant, ils obtiennent un pouvoir de renégociation *ex post* supérieur ; supérieur à celui qu'ils obtiendraient en cas d'insoumission à l'autorité, c'est-à-dire face à la menace du licenciement et de la perte de leurs investissements humains spécifiques (hold-up) – de leurs droits résiduels de contrôle sur le capital humain. L'autorité ne repose plus sur des contrats d'emploi et s'écarte grandement des approches coasienne et williamsonienne.

Ainsi, les approches les plus orthodoxes et libérales qui ont (aveuglément) foi dans le marché et dans le système contractuel n'octroient aucune raison d'exister à l'autorité, alors que celles qui travaillent à partir de l'incomplétude contractuelle voient en celle-ci un moyen de compléter les contrats en présence de contingences. C'est ainsi que Williamson accorde un rôle central à l'autorité dans la coordination des activités intra-firme. Les développements les plus récents de cette école de pensée néo-institutionnaliste invoquent aussi des formes d'autorité réelle [Aghion P. et Tirole J. (1997)]¹², d'autorité informelle [Baker G. P., Gibbons R. et Murphy K. J. (2002)], d'autorité interpersonnelle [Van den Steen E. (2010)], etc. Mais, en réalité, il s'agit de *non sequiturs* relevant non pas de l'autorité mais du pouvoir au sens où elles laissent toujours une zone de liberté extra-contractuelle laissant libre cours aux comportements stratégiques et à la confrontation des acteurs productifs. Or, l'autorité est unique et découle du droit du travail qui codifie la relation de subordination. Sur ce point l'approche de Williamson est donc exacte et pertinente. *A contrario*, si l'économie des coûts de transaction semble rassembler tous les éléments conceptuels et théoriques justifiant l'intégration du pouvoir, elle rejette ce concept supposé lié de manière négative à l'efficacité [Pitelis C. N. (1996)].

¹¹ En ne faisant pas de distinction entre les formes contractuelles et entre les différents types de sanctions que l'on retrouve respectivement dans la firme et sur le marché et en ne postulant aucune forme d'autorité sur le capital humain [Moore J. (1992)], ils rejoignent la position d'Alchian et Demsetz. Mais, parce qu'ils considèrent qu'un agent économique est davantage susceptible de faire ce qu'un autre agent lui ordonne de faire dans le cadre d'une relation d'emploi plutôt que dans le cadre d'une relation contractuelle marchande – entre une firme et un travailleur indépendant –, ils se considèrent « proches » de Coase et de Williamson. Si leur affiliation avec les premiers ne semble pas faire l'ombre d'un doute, la seconde paraît spéculative.

¹² Les travaux d'Aghion et Tirole (1997) ont eu une importance considérable en économie de la firme et sont au cœur de la dynamique des travaux qui suivront. Aghion et Tirole (1997) démontrent que la relation d'autorité se manifeste sous deux formes. La première est qualifiée de « formelle » et provient directement soit de la propriété d'un actif, soit d'un contrat qui alloue les droits de contrôle. La seconde est qualifiée de réelle et correspond au « contrôle effectif sur les décisions ». En présence d'asymétries informationnelles, l'autorité réelle est la résultante de la structure d'information intra-firme. Le principal délègue une autorité formelle à un agent sur une activité spécifique. Cet agent acquiert ensuite de l'information sur cette activité, si bien qu'il bénéficie *in fine* d'une véritable rente informationnelle lui permettant de disposer d'une autorité réelle. Les bénéfices de la délégation de l'autorité formelle sont évidents : celle-ci augmente le sens de l'initiative, la participation et les incitations de l'agent qui cherchera à « amasser » des informations sur une activité spécifique. Mais la délégation de l'autorité formelle est également coûteuse au sens où le principal perd une partie du contrôle sur une activité spécifique. Aghion et Tirole proposent ainsi une véritable théorisation de l'allocation et de la délégation de l'autorité dans la firme (voir également [Van den Steen E. (2010)]).

I.2. Pouvoir et analyse williamsonienne de la firme : une relation complexe et ambiguë

L'objectif de cette sous-section est de montrer que dans la théorie williamsonienne de la firme le pouvoir est également présent. Bien que Williamson affirme le contraire, de nombreuses argumentations et développements théoriques défendus par le Prix Nobel 2009 renvoient très clairement à des situations de pouvoir.

Pour Williamson, l'organisation interne des firmes est source de conflits et de disputes. Cette conclusion émane directement des hypothèses comportementales que Williamson fait, notamment celle de la rationalité limitée simonienne qui empêche l'agent contractuel d'implémenter des contrats complets. L'une des principales conséquences est que les individus sont enclins à bénéficier de l'incomplétude contractuelle au travers de comportements opportunistes [Williamson O. E. (1993)]¹³.

Les individus (employés comme employeurs), rationnellement limités et potentiellement opportunistes, disposent d'une marge de liberté leur permettant d'atteindre des objectifs égoïstes. Pour Williamson, cette liberté se retrouve notamment dans le choix entre un niveau minimal et un niveau maximal de coopération. Quelles sont les conséquences de ces possibles dérives comportementales sur l'organisation interne de la firme ? Quelles relations peuvent être établies entre l'opportunisme, l'autorité et le pouvoir ? Baudry et Chassagnon (2010) ont montré que de telles questions sont cruciales pour comprendre et faire évoluer l'économie organisationnelle. Mais ces questions remettent forcément au centre de la scène les relations de pouvoir intra-firme.

Pour Williamson, les organisations doivent implémenter des structures de gouvernance protectrices dans le but de contenir les conflits et de sécuriser la stabilité et la durabilité de la firme en dépit des potentiels objectifs divergents des individus. Très clairement, ceci implique des stratégies de confrontation entre les employés et l'employeur. L'employeur doit s'assurer que les employés n'agissent pas dans leur propre intérêt – en acquérant des positions monopolistiques dues à leurs actifs spécifiques – mais pour l'organisation (d'où le rôle des marchés internes). Néanmoins, les employeurs, comme les employés, peuvent agir de manière opportuniste ; c'est pour cela qu'il y a bien « une stratégie de confrontation latente » au sens de Foucault (1982). L'opportunisme, tel que défini par Williamson, n'est pas systématique, mais il concerne tous les agents contractuels, pas seulement les « détenteurs » du travail. Dès lors, dans cette confrontation, on a bien deux entités distinctes qui ont chacune la capacité d'influer sur le comportement de l'autre par des mécanismes divers (ruse, obligations contractuelles, propositions informelles, etc.). Comment ne pas caractériser ces situations de « relations de pouvoir » ?

Dans ces travaux Williamson reprend parfois les outils analytiques développés par Crozier (1963). Mais si, pour Crozier, ce sont bien des rapports de pouvoir, pour Williamson, ceux-ci n'existent pas dans son analyse de l'organisation interne de la firme. Si, pour Crozier, les employeurs sont potentiellement opportunistes, pour Williamson c'est moins évident et rarement expliqué clairement. Pourtant les détenteurs de l'autorité (employeurs) entrent également dans des relations de pouvoir et peuvent tenter de faire évoluer des situations en faveur de leur intérêt personnel et au détriment de ceux de l'organisation. Dow [(1987), p. 20] écrit ainsi que « les théoriciens des coûts de transaction envisagent avant tout l'autorité comme un remède à l'opportunisme, plutôt que comme un dispositif qui pourrait être utilisé de manière opportuniste ».

¹³ En ce sens, l'approche williamsonienne rappelle « l'analyse stratégique » de Crozier (1963) selon laquelle les membres des organisations sont en mesure de satisfaire des objectifs personnels – individuels – qui peuvent être différents de ceux de l'organisation, du collectif.

Pour les théoriciens de l'approche stratégique de l'organisation, le pouvoir est un phénomène crucial pour comprendre les relations interindividuelles. Pour Williamson, la conclusion est tout autre ; le pouvoir n'est pas un « bon concept » pour comprendre les organisations, notamment leurs contraintes d'efficience [Williamson O. E. (1985), (1995), (1996)]. Il écrit qu'en réalité, derrière les perceptions, le pouvoir n'est pas omniprésent dans l'économie ; « le pouvoir joue un rôle beaucoup plus limité que ce que l'on croit » [(1996), p. 23]. Comment expliquer qu'en mobilisant des hypothèses comportementales donnant naturellement à voir la firme comme une entité politique faite de relations de pouvoir, Williamson rejette catégoriquement le pouvoir de l'économie organisationnelle ?

Williamson est en effet très critique vis-à-vis du concept de pouvoir. Il considère [(1985), p. 237-238] que « le principal problème avec le pouvoir est que le concept est si pauvrement défini que le pouvoir peut être et est invoqué pour expliquer virtuellement n'importe quelle chose ». Il n'hésite pas à rappeler qu'il partage ainsi le point de vue de March [(1966), p. 70] pour qui « le pouvoir est un concept décevant ». Cette position ne semble pas justifiée à partir du moment où les agents sont potentiellement opportunistes et rationnellement limités. Les conflits sont des situations de pouvoir, même si la réciproque ne tient absolument pas. Or, Williamson reconnaît l'existence de ces conflits, mettant même en exergue l'importance d'une régulation « privée » pour les résoudre. *Ex post*, du fait de l'incomplétude contractuelle – y compris du contrat d'emploi –, des relations de pouvoir émergent au-delà de la zone d'acceptation contractualisée. Mais Williamson occulte littéralement la nature politique des processus de règlements des conflits [voir March J. G. (1962)]. Il considère, d'une part, que les transactions doivent s'apprécier dans leur globalité (*ex ante* et *ex post*) et, d'autre part, que les agents contractuels ne sont pas myopes mais anticipent des positions de pouvoir possibles. Les managers élaborent le *design* contractuel de la firme de manière à anticiper et à « éradiquer » les situations de pouvoir *ex post* ; c'est l'objet même de la nature prévoyante des contrats.

De même, pour Williamson, les employés ne sont pas dépourvus de moyens pour répondre et éviter toute situation de pouvoir *ex post*. Par exemple, un employé peut choisir le niveau de coopération minimale, c'est-à-dire remplir ses obligations contractuelles et rien de plus. Comme les contrats sont incomplets, le fait de ne pas coopérer au-delà des obligations contractualisées est hautement problématique pour les employeurs, ne serait-ce que pour la réalisation des objectifs productifs communs. Williamson [(1985), p. 262] écrit que « les employés qui sont obligés d'accepter des termes inférieurs peuvent ajuster la qualité de leur travail au désavantage de l'employeur prédateur ». Il décrit ainsi en des termes on ne peut plus clairs une situation de pouvoir – même s'il s'en défend. À partir du moment où les positions ne sauraient être pleinement figées contractuellement, il demeure des stratégies de confrontation. Les employés ont du pouvoir sur les employeurs tout comme les employeurs ont du pouvoir sur les employés, même si, par nature, ce pouvoir est potentiellement asymétrique. Autrement dit, parce que les structures de gouvernance protectrices ne sont pas « parfaites », il y a des relations de pouvoir dans l'analyse williamsonienne de la firme. Et, souvent, l'issue de cette confrontation dépendra des ressources « engagées » par les différentes parties. Nous rejoignons ici les conclusions de la théorie organisationnelle dite de la dépendance des ressources [voir Pfeffer J. (1981), (1992) ; Chassagnon V. (2010a), (2011b), (2012) voir *infra*]. Là encore, un outil économique de compréhension de la firme mis en exergue par Williamson prend tout son sens au regard des considérations de pouvoir, il s'agit de la spécificité des actifs.

Williamson observe en effet une relation positive entre le degré de spécificité des actifs et l'opportunisme des individus. Par exemple, le caractère idiosyncrasique des actifs humains peut être utilisé par les employés dans le processus de négociation de manière à agir sur les décisions de l'employeur. C'est bien l'interdépendance des ressources qui orientera la

négociation et la distribution de la rente¹⁴. L'employeur et l'employé disposent chacun de ressources critiques « valorisables » : l'employeur peut renvoyer les employés opportunistes (pouvoir *de jure*) alors que les employés peuvent décider d'investir en capital humain (de coopérer de manière maximale) et contribuer ainsi à l'efficacité productive de leur organisation économique. De même, il évoque largement la non-réciprocité des relations de pouvoir lorsqu'il écrit qu'il y a « une évaluation stratégique de la relation d'emploi dans laquelle les asymétries sont reconnues et explicitement prises en compte » [(1985), p. 260]. Mais, encore une fois, Williamson ne développe pas davantage. Ce n'est que l'une de ses nombreuses assertions sans explication théorique. Il est ainsi possible de circonscrire les conflits tant que des mécanismes institutionnels – comme les contrats relationnels, les marchés internes, la réputation, etc. – fonctionnent, malgré la possibilité de comportements opportunistes. Par là, Williamson défend l'idée que les employés préservent dans tous les cas le pouvoir de se comporter de manière opportuniste, c'est-à-dire en fonction de leur propre stratégie¹⁵. L'économie des coûts de transaction et sa structure théorique se présentent ainsi comme une alternative au pouvoir, alors que, comme le rappelle Knapp [(1989), p. 426], « puisque l'efficacité des coûts de transaction est basée sur le contrôle des acteurs économiques, il est plus approprié de voir la perspective (de Williamson) comme une forme particulière d'analyse du pouvoir plutôt que comme une alternative à l'analyse du pouvoir ».

Même si Williamson (1995) affirme qu'au premier abord le pouvoir semble intéressant pour l'économie des coûts de transaction, il rappelle surtout que ce n'est qu'un concept tautologique et polysémique¹⁶. Il ajoute que le pouvoir est souvent utilisé pour rationaliser *ex post* les comportements des acteurs : « la plupart des discussions sur le pouvoir n'identifient jamais les dimensions critiques à partir desquelles les différences de pouvoir s'établissent. Au contraire, cela devient un exercice dans la rationalisation *ex post* : le pouvoir revient à la partie qui, après le fait, semble bénéficier d'un avantage. Cet argument est directement lié à la propension à examiner le pouvoir de manière aveugle (*myopically*) » [Williamson O. E. (1996), p. 23].

Cette analyse est d'autant plus intéressante que Williamson envisage tout de même le cas où l'employeur serait tenté de remettre en cause ce contrat implicite, par exemple en voulant capter la rente issue des actifs humains spécifiques engagés par l'employé. En ce sens, Williamson ne développe pas une vision naïve, voire angélique de la relation d'emploi puisqu'il pose clairement la question de l'abus de l'autorité par un employeur qui adopterait alors un comportement de « prédateur » [(1985), p. 262]. Il indique que plusieurs dispositifs encadrent un tel comportement : tout d'abord la présence des syndicats, qui ont pour fonction de maintenir les termes du contrat implicite, ensuite la capacité des salariés à pénaliser l'employeur en choisissant une coopération minimale au lieu d'une coopération maximale, enfin la perte de réputation d'un tel employeur, qui aurait des difficultés à recruter de nouveaux salariés.

Au total, pour Williamson [(1985), (1995)], l'autorité est une source d'efficacité, alors que le pouvoir est, au contraire, le signe d'une inefficacité – c'est-à-dire une friction ou plutôt un conflit – qui peut être évitée en implémentant des contrats évolutifs et prévoyants (*farsighted contracting*). Il en conclut que « le pouvoir n'a que peu d'intérêt pour l'analyse des contrats et

¹⁴ Voir également sur ce point les travaux de Rajan et Zingales [(1998), (2001)].

¹⁵ Pagano (1992) fait ainsi la distinction entre une « autorité de commande » et une « autorité de compétition ». La première renvoie à l'autorité hiérarchique à la Simon-Williamson, tandis que la seconde renvoie à la stratégie d'*exit* et aux comportements opportunistes (au pouvoir finalement).

¹⁶ Il réduit le pouvoir aux situations qui suivent : « parce que B est plus grand que A, B bénéficie d'un avantage de pouvoir dans la relation d'échange entre eux. Ou parce que A est dépendant de B, B a un avantage de pouvoir sur A. Ou si A et B étaient initialement dans une situation de parité, mais qu'une perturbation est survenue en faveur de B, alors la parité est remise en cause et B a maintenant plus de pouvoir » [Williamson O. E. (1996), p. 22].

des organisations dans des circonstances où les parties à un échange peuvent et doivent signer des contrats d'une manière largement prévoyante » [(1996), p. 23]. Néanmoins, si l'argumentation développée par Williamson pour rejeter le pouvoir semble confuse, pas toujours cohérente et surtout peu convaincante, l'analyste se doit de proposer d'autres éléments explicatifs de la fermeté de ce choix. Et ceux-ci sont à rechercher du côté de sa structure et de ses engagements méthodologiques.

II. LE REJET DU POUVOIR DANS LA THEORIE DE LA FIRME : UNE LIMITE DE LA STRUCTURE ANALYTIQUE DE WILLIAMSON

Dans cette section, l'objectif est double. D'une part, les auteurs souhaitent montrer que la structure méthodologique retenue par Williamson repose sur l'opérationnalisation des principes et des concepts afin de faire de l'économie des coûts de transaction une théorie empiriquement valide et orientée vers la recherche de l'efficacité. Or, la notion de pouvoir est difficilement « opérationnalisable », ce qui semble constituer le principal frein à son intégration dans le schéma analytique williamsonien. D'autre part, il est utile d'expliquer en quoi ce parti pris méthodologique et ses conséquences sont préjudiciables, au contraire, pour le réalisme – pourtant recherché et revendiqué depuis l'article séminal de Coase (1937) – de la théorie établie par Williamson. Le pouvoir ne serait-il pas un moyen pour Williamson d'enrichir l'économie des coûts de transaction au profit d'une approche plus coopérative en ligne directe avec son concept d'atmosphère organisationnelle ? N'est-ce pas le pouvoir que l'on devrait ajouter à son livre de 1985 pour voir un « nouveau Williamson » qui ferait de l'agent contractuel un acteur social ? En somme, les auteurs pensent qu'il est finalement souhaitable de revenir aux premiers travaux de Williamson, ceux dans lesquels il n'écarte pas le pouvoir de sa théorisation [voir notamment Williamson O. E. (1964)].

II.1. Une analyse critique d'une méthodologie trop centrée sur l'opérationnalité et la recherche de l'efficacité allocative

Dans cette sous-section, les auteurs défendent l'idée que pour comprendre les raisons de la négation du pouvoir dans l'économie des coûts de transaction, il faut s'intéresser à la spécificité de la démarche méthodologique de Williamson – pour ne pas dire à l'originalité de sa rhétorique [voir Pessali H. F. (2006)].

La structure méthodologique privilégiée par Williamson constitue, selon les auteurs, un élément d'explication à sa position controversée sur le pouvoir. Pour Williamson (2009), le succès théorique de l'économie des coûts de transaction repose sur l'opérationnalisation de Coase (1937) et de Commons (1931). Nul besoin d'ajouter que l'une des préoccupations méthodologiques de Williamson réside ainsi dans l'opérationnalisation des conclusions et des concepts qu'il « importe » souvent des autres sciences sociales. Le concept du pouvoir tel qu'il est utilisé dans la théorie des organisations ne peut pas être facilement adapté à ses engagements méthodologiques. La structure méthodologique de Williamson repose également sur une forme « semi-forte » de rationalité qui se situe, selon Pessali (2006), à mi-chemin entre le principe du *satisficing* de Simon et les modèles orthodoxes de maximisation qui sont plus facilement opérationnels. Dans cet esprit, Williamson semble « travailler à partir de critères qui l'amènent clairement du côté des économistes (*du mainstream*) » [*ibid.*, p. 52]. Au contraire, les études organisationnelles sont largement basées sur une forme « forte » de rationalité limitée selon laquelle les compétences cognitives des individus sont limitées. Par

conséquent, Williamson ne peut pas emprunter ce concept de pouvoir très souvent fondé sur les limites cognitives des acteurs économiques au détriment du principe de minimisation des coûts de transaction [Baudry B. et Chassagnon V. (2010)]. Il serait donc « inopportun » d'introduire le concept du pouvoir dans l'économie de la firme, car il serait extrêmement difficile de le rendre opérationnel et de faire de la théorie des coûts de transaction « une véritable *success story* empirique » pour reprendre la formule que Williamson utilise souvent.

Ce choix méthodologique de l'opérationnalisation est très certainement un succès en soi pour Williamson comme il le rappelle notamment dans son article de méthodologie économique paru en 2009. Néanmoins, il peut aussi paraître surprenant au regard de sa volonté de développer une approche pluridisciplinaire des organisations capitalistes fondée tout particulièrement sur l'économie et la théorie des organisations (management et sociologie des organisations notamment). En effet, historiquement, la théorie des organisations et plus particulièrement la sociologie organisationnelle ont toujours mis au centre de leurs analyses les relations de pouvoir interindividuelles ou intergroupes. D'ailleurs, aujourd'hui plus qu'hier encore, les économistes, y compris dans le *mainstream* [voir par exemple Tirole J. (2009)], n'hésitent pas à rappeler que l'économie n'est pas une science isolée mais qu'elle gagnerait au contraire à intégrer des éléments conceptuels développés par la théorie des organisations. Comme il le reconnaît lui-même [Williamson O. E. (1990)], une large littérature organisationnelle – notamment sociologique – s'est intéressée au concept du pouvoir dans les organisations. Mais, si la théorie des organisations a eu une grande influence sur les travaux de Williamson, force est de constater que les théoriciens organisationnels n'ont pas su le convaincre sur ce point¹⁷.

Williamson se prive des contributions des théoriciens organisationnels sur le pouvoir pour enrichir sa théorie de la firme. Il explique ainsi, à de multiples reprises, que « le pouvoir a besoin de développer des implications réfutables [...] et de démontrer que les données les confirment » [Williamson O. E. (1996), p. 24]. Si l'on ne peut qu'être d'accord sur l'idée que l'on a besoin d'une théorie plus « discriminante » du pouvoir, il ne faut pas pour autant que cela implique nécessairement de rejeter le pouvoir de la théorie de la firme. Ainsi, comme le note Pitelis (1996, p. 280), « Williamson pourrait ne pas rejeter l'hypothèse combinée du pouvoir et de l'efficacité. Néanmoins, il a continué à accorder sa préférence à l'efficacité en raison de la non-opérationnalité du concept du pouvoir ».

Dans ses écrits, Williamson (1990) se contente de citer des auteurs importants¹⁸ en théorie des organisations sans réellement argumenter pour simplement conclure que cela suffit pour son objectif de « remarquer que le pouvoir a été depuis longtemps la perspective sympathique de la théorie des organisations » [*ibid.*, p. 182]. D'ailleurs, même si le mot pouvoir apparaît dans le titre de certains de ces articles [Williamson O. E. (1995), (1996)], il n'en demeure pas moins que le pouvoir ne fait l'objet que de quelques paragraphes dans ses travaux. Il semble toutefois curieux que l'analyse williamsonienne n'accorde que peu d'attention à la théorie de la dépendance des ressources alors qu'il concède que « la dépendance, bien sûr, est précisément la condition à laquelle se réfère la spécificité des actifs » [Williamson O. E. (1996), p. 25]. En effet, il n'accorde pas d'intérêt à l'analyse des réseaux sociaux d'échange et à son large pouvoir explicatif, ce qui l'empêche d'apprécier le fait que le pouvoir et son utilisation sont structurellement différenciés.

Pourtant, la théorie du pouvoir proposée par les théoriciens de la dépendance des ressources semble faire écho, au premier abord, à la théorie du hold-up, selon laquelle les

¹⁷ Dans une perspective alternative, certains économistes n'ont d'ailleurs pas hésité à reprocher (à juste titre) à Williamson de rejeter sans véritable explication le pouvoir de l'économie des coûts de transaction [Pagano U. (1992) ; Hodgson G. M. (1993) ; Palermo G. (2000), (2007)].

¹⁸ Dans cet article, Williamson (1990) cite ainsi Selznick (1957), Emerson (1962), Pfeffer (1981), Perrow (1986 [1972]) ou encore Scott (1998 [1982]).

agents contractuels qui font des investissements en actifs spécifiques ont un pouvoir potentiel de négociation. Mais cette conclusion est finalement hâtive et fallacieuse dans la mesure où la cohésion relationnelle et l'engagement informel se substituent respectivement à l'opportunisme et à l'arrangement contractuel. La théorie des organisations considère en effet que la confiance et la réputation qui émergent des relations de pouvoir font naître des engagements sociaux qui sont plus efficaces que les contrats – même « prévoyants » – dans l'allocation des ressources rares [Malhotra D. et Murnighan K. J. (2002)].

Une grande différence entre la théorie de la dépendance des ressources et l'approche williamsonienne de la spécificité des actifs repose finalement sur la place que ces deux courants accordent au pouvoir. Il fournit une explication à la « non adhésion » aux thèses de la dépendance des ressources : « non seulement la dépendance est une condition prévisible, mais, en fonction du degré de rentabilité suscité par la spécificité des actifs, la dépendance est (1) délibérée et (2) encouragée par des mécanismes de sauvegarde » [Williamson O. E. (1996), p. 25]. Williamson et Ouchi (1983) n'assignent alors une existence au pouvoir qu'à partir du moment où les intérêts personnels priment sur l'organisation, qu'à partir du moment où émergent des situations d'inefficience.

Le pouvoir se manifeste par des inefficiences, des dysfonctionnements et repose sur une contractualisation « myope, non informée et involontaire » [Williamson O. E. (1996), p. 24]. Le pouvoir n'est pas nécessaire pour comprendre la nature des organisations économiques et ce sont donc les considérations d'efficience allocative qui expliquent la pauvre attention qu'il accorde au concept du pouvoir et *a fortiori* à la dépendance des ressources. Williamson [(1990), p. 182] résume clairement sa position : « de nombreuses questions de dépendance peuvent être adressées en des termes d'efficience sur lesquels ces considérations s'évanouissent en grande partie ».

Bien qu'il prenne en compte les éléments relationnels de la firme que l'on retrouve au cœur du processus de production, le pouvoir n'a finalement aucune place dans la théorie williamsonienne. En effet, Williamson (1985) cite le travail de Ouchi (1980) sur les clans et introduit ce qu'il nomme les *teams* relationnels pour désigner les firmes engagées dans « un conditionnement social considérable afin d'assurer que les employés comprennent et soient dédiés aux buts de la firme » [*ibid.*, p. 247]. Néanmoins, même dans cette perspective « informelle », Williamson ne fait aucune référence à la distribution du pouvoir entre les membres du *team* relationnel de production. En somme, « le concept de *fiat* utilisé par Williamson pour critiquer le nœud de contrats renforce sa pensée sur la pertinence de l'autorité mais semble encore le laisser dans la sphère néoclassique des choix individuels libres dans toute situation tant qu'il ignore le pouvoir » [Pessali H. F. et Fernandez R. G. (1999), p. 267]. Ce choix paraît contestable car dès l'instant où l'on déplace le curseur des problématiques d'allocation à celles de production le pouvoir ne semble plus antinomique à l'efficience productive d'une organisation capitaliste. En effet, il faut penser le pouvoir d'une manière non exclusive comme un vecteur de cohésion et de coopération productive, comme une condition nécessaire au bon fonctionnement des firmes.

II.2. L'intérêt de l'introduction du concept de pouvoir pour l'économie des coûts de transaction : efficacité productive et atmosphère organisationnelle

Williamson n'envisage pas dans ses travaux l'existence d'une relation positive entre le pouvoir et l'atmosphère organisationnelle de la firme, laquelle conditionne pourtant l'efficacité productive des firmes capitalistes. La négation de cette relation s'inscrit parfaitement dans le choix de Williamson de faire de l'individu un agent contractuel et totalement libre – et ce faisant d'entrer dans le rang du *mainstream* – ; choix qui date du début des années 1980 alors même que dans ses travaux précédents la part de l'informel (quelque part du pouvoir) dominait souvent la part du formel (le contrat de travail et l'autorité hiérarchique) dans la compréhension de la nature de la firme. Le concept d'atmosphère a été particulièrement utilisé par Williamson dans son livre de 1975, dans lequel il montre que le contexte informel environnant la transaction est prééminent dans la motivation et dans la propension à coopérer des agents économiques. Ce faisant, Williamson dépasse très ouvertement la microéconomie néoclassique, fondée sur une logique calculatrice et quantitative, et rejette le modèle machiniste de l'organisation. Pour lui, la relation d'échange ne doit pas être analysée dans une perspective instrumentale mais comme « un objet de valeur » [(1975), p. 38]. L'organisation interne offre aux parties prenantes des « conditions d'échange satisfaisantes » au travers de l'atmosphère (*Ibid.*). Celle-ci doit alors s'apprécier comme la résultante « des interactions entre des transactions technologiquement séparables qui sont cognitivement (*attitudinally*) jointes et génératrices d'effets de système » (*Ibid.*).

L'importance de l'atmosphère organisationnelle dans les relations d'échange va également à l'encontre du modèle réductionniste de l'individu mû par des intérêts pécuniaires. Au contraire, pour Williamson, les satisfactions non monétaires sont tout aussi importantes. Dans la firme se conjuguent une logique de productivité et une logique de sentiment, des motivations monétaires et des motivations non monétaires. Williamson [(1990), p. 184] ajoute que parce qu'elle « assure la sécurité et l'intégrité des employés », l'organisation informelle est « une manifestation de l'atmosphère ». En résumé, l'une des raisons d'être de la firme est de tendre vers une organisation collective en « groupes de pairs » qui encourage des « engagements quasi-moraux » [Williamson O. E. (1975), p. 38].

Dès lors, le concept d'atmosphère paraît être un point de départ très intéressant pour reformuler la question du pouvoir dans l'économie des coûts de transaction, car il est dommage que les enjeux de la coopération et de la production efficiente aient disparu de manière quelque peu artificielle de l'œuvre de Williamson au fur et à mesure des décennies. L'activité de production répond en effet à de nombreux stimuli qui relèvent tant de la contrainte que de la coopération. Et au cœur de ceux-ci l'on retrouve des médiations collectives – lesquelles reposent par exemple sur des considérations identitaires, d'appartenance et d'accomplissement personnel – qui ont pour fonction de pallier les problèmes de coordination interindividuelle dans le processus de division du travail. Les acteurs productifs, qui disposent toujours d'une marge de liberté, engagent des ressources qui leur sont propres dans le processus – par nature collectif – de production. Ces ressources – ces « capacités » pour reprendre la terminologie utilisée par Richardson (1972) – à forte dimension humaine et intellectuelle ne peuvent pas être codifiées dans un contrat car elles demeurent inaliénables. C'est pourquoi leurs détenteurs – c'est-à-dire les employés – disposent toujours – aussi minimes soient-elles – de parcelles de pouvoir dans l'activité de production.

Partant, au-delà des mécanismes autoritaires, il importe d'accorder aux détenteurs du capital humain une bonne atmosphère de travail qui les incitera à adopter un comportement

coopératif au profit de l'organisation elle-même. Au centre de ces incitations, on retrouve la détention de pouvoirs qui fait que les employés existent au-delà des contrats, qu'ils partagent des buts communs et qu'ils contribuent à l'efficacité productive des firmes. Cet argument, que l'on retrouve pourtant très clairement formulé dans les premiers travaux de Williamson, est fondamental pour l'économie de la firme et témoigne très bien des regrets que l'analyste peut nourrir à l'endroit des choix effectués par Williamson au cours des dernières années.

D'ailleurs, si le droit du travail et la relation d'autorité associée sont au cœur de sa méthodologie, Williamson a toujours eu conscience des limites de l'autorité dans la création des incitations et rappelle ainsi souvent dans ses travaux le rôle fondamental de l'organisation collective, laquelle est, par essence, source de pouvoir. Ceci permet également d'expliquer pourquoi, au-delà des fondements juridiques de son existence, la firme est en mesure de développer une structure de régulation privée lui permettant de résoudre les conflits, de canaliser les comportements individuels et de susciter une « bonne » atmosphère organisationnelle en utilisant des formes de pouvoir contractuellement non institutionnalisées. En somme, bien que Williamson aboutisse à une conclusion où à l'autorité juridique s'ajoutent d'autres formes de pouvoir, il semble enfermé dans une structure méthodologique érigée et dans une rhétorique particulière – qualifiée pourtant de « pragmatique » (voir [Williamson O. E. (2009)]) – qu'il a forgées au gré de ces préoccupations scientifiques et qui paraissent incompatibles avec la notion de pouvoir et avec une analyse sérieuse de la firme en tant qu'organisation productive fondée sur la valorisation de ressources complémentaires.

L'interdépendance des ressources productives au sein de la firme structure les relations de pouvoir entre les acteurs qui s'approprient, ce faisant, une partie de la rente organisationnelle. La diffusion du pouvoir est un moyen d'éviter les conflits dans le partage de la rente organisationnelle en la répartissant de manière « horizontale ». L'unification des ressources et des individus au service du collectif est à la base de la création des avantages compétitifs de la firme. Mais ceci ne peut être apprécié qu'en amendant les préceptes théoriques des approches contractualistes qui font du contrat et de la propriété les éléments centraux de la firme au détriment des relations de pouvoir. L'économie du *mainstream* n'a jamais reconnu le caractère multidimensionnel du pouvoir. Certes, des modèles en théorie des jeux ont été développés dans le but d'intégrer la « multidimensionnalité » du pouvoir [Harsanyi J. C. (1962)], mais leurs implications pour la théorie de la firme sont minimales. En reconsidérant la relation entre le pouvoir et la coopération, on met en exergue une logique de création de valeur économique, une logique d'efficacité productive, tout en privilégiant une logique de relations « réciproques », une atmosphère relationnelle satisfaisante entre les différents membres de la firme.

Les théories économiques n'envisagent pas le pouvoir comme un élément productivement efficace. Pourtant, le pouvoir est à l'origine de la production des effets de complémentarité entre les ressources productives et crée ainsi de la valeur économique [voir Lazonick W. (1991)]. L'économie de la firme nécessite une théorie de la coordination et de la valorisation de ces ressources ; avec le pouvoir, les chercheurs disposent d'une unité d'analyse permettant d'y contribuer. Une vision réaliste du pouvoir comme mécanisme de génération de l'efficacité productive consiste alors à lier les relations (dyadiques) aux ressources au sein d'une entité collective donnée. L'interconnexion et l'interaction entre des pouvoirs « individuels » au sein du collectif maintiennent la firme cohésive et renforcent sa durabilité dans le temps. Pour reprendre la terminologie schumpétérienne, le pouvoir est une source d'efficacité dynamique pour la firme moderne et innovante. En effet, la structure institutionnelle de production fixe les besoins, les devoirs et les droits de l'organisation collective et de chaque membre organisationnel. L'« irremplaçabilité » des individus dans le collectif qui fait qu'ils existent et qu'ils acquièrent une parcelle de pouvoir n'est pas décrétée naturellement mais s'inscrit dans structure institutionnelle de production. Sans celle-ci, le

pouvoir n'existe pas dans la firme. Intrinsèquement, les acteurs ne sont pas dotés ou dépourvus de pouvoir, ils ne le sont que lorsqu'ils sont confrontés à d'autres acteurs sociaux unis par une production jointe.

Néanmoins, une théorisation de la firme, qui s'inscrit dans le cadre des approches dites des contrats incomplets (dont fait partie l'économie des coûts de transaction), accorde une place réelle au concept du pouvoir et au processus de coopération productive, il s'agit de la théorie des ressources critiques développée par Rajan et Zingales [(1998), (2000), (2001)]. Ces travaux sont les seuls à véritablement proposer – et à « revendiquer » – une analyse de la firme fondée sur des relations de pouvoir non strictement formelles et juridiques, en montrant que la complémentarité et la dépendance des ressources critiques – humaines notamment – sont au cœur du pouvoir. Celui-ci devient pluriel dans la firme ; tous les acteurs économiques engagés dans des relations de production sont susceptibles de détenir une « parcelle » de pouvoir. De plus, ces économistes semblent ainsi compléter les théories cognitives de la firme qui ont su expliquer l'importance des ressources et des compétences stratégiques dans la création des avantages compétitifs des firmes, mais qui n'ont jamais montré comment cette « interdépendance productive » structure les relations de pouvoir dans la firme. Rajan et Zingales définissent la firme comme un nœud d'investissements spécifiques liés entre eux par des effets de complémentarité. Ceci leur permet de montrer que c'est l'accès aux ressources critiques d'une firme qui, du fait du mécanisme de spécialisation qu'il suscite, crée les plus fortes incitations à investir dans des actifs spécifiques complémentaires [voir également Penrose E. (2009) [1959], sur ce point]. Les employés qui investissent en capital humain spécifique et qui apportent une nouvelle ressource critique à la firme – à savoir eux-mêmes – disposent de droits résiduels de contrôle (sur eux-mêmes), et donc d'une forme de pouvoir.

En somme, ces auteurs proposent une théorisation de la firme basée sur une pluralité de relations de pouvoir qui intègre les détenteurs du capital physique aussi bien que les détenteurs du capital humain. Ces théoriciens s'inscrivent, de plus, dans une perspective proche de celle qui caractérise les travaux de Williamson, à savoir une perspective qui s'ouvre aux autres disciplines que sont la théorie des organisations et le droit et qui accorde un rôle privilégié à l'organisation informelle des firmes. De même, l'approche de Rajan et Zingales prend en compte les grandes conclusions émises par les théories fondées sur les ressources-compétences, lesquelles ont la particularité de mettre au cœur de l'analyse les problèmes de production et non ceux d'allocation des ressources. Or, dans une perspective dynamique, il semble que ces approches fondées sur l'économie de la connaissance sont en mesure de compléter l'économie des coûts de transaction en intégrant et la dimension productive et la dimension cognitive [voir sur ce point Coriat B. et Weinstein O. (2010)].

CONCLUSION

Pour conclure sur l'appréciation critique du pouvoir formulée par Williamson en termes d'efficacité, on peut dire que l'occultation volontaire des relations de pouvoir semble aller de pair avec le fait que cet auteur néglige « la production en faveur de l'allocation » [Hodgson G. M. (1998), p. 31]. Si Williamson accordait plus de poids aux aspects strictement organisationnels et productifs, il reconnaîtrait certainement plus facilement la place importante du pouvoir dans la coordination des activités de production et dans l'émergence de la coopération intra-firme. Il serait également plus à même de relâcher l'hypothèse de l'opportunisme des acteurs économiques au profit d'une analyse renforcée de l'atmosphère organisationnelle. Partant, le pouvoir est-il vraiment une manifestation de l'inefficacité productive ?

À cette question, la réponse des économistes n'est pas unanime. Certains d'entre eux considèrent que le pouvoir n'est pas le résultat d'échecs du marché mais qu'il contribue, au contraire, à la valeur productive de l'organisation économique [voir Rajan R. G. et Zingales L. (1998), pour une approche « contractuelle » et Palermo G. (2000), pour une approche « marxiste »]. Le pouvoir est source de valeur pour la firme. Par ses qualités de valorisation des ressources (et non d'obstacle aux forces marchandes), de créateur de motivations (intrinsèques et extrinsèques) et de mécanisme de coordination des activités, il suscite une forme d'efficacité productive. De même, Pitelis C. N. [(1991), (1996)] s'oppose clairement à Williamson quant à son analyse du pouvoir et de l'efficacité des firmes. Il s'interroge sur la nature de la firme et pose cette question : la firme est-elle le résultat d'une efficacité contractuelle ou d'éléments de pouvoir (qu'il nomme prédateurs) ? Pour lui, l'économie se doit de fournir « une analyse économique des institutions » qu'il appréhende sous le vocable de « thesmoeconomics », ce qui va de pair avec une reconsidération des relations de pouvoir. Pitelis (1996) affirme qu'il n'y a pas de raisons valables ou d'éléments suffisamment tangibles pour conclure à l'exclusivité soit du pouvoir soit de l'efficacité¹⁹. Il considère que le pouvoir et l'efficacité coexistent, que l'un mène à l'autre et que les deux sont à l'origine des firmes. Il écrit ainsi que ce ne sont pas « deux oppositions polaires » mais « les côtés différents du même coin » [(1996), p. 278]. Selon Pitelis, l'argument williamsonien résulterait de la coexistence entre un pouvoir « bon », à savoir le pouvoir de marché, et un pouvoir « mauvais », à savoir le pouvoir asymétrique et dirigiste à la Marglin (1974).

A contrario, au-delà du simple pouvoir de marché, le pouvoir est un véhicule de coopération interindividuelle et un facteur explicatif des phénomènes organisationnels qui importe dans la compréhension de la nature de la firme. À ce titre, il doit être replacé au centre de tout essai de théorisation de cette institution primaire du capitalisme que constitue la firme. Mais il est également au cœur de l'économie politique plus généralement [voir Galbraith J. K. (1979)]. D'ailleurs, il a été rappelé dans cet article que certains économistes de la firme n'ont pas hésité à dépasser le jugement de Williamson au cours de ces dernières années en intégrant avec succès le pouvoir dans leur analyse, et ce afin de mieux retranscrire la réalité complexe des économies de marché modernes fondées sur la connaissance et le capital humain spécifique. L'avancée théorique majeure que constituent ces travaux plaide en faveur d'une réhabilitation de la notion de pouvoir en économie de la firme et, fatalement, en la défaveur du maintien d'une structure méthodologique laissant les relations de pouvoir en dehors de l'analyse de la firme capitaliste. Une piste de recherche nouvelle consisterait dès lors à proposer des éléments de formalisation permettant d'introduire la notion de pouvoir dans le modèle statique williamsonien sans le dénaturer pour autant et en préservant au contraire sa cohérence interne. Pour ce faire, une attention toute particulière doit être accordée aux premiers travaux de Williamson, ceux qui caractérisent les années 1960 et 1970 et qui voient en l'individu autre chose qu'un agent contractuel.

¹⁹ Pitelis (1996) met en évidence trois raisons pour rejeter la thèse de Williamson selon laquelle le pouvoir n'est pas un bon concept pour la théorie de la firme : (1) le fait que le pouvoir n'ait pas été opérationnalisé jusqu'à maintenant ne signifie pas que le pouvoir n'est pas « opérationnalisable » ; (2) dire que le pouvoir n'a pas été totalement opérationnalisé n'est pas tout à fait vrai (il rappelle les contributions apportées par la sociologie) ; (3) si le pouvoir a une « vertu » théorique, alors il ne peut pas être rejeté juste parce qu'il est difficile à opérationnaliser.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AGHION P. et TIROLE J. [1997], « Formal and Real Authority in Organizations », *Journal of Political Economy*, Vol. 105, n° 1, p. 1-29.
- ALCHIAN A. A. et DEMSETZ H. [1972], « Production, Information Costs, and Economic Organization », *American Economic Review*, Vol. 62, n° 5, p. 777-795.
- ARROW K. J. [1974], *The Limits of Organization*, Norton & Company Inc, New York.
- BAKER G. P., GIBBONS R. et MURPHY K. J. [2002], « Relational Contracts and the Theory of the Firm », *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 107, n° 1, p. 39-84.
- BARNARD C. I. [1938], *The Functions of the Executive*, Cambridge University Press, Cambridge.
- BAUDRY B. et CHASSAGNON V. [2010], « The Close Relation between Organization Theory and Oliver Williamson's Transaction Cost Economics : A Theory of the Firm Perspective », *Journal of Institutional Economics*, Vol. 6, n° 4, p. 470-503.
- CHASSAGNON V. [2010a], « Firme (-réseau) et relations de pouvoir : une analyse théorique », *Economie Appliquée*, Vol. 63, n° 2, p. 23-55.
- CHASSAGNON V. [2010b], *Jalons pour une théorie de la firme en tant qu'entité fondée sur le pouvoir. Le gouvernement interne et externe des firmes modernes*, Thèse de doctorat ès sciences économiques, Université Lumière Lyon 2, 599 p.
- CHASSAGNON V. [2011a], « The Network Firm as a Single Real Entity : Beyond the Aggregate of Legal Distinct Entities », *Journal of Economic Issues*, Vol. 45, n° 1, p. 113-136.
- CHASSAGNON V. [2011b], « The Law & Economics of the Modern Firm : A New Governance Structure of Power Relationships », *Revue d'Economie Industrielle*, n° 134, p. 25-50.
- CHASSAGNON V. [2012], « Pouvoir et coopération dans la firme et entre les firmes », *Socioéconomie du Travail (Economies et Sociétés, série AB)*, n° 34, à paraître.
- COASE R. H. [1937], « The Nature of the Firm », *Economica*, Vol. 4, n° 16, p. 386-405.
- COMMONS J. R. [1931], « Institutional Economics », *American Economic Review*, Vol. 21, n° 4, p. 648-657.
- CORIAT B. et WEINSTEIN O. [2010], « Les théories de la firme entre "contrats" et "compétences" », *Revue d'Économie Industrielle*, n° 129-130, p. 57-86.
- CROZIER M. [1963], *Le phénomène bureaucratique*, Éditions du Seuil, Paris.
- DOCKÈS P. [2008], *Hobbes : économie, terreur et politique*, Economica, Paris.
- DOW G. K. [1987], « The Functions of Authority in Transaction Cost Economics », *Journal of Economic Behavior and Organization*, Vol. 8, n° 1, p. 13-38.
- EMERSON R. M. [1962], « Power-Dependence Relations », *American Sociological Review*, Vol. 27, n° 1, p. 31-41.
- FOUCAULT M. [1982], « The Subject and Power », *Critical Inquiry*, Vol. 8, n° 4, p. 777-795.
- GALBRAITH J. K. [1979], *Annals of an Abiding Liberal*, Houghton Mifflin, Boston.
- GROSSMAN S. J. et HART O. D. [1986], « The Costs and Benefits of Ownership : A Theory of Vertical and Lateral Integration », *Journal of Political Economy*, Vol. 94, n° 4, p. 691-719.
- HARSANYI J. C. [1962], « Measurement of Social Power, Opportunity Costs, and the Theory of Two-Person Bargaining Games », *Behavioral Sciences*, Vol. 7, n° 2, p. 67-80.
- HART O. D. [1995], *Firms, Contracts, and Financial Structure*, Oxford University Press, Oxford.

- HART O. D. et MOORE J. [1990], « Property Rights and the Nature of the Firm », *Journal of Political Economy*, Vol. 98, n° 6, p. 1119-1158.
- HAYEK F. A. [1937], « Economy and Knowledge », *Economica*, Vol. 4, n° 13, p. 33-54.
- HODGSON G. M. [1993], « Transaction Costs and the Evolution of the Firm », in : PITELIS C. N., (dir.), *Transaction Cost Economics and Beyond*, Blackwell, Oxford, p. 77-100.
- HODGSON G. M. [1998], « The Coasean Tangle : The Nature of the Firm and the Problem of Historical Specificity », in : Medema S. G. (dir.), *Coasean Economics : Law and Economics and the New Institutional Economics*, Kluwer Academic Publishers, Boston, Dordrecht et Londres, p. 23-49.
- KIRZNER I. M. [1973], *Competition and Entrepreneurship*, University of Chicago Press, Chicago et Londres.
- KNAPP T. [1989], « Hierarchies and Control : A New Interpretation and Reevaluation of Oliver Williamson's "Markets and Hierarchies" Story », *Sociological Quarterly*, Vol. 30, n° 3, p. 425-440.
- KNIGHT F. [1921], *Risk, Uncertainty and Profit*, University of Chicago Press, Chicago.
- LAZEAR E. P. [1995], *Personnel Economics*, MIT Press, Cambridge.
- LAZONICK W. [1991], « Organizations and Markets in Capitalist Development », in : Gustafson B. (dir.), *Power and Economic Institutions : Reinterpretations in Economic History*, Edward Elgar Publishing, Aldershot, p. 253-301.
- MALHOTRA D. et MURNIGHAN K. J. [2002], « The Effects of Contracts on Interpersonal trust », *Administrative Science Quarterly*, Vol. 47, n° 3, p. 534-559.
- MARCH J. G. [1962], « The Business Firm as a Political Coalition », *Journal of Politics*, Vol. 24, n° 4, p. 662-678.
- MARCH J. G. [1966], « The Power of Power », in : Easton D., (dir.), *Varieties of Political Theory*, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, p. 39-70.
- MARGLIN S. A. [1974], « What Do Bosses Do ? The Origins and Functions of Hierarchy in Capitalist Production », *Review of Radical Political Economics*, Vol. 6, n° 2, p. 60-112.
- MOORE J. [1992], « The Firm as a Collection of Assets », *European Economic Review*, Vol. 36, n° 2-3, p. 493-507.
- OUCHI W. G. [1980], « Markets, Bureaucracies and Clans », *Administrative Science Quarterly*, Vol. 25, n° 1, p. 129-141.
- PAGANO U. [1992], « Authority, Co-ordination and Disequilibrium : An Explanation of the Co-existence of Markets and Firms », *Structural Change and Economic Dynamics*, Vol. 3, n° 2, p. 53-77.
- PALERMO G. [2000], « Economic Power and the Firm in New Institutional Economics : Two Conflicting Problems », *Journal of Economic Issues*, Vol. 34, n° 3, p. 573-601.
- PALERMO G. [2007], « Misconceptions of Power : From Alchian and Demsetz to Bowles and Gintis », *Capital and Class*, Vol. 92, p. 147-185.
- PENROSE E. T. [2009 (1959)], *The Theory of the Growth of the Firm*, Oxford University Press, New York.
- PERROW C. [1986 (1972)], *Complex Organizations : A Critical Essay*, troisième édition, McGraw-Hill, New York.
- PESSALI H. F. [2006], « The Rhetoric of Oliver Williamson's Transaction Cost Economics », *Journal of Institutional Economics*, Vol. 2, n° 1, p. 45-65.

- PESSALI H. F. et FERNANDEZ R. G. [1999], « Institutional Economics at the Micro level. What transaction Costs Theory Could Learn from Original Institutionalism ? », *Journal of Economic Issues*, Vol. 33, n° 2, p. 265-275.
- PFEFFER J. [1981], *Power in Organizations*, Pitman Publishing, Marshfield.
- PFEFFER J. [1992], *Managing with Power: Politics and Influence in Organizations*, Harvard Business School Press, Boston.
- PITELIS C. N. [1991], *Market and Non-Market Hierarchies : Theory of Institutional Failure*, Oxford University Press, Boston.
- PITELIS C. N. [1996], « Seven Reasons Why "Beyond" Transaction Costs Economics to Thesmoeconomics », in : Groenewegen J. (dir.), *Transaction Cost Economics and Beyond*, Kluwer Academic Publishers, Londres, p. 271-287.
- RAJAN R. G. et ZINGALES L. [1998], « Power in a Theory of the Firm », *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 113, n° 2, p. 387-432.
- RAJAN R. G. et ZINGALES L. [2000], « The Governance of the New Enterprise », in : Vives X. (dir.), *Corporate Governance : Theoretical and Empirical Perspectives*, Cambridge University Press, Cambridge, p. 201-227.
- RAJAN R. G. et ZINGALES L. [2001], « The Firm as a Dedicated Hierarchy : A Theory of the Origins and Growth of Firms », *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 116, n° 3, p. 805-851.
- RICHARDSON G. B. [1972], « The Organization of Industry », *Economic Journal*, Vol. 82, n° 327, p. 883-896.
- RICKETTS M. [2002], *The Economics of Business Enterprise*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham et Northampton.
- SCOTT R. W. [1998 (1982)], *Organizations : Rational, Natural, and Open Systems*, cinquième édition, Prentice Hall, Upper Saddle River.
- SELZNICK P. [1957], *Leadership in Administration : A Sociological Interpretation*, University of California Press, Berkeley et Los Angeles.
- SIMON H. A. [1997 (1945)], *Administrative Behavior*, cinquième édition, MacMillan, New York.
- SIMON H. A. [1951], « A Formal Theory of the Employment Relationship », *Econometrica*, Vol. 19, n° 3, p. 293-305.
- TIROLE J. [2009], « Motivation intrinsèque, incitations et normes sociales », *Revue Économique*, Vol. 60, n° 3, p. 577-589.
- VAN DEN STEEN E. [2010], « Interpersonal Authority in a Theory of the firm », *American Economic Review*, Vol. 100, n° 1, p. 466-490.
- WEBER M. [1946], « Bureaucracy », in : Gerth H. H. et Wright Mills C. (dirs.), *From Max Weber : Essays in Sociology*, Oxford University Press, New York, p. 196-244.
- WILLIAMSON O. E. [1964], *The Economics of Discretionary Behavior : Managerial Objectives in a Theory of the Firm*, Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- WILLIAMSON O. E. [1975], *Markets and Hierarchies : Analysis and Anti-Trust Implications*, Free Press, New York.
- WILLIAMSON O. E. [1985], *The Economic Institutions of Capitalism*, Free Press, New York.
- WILLIAMSON O. E. [1990], « Chester Barnard and the Incipient Science of Organization », in : WILLIAMSON O. E. (dir.), *Organization and Theory, From Chester Barnard to the Present and Beyond*, Oxford University Press, Oxford, p. 172-206.
- WILLIAMSON O. E. [1991], « Comparative Economic Organization : The Analysis of Discrete Alternative », *Administrative Science Quarterly*, Vol. 36, n° 2, p. 269-296.

- WILLIAMSON O. E. [1993], « Calculativeness, Trust, and Economic Organization », *Journal of Law and Economics*, Vol. 36, n° 1, p. 453-486.
- WILLIAMSON O. E. [1995], « Hierarchies, Markets and Power in the Economy : An Economic Perspective », *Industrial and Corporate Change*, Vol. 4, n° 1, p. 21-49.
- WILLIAMSON O. E. [1996], « Efficiency, Power, Authority and Economic Organization », in : Groenewegen J. (dir.), *Transaction Cost Economics and Beyond*, Kluwer Academic Publishers, Londres, p. 11-42.
- WILLIAMSON O. E. [2009], « Pragmatic Methodology : A Sketch, with Applications to Transaction Cost Economics », *Journal of Economic Methodology*, Vol. 16, n° 2, p. 145-157.
- WILLIAMSON O. E. et OUCHI W. G. [1983], « The Markets and Hierarchies Program of Research : Origins, Implications, Prospects », in : Francis A., Turk J. et Williams P. (dirs.), *Power, Efficiency and Institution : A Critical Appraisal of the "Markets and Hierarchies" Paradigm*, Heineman, Londres, p. 13-34.