

Les théories microéconomiques de la gouvernance et de la firme

Une lecture de la littérature favorisant la complémentarité

Dr. Abir TAKIEDDINE

ملخص

يستعرض هذا البحث العديد من نظريات المؤسسة ونظريات الحوكمة المستمدة منها بغية تقديمها كنظريات متكاملة غير متناقضة. يعتبر المؤلف ان البحث في تلك النظريات من المنظار التكاملي يساهم في فهم اوسع واشمل للحوكمة الرشيدة. كما يقدم الكاتب في هذا الاطار مساهمات كل نظرية في فهم الموضوع من منطلق معين و يطرح حدود كل منها ليستخلص ضرورة اخذ كل تلك النظريات بعين الاعتبار من اجل فهم اكمل لموضوع الحوكمة الرشيدة.

Résumé

Cet article discute des différentes théories de gouvernance et des différentes théories de la firme et propose que ces théories soient considérées comme complémentaires et non contradictoires. Il favorise la complémentarité pour une meilleure compréhension du sujet de la bonne gouvernance. L'article élabore les théories de la firme suivantes : les théories des incitations, des coûts de transactions, des contacts incomplets, des ressources, ainsi que la théorie comportementale et la théorie évolutionniste. Ensuite, il présente une synthèse de ces théories et fait une discussion des différentes théories de gouvernance qui dérivent des théories de la firme déjà présentées. L'article propose que les théories de la firme soient considérées complémentaires et explique les apports et limites de chacune à l'analyse du sujet de la bonne gouvernance. Finalement, il propose d'envisager la question de bonne gouvernance

sous un angle globale en intégrant l'approche disciplinaire composée des théories actionnariale et partenariale et l'approche cognitive.

Mots clés:

Approche disciplinaire de la gouvernance, Approche cognitive de la gouvernance, Approche contractuelle de la firme, Théorie actionnariale de la gouvernance, Théorie de régulations- Théorie des contrats incomplets, Théorie des coûts de transactions, Théorie des incitations Théorie évolutionniste, Théorie partenariale de la gouvernance.

Introduction

De quoi parle-t-on exactement lorsqu'on évoque le sujet de la gouvernance ?

La discussion du sujet de la gouvernance a commencé depuis le passage de la firme entrepreneuriale à la firme managériale lors du développement du capitalisme industriel. Elle se centrait à l'origine autour du sujet des conflits d'intérêts entre les actionnaires et les dirigeants et de la nécessité de créer des mécanismes de surveillance pour sauvegarder les intérêts des actionnaires.

Cependant, la définition de la bonne gouvernance a évolué avec le temps et avec l'émergence de plusieurs approches théoriques, chacune basée sur une perception différente de la firme. De nos jours, cette définition dépend du paradigme théorique auquel elle se réfère.

Les théories de la gouvernance peuvent être classifiées sous deux perspectives, macroéconomique et microéconomique.

Les théories macroéconomiques se fixent sur les spécificités des systèmes nationaux pour expliquer les différences dans les systèmes nationaux de gouvernance. Elles créent un lien entre la performance macroéconomique et la structure des systèmes nationaux de gouvernance. Ces théories pourraient être divisées en plusieurs groupes à savoir ; la théorie juridico-financière, la théorie financière politique, et sa théorie d'extension, la théorie de dotation, la théorie socioculturelle, les théories de capitalisme, et la théorie de règlement (Charreaux, 2004 : 5).

Cet article traite en revanche la perspective microéconomique de la gouvernance qui vient sous la perspective d'efficacité. Selon cette perspective, la fonction principale de la gouvernance dans n'importe quelle entreprise est de contribuer à son efficacité. Chaque théorie de la gouvernance dépend donc de la conception de la firme adoptée. Pour cela, il faut discuter des théories de la firme pour mieux cadrer l'étude dans les théories de la gouvernance.

L'approche disciplinaire s'intéresse à la répartition de valeur dans une entreprise et définit la gouvernance comme l'ensemble des mécanismes qui visent à réduire les conflits d'intérêts entre actionnaires et dirigeants et à augmenter la transparence. Selon différentes théories, l'approche vise à sauvegarder les intérêts des actionnaires (Jensen et Meckling, 1976 : 8) ou bien les intérêts de toutes les parties prenantes (Freeman, 1984 : 10, Donaldson et Preston, 1995 : 66).

Cependant, une autre approche a émergé plus tard basée sur la création de valeur dans une entreprise plutôt que sur sa répartition (Charreaux, 2002a : 6, 2002b : 79). L'approche cognitive parle de l'importance de la création d'un environnement qui favorise l'apprentissage et le développement des compétences dans une entreprise. Pour cette approche, la création de valeur dépend du comportement humain et de l'interaction sociale dans la firme. On parle de conflits cognitifs et pas de conflits d'intérêts. Pour réduire ces conflits cognitifs, il faut prendre en considération les construits mentaux des actionnaires et des dirigeants. L'entreprise devient un lieu de négociation continue dans laquelle l'acteur est au centre de toute analyse (Crozier et Friedberg, 1977 : 17).

Bien que les théories de la firme soient diverses ; l'objectif du présent article est de justifier qu'elles sont cependant considérées complémentaires car chacune apporte une dimension importante à l'analyse de la question de la bonne gouvernance. En plus, l'étude propose qu'aucune des approches théoriques existantes dans la littérature sur la gouvernance des entreprises ne soit suffisante à elle seule ; il faut plutôt envisager la question sous un angle globale en intégrant les différentes théories de la gouvernance.

L'article est rédigé en deux parties précédées par une introduction et suivies par une conclusion. La première partie discute l'approche disciplinaire et l'approche cognitive de la gouvernance, alors que la deuxième partie présente les différentes théories de la firme.

I. Théories disciplinaires et théories cognitives de la gouvernance

Les théories de la gouvernance des entreprises, qui s'inscrivent toutes dans le cadre de l'efficience, proposent des mécanismes pour améliorer la création et la répartition de valeur au sein d'une entreprise. Les deux grandes catégories de théories microéconomiques de la gouvernance sont les théories disciplinaires et les théories cognitives.

Dans les théories disciplinaires, on s'interroge à propos d'éviter des pertes liées aux conflits d'intérêts par les systèmes disciplinaires. Par contre, les théories cognitives sont à propos de la façon d'assurer un avantage concurrentiel de la firme fondé sur les compétences.

Pour les théories disciplinaires, le rôle des systèmes de gouvernance (marchés, lois, etc.) est préventif et curatif c.-à-d. pour éviter ou réduire les conflits d'intérêts. Alors que, pour les théories cognitives, le rôle est d'aider les dirigeants à construire ou détecter les opportunités et à acquérir ou créer des compétences (Charreaux et Wirtz, 2006 : 15).

Le mot compétence est défini selon Boterf (1994) comme des « savoir-faire relationnels » qui recouvrent l'ensemble des capacités permettant de coopérer efficacement avec autrui (écoute, négociation, travail en groupe, communication, travail en réseaux) et de « savoir-faire cognitifs » qui correspondent à des opérations intellectuelles nécessaires à la formulation, à l'analyse et à la résolution de problèmes, à la conception et à la réalisation de projets, à la prise de décision, à la création ou à l'invention.

Comme le souligne Charreaux (2004), les théories disciplinaires adoptent l'approche contractuelle de la firme selon lequel le contrat doit contraindre les agents à respecter leur engagement ex-poste envers le principal. En revanche, les théories cognitives adoptent l'approche de la firme par compétences (Charreaux, 2004 : 3). La différence entre ces deux approches sera élaborée plus tard dans cet article.

L'approche disciplinaire est dominante dans l'étude de la gouvernance des entreprises. Les nombreux scandales financiers qui ont déclenché de nouveau la discussion sur la gouvernance des entreprises ont probablement orienté cette discussion sur les mécanismes permettant d'encadrer les pouvoirs des dirigeants pour éviter leurs manipulations. Ces manipulations risquent de nuire aux intérêts des actionnaires et des autres parties prenantes. Cette approche est source d'inspiration de plusieurs codes de bonnes pratiques telles que les principes de Bâle de bonne gouvernance bancaire et les principes de gouvernement d'entreprise de l'OCDE.

Pourtant, la création et la répartition de la valeur dans une entreprise ne se réduit pas à un simple problème de discipline, elle a aussi une dimension cognitive. En fait, privilégier l'approche disciplinaire risque d'annuler toute capacité d'innovation et de créativité au sein de la firme. Pour cela, l'article propose une intégration des approches disciplinaire et cognitive pour une meilleure analyse de la gouvernance.

A - Approche disciplinaire de la gouvernance

Le comportement déviant de certains dirigeants a conduit à la spoliation de nombreux actionnaires. Interpréter la gouvernance comme mécanisme visant à réduire le conflit d'intérêts entre actionnaires et dirigeants s'imposait comme approche dominante reconnue dans la littérature sous le nom d'approche disciplinaire. Cette approche est divisée en deux : actionnariale et partenariale.

Selon cette approche, la gouvernance recouvre « *l'ensemble des institutions, des règles et des pratiques qui légitiment le pouvoir des dirigeants* » (Charreaux, 1997 : 4).

Cette définition ne couvrait à l'origine que la relation entre les actionnaires et les dirigeants et mettait en valeur la composition du conseil d'administration et de l'actionnariat et le rôle des systèmes d'incitation et de contrôle pour discipliner les dirigeants. Pour les théories actionnariales, les actionnaires seuls assument le risque et l'objectif du système de gouvernance est de sécuriser l'investissement financier.

Cette approche a été étendue, au cours des années 1990 à l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise (Pluchart, 2010).

« En termes de spoliation, les actionnaires sont loin d'être les seuls victimes » (Chatelin et Trébucq, 2003 : 2).

L'intégration du concept de la valeur partenariale s'inscrit dans le prolongement de la théorie de l'agence en élargissant la relation d'agence traditionnelle entre les dirigeants et les actionnaires à l'ensemble des relations contractuelles au sein de l'entreprise (Blair, 1995, Zingales, 1998 : 500). Pour les théories partenariales, toutes les parties prenantes sont affectées par le risque (non-respect des contrats, externalités...) et l'objectif du système de gouvernance est de sécuriser l'ensemble des investissements (capital humain des salariés...) sources des compétences de l'entreprise.

i. Théorie de l'agence (actionnariale)

A qui appartient la firme ? La réponse paraît simple car elle est a priori la propriété des actionnaires. De cela, découle la théorie actionnariale de gouvernance 'shareholder theory' : comme la firme est la propriété des actionnaires ; les dirigeants doivent la gérer dans le seul intérêt des actionnaires.

La théorie actionnariale constitue l'approche financière de la gouvernance. Elle repose sur le conflit d'intérêt entre principal et agent illustré dans l'œuvre de Jensen et Meckling (2004 : 4) « *The Nature of the Man* ». Pour créer un maximum de valeur, il faut mettre en place des mécanismes pour discipliner les dirigeants. Cette théorie est inspirée par la firme managériale anglo-saxonne qui opère dans des pays où le rôle de l'Etat dans le financement des organisations est mineur alors que celui des actionnaires est le plus important.

Jensen et Meekling (1976, 1994 : 8) ont parlé du fait que la société est un contrat dans lequel un parti « le principal » (actionnaire, propriétaire des droits résiduels) engage un « agent » (directeur ou entrepreneur) afin d'employer ses qualifications ou connaissances (Jensen et Meckling, 1976 : 2). La théorie de l'agence aborde deux problèmes. Le premier problème résulte du fait que les buts du principal et ceux de l'agent s'opposent aux niveaux de l'horizon et de la prise du risque. Le second provient de la difficulté de surveiller efficacement l'agent. Si la fraction de possession du propriétaire/directeur diminue, il sera moins encouragé à créer de la valeur pour les actionnaires.

Les compensations sont parmi les sujets de conflit entre actionnaires et directeurs. Les richesses du directeur sont plus sensibles à la taille des actifs qu'à la valeur de l'action dans le marché. Le directeur a tendance alors à gonfler la taille des actifs plutôt que travailler à augmenter le prix de l'action. Il peut aussi consommer des privilèges non justifiés et il résiste souvent aux acquisitions.

Que pourrait faire le principal ? Il pourrait payer des auditeurs, des agences, et des directeurs indépendants dans le conseil, occasionnant ainsi des coûts de surveillance (les coûts de l'agence).

Il peut recourir à des mécanismes disciplinaires externes tel que les menaces d'acquisition de la firme par un investisseur qui achètera une entreprise mal performante, changera sa direction, et la revendra plus tard à un meilleur prix (Manne 1965 : 110), (Fama et Jensen 1983 : 328), (Jensen et Meckling 1976) et (Grossman et Hart 1980 : 43). La Compétition dans les marchés des facteurs de production (Hart 1983) et le marché du travail (Jensen et Meckling 1976), (Fama 1980 : 288), l'environnement légal et la réputation sont aussi parmi ces mécanismes.

Puisque les mécanismes externes font face à des limitations, une entreprise a besoin de mécanismes disciplinaires internes tels que la présence d'un actionnaire grand et institutionnel et d'un conseil d'administration avec un rôle dans la surveillance. Une politique des compensations qui donne au directeur une possibilité de posséder des actions, aide à aligner ses intérêts à ceux des actionnaires.

ii. Théorie des Parties Prenantes (partenariale)

La théorie actionnariale a été critiquée dans les années quatre-vingts puisque les actionnaires ne sont plus les seuls créanciers résiduels de l'entreprise (Freeman, 1984, Donaldson et Preston, 1995 : 66, Chatelin et Trébuq, 2003). Elle s'est étendue pour permettre de prendre en compte le rôle de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise dans le processus de création et de répartition de valeur. On parle de valeur partenariale plutôt qu'actionnariale. La théorie partenariale a relativisé la portée de la théorie de l'agence et présenté les parties prenantes comme des partenaires importants aux côtés des actionnaires. Pour Donaldson et Preston (1995), les parties prenantes sont des personnes ou des groupes ayant des intérêts légitimes dans des aspects procéduraux et substantiels

de l'activité de l'entreprise. On compte parmi ces parties prenantes, les employés, les fournisseurs, le gouvernement, les investisseurs, les groupes politiques, les clients, la communauté, et les associations professionnelles. L'approche reste disciplinaire visant à mettre en place des mécanismes pour contrôler l'opportunisme des dirigeants qui risque de nuire aux intérêts de toutes les parties prenantes.

Maximiser le profit semble un but évident pour une firme entrepreneuriale (l'entrepreneur est le créancier résiduel) mais pas pour une firme managériale. Pour une société anonyme, trois groupes de personnes peuvent revendiquer des privilèges en matière de propriété et de contrôle. Il y a les actionnaires (les propriétaires évidents) mais leur rôle est limité. Ils peuvent principalement lors de l'assemblée générale décider des grandes orientations, désigner les dirigeants et contrôler leur gestion. Ils ont aussi le droit à des dividendes. D'autres décisions vitales telles qu'embaucher le top management, décider de leur rémunération, et décider du prix des produits et services ne leurs appartiennent pas. Les actionnaires sont différents des entrepreneurs-managers qui réunissent à la fois propriété et pouvoir. Le second groupe est celui des dirigeants (conseil d'administration) qui possèdent de nombreux droits mais ne sont pas les créanciers résiduels puisque les revenus résiduels sont distribués aux actionnaires. Le dernier groupe est celui des managers et salariés non managers. Ce sont les managers qui gèrent et qui dépendent pour cela des salariés. Ils ont un pouvoir dans le sens qu'il n'y a pas de production sans leur participation active. Les salariés développent des actifs humains qui deviennent spécifiques à la firme, si la firme ferme, ces actifs sont perdus.

Si la firme ne saurait être gérée dans le seul intérêt des actionnaires, il convient de se demander si une gouvernance qui concilie leurs intérêts avec ceux des autres parties prenantes est possible. Il faut alors se tourner vers une approche partenariale de la firme qui affirme l'importance d'un espace commun d'interactions où se rejoignent les intérêts des différents groupes (actionnaires, salariés et managers).

La théorie partenariale (*stakeholder theory*) propose une problématique différente quant à la définition de la bonne gouvernance d'une firme. Elle se situe dans le même contexte précédent de la nature

coopérative d'une firme en incluant tous les individus ou groupes qui possèdent des droits ou des créances « *stakes* » sur la firme et sont influencés par ces décisions ; outre les actionnaires, managers, et salariés, il y a les clients, les fournisseurs, les banques, les assurances, les syndicats, les administrations, et finalement la société dans son ensemble. La firme doit concilier les intérêts de tous ces groupes au-delà du seul intérêt financier des actionnaires. (Jensen et Meckling, 1976, 1994 : 11, Freeman, 1984, Zingales, 1998 : 497).

B - Approche cognitive de la gouvernance

Des travaux sont parus pour critiquer l'approche disciplinaire car elle s'inscrit dans une perspective relativement étroite de la répartition de valeur (Charreaux, 2002 a : 11, 2002 b : 79 ; Ricart, 2000 : 230). En parallèle, une autre approche a émergé dans la littérature axée sur la création de valeur plutôt que sur sa répartition ; c'est l'approche cognitive.

L'entreprise est alors « *considérée comme un ensemble de contrats, et de mécanismes de gouvernance permettant de sauvegarder des intérêts de chacune des parties prenantes, de les aligner et d'atténuer leur perte d'utilité collective* » (Chatelin et Trébucq, 2003 : 12).

Cette définition élargie renvoie au développement de la théorie de l'agence en direction des champs de la sociologie, de la psychologie, et des comportements humain et organisationnel en proposant les théories cognitives comme alternative complémentaire à l'approche contractuelle.

L'approche cognitive met en valeur le rôle des connaissances, des capacités, des compétences et de l'apprentissage pour favoriser l'innovation et donner un avantage concurrentiel qui serait important dans le processus de cette création (Kogut et Zander, 1992 : 306 ; Nonaka, 1994 : 15 ; Prahalad et Hamel, 1990 : 6 ; Rumelt, 1984 : 2 ; Teece et al., 1997 : 510).

« *La connaissance est une capacité d'apprentissage et une capacité cognitive, tandis que l'information reste un ensemble de données formatées et structurées, ne pouvant par elle-même engendrer de nouvelles informations.* » (Baudry : 31)

Une meilleure compréhension du lien entre la gouvernance et la création de valeur nécessiterait donc l'intégration de ces aspects sans pour autant rejeter l'aspect du conflit d'intérêt (Aoki, 2000 : 170 ; Lazonick et O'Sullivan, 1997 : 22, O'Sullivan, 2000 : 399).

Wirtz (2006) propose le « *poids respectif des facteurs disciplinaires et cognitifs dépende notamment du stade de développement de l'entreprise et du degré d'incertitude caractérisant son secteur d'activité* ». (Wirtz, 2006 : 3)

De même Hodgson (1998) constate que « *le poids de l'explication est susceptible de se déplacer d'une approche [par la compétence à la contractuelle ou vice versa], en fonction des circonstances institutionnelles et historiques spécifiques.* » (Hodgson, 1998 : 181)

Les acteurs de la gouvernance varient selon les approches. Pour la théorie actionnariale, il existe deux acteurs principaux ; le dirigeant et l'actionnaire. La théorie partenariale distingue le dirigeant d'un côté et l'ensemble des parties prenantes de l'autre. Alors que pour la théorie cognitive, il existe plus d'acteurs qui peuvent contribuer à la détermination des compétences.

Pour récapituler, cet article propose que l'approche disciplinaire aide à comprendre la perspective selon laquelle les principes de bonne gouvernance sont formulés par les agents internationaux tels que le comité de Bâle ou bien l'OCDE. Par contre, il est important aussi de prendre en considération le rôle de la bonne gouvernance dans la croissance d'une entreprise à travers le développement des compétences qui ajoutent à son pouvoir concurrentiel sur les marchés mondiaux. Ce rôle ne peut être analysé sans une approche cognitive.

II - Théories de la firme

Les principales théories de la gouvernance s'inscrivent dans le paradigme de l'efficacité et reposent toutes sur un modèle de création et de répartition de la valeur par l'organisation ; ce modèle dépend lui-même d'une conception particulière de la firme retenue. Pour mieux comprendre les différentes théories de gouvernance, il faut alors discuter les théories économiques qui expliquent la nature et l'existence de la firme.

La théorie néoclassique présente la firme sous une fonction de production qui décide du niveau d'outputs réalisé à partir d'un niveau d'inputs. Le propriétaire de la firme est supposé être rationnel, il travaille dans le seul but de maximiser ses profits. Ce modèle est limité puisqu'il ne dit rien sur la structure interne de la firme ni sur ses frontières (Hart, 1995 : 688).

La nouvelle économie institutionnelle qui groupe un ensemble de courants de pensée a contribué au renouvellement dans les années 1970 de l'analyse économique des institutions et de leur rôle dans la coordination économique. Cependant, l'acte de naissance de cette approche date en fait de l'année 1937 quand Ronald Coase a écrit son article « The nature of the Firm ».

Dans cet article, Ronald Coase a posé deux questions centrales pour l'étude de la firme : quelle en est sa nature ? Comment expliquer son existence alors que le système des prix du marché est supposé être un moyen optimal pour la distribution des ressources ? En posant ces questions et essayant d'y répondre, Coase a été considéré comme le fondateur de la théorie moderne de la firme. Il suggère que si la firme existe, c'est parce que le marché impose des coûts de transactions que l'on peut éviter à l'intérieur de la firme puisque la distribution des ressources se fait par l'autorité qui y existe (Coase, 1937). Ce sont, selon Coase, les coûts de recherche afin de rassembler un maximum de prix disponibles sur le marché (Coase, 1937). Le temps nécessaire à la rencontre des clients potentiels et la rédaction du contrat optimal puis sa révision une fois arrivé à son échéance.

Le courant disciplinaire perçoit la firme comme un nœud de contrats, alors que l'organisation est perçue comme un répertoire de connaissances selon l'approche cognitive. Ces deux principaux courants théoriques proposent des explications différentes de l'efficacité de la firme et de son existence.

La première approche s'appuie sur la vision contractuelle de la firme issue des théories des droits de propriétés, de l'agence et des coûts de transaction. La firme est un nœud de contrats chargée de gérer les différents contrats nécessaires à la production. Elle existe car la gestion des contrats par le marché ne crée pas un maximum de valeurs à cause

des conflits d'intérêts qui opposent les différents acteurs et l'asymétrie d'information existante entre eux. Dans cette approche contractuelle, la source de l'efficacité est disciplinaire car la firme existe puisqu'elle réduit, mieux que le marché, les pertes d'efficacité dues à ces conflits d'intérêts.

Alors que l'approche contractuelle se base sur la question de l'information et de son asymétrie, la deuxième approche par compétence favorise la connaissance. La connaissance dépend plutôt de l'interprétation de l'information par les individus en fonction de leurs modèles cognitifs (Charreaux, 2002a : 50). Fransman (1994) parle d'une potentielle asymétrie de connaissances entre un dirigeant et ses actionnaires qui peut faire surgir des conflits d'une toute autre nature que les conflits d'agence managériaux (Fransman, 1994 : 17). Ces conflits cognitifs proviennent d'une incompréhension mutuelle causée par des représentations subjectives divergentes des opportunités ouvertes à l'entreprise.

A - Approche contractuelle de la firme

L'approche contractuelle qui perçoit la firme comme nœud de contrats, est le dominant en matière de théorie de la firme. Toutes les théories de cette approche ont en commun la définition de la firme ; soit un « nœud de contrats ». En plus, elles expliquent toutes son existence par la défaillance du marché. Puisque le marché est considéré comme la forme d'organisation économique la plus efficace, seule sa défaillance peut expliquer la naissance d'une autre forme telle que la firme.

La théorie des droits de propriétés d'Alchian et Demsetz (Alchian et Demsetz, 1972 : 777) et la théorie de l'agence de Jensen et Meckling (Jensen et Meckling, 1976 : 1) ont directement appliqué les outils néoclassiques à l'analyse des institutions tel quelles. Ces théories ont en commun les principales hypothèses néoclassiques ; des agents doués d'une rationalité sans limite et l'optimisation comme but. En revanche, l'information est considérée incomplète et asymétrique.

C'est Hayek qui avait dit en 1945 que l'information n'était pas complète et qu'elle était distribuée d'une façon asymétrique aux agents (Hayek, 1945 : 520). Il a largement traité sa complexité et ses problématiques de traitements et d'interprétations.

Les principaux sont donc sous-informés par rapport aux agents ; cela influence leurs comportements. Pour ces raisons, les institutions sont considérées comme un dispositif créé par les agents pour leur permettre de coordonner leurs activités d'une manière optimale.

i. Relation d'agence et théorie des incitations

Le courant qui considère la firme comme un nœud de contrats, a commencé par un article publié en 1972 par Armen Alchian et Harold Demsetz intitulé « Production, Information Costs, and Economic Organization » (Alchian et Demsetz, 1972 : 777). Ensuite en 1976 un second article « Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure » paru rédigé par Michael Jensen et William Meckling considérés comme les fondateurs de ce courant (Jensen et Meckling, 1976 : 3). La théorie des incitations est considérée comme la base théorique principale de cette notion qui cherche la forme organisationnelle (marché ou firme) qui assure un maximum d'incitation à l'effort des agents.

Dans le marché, la rémunération de chaque individu est corrélée à sa productivité ce qui rend le marché la forme d'organisation la plus efficace. C'est l'existence de la production en équipe non individuelle qui a donné naissance à la firme. Il est impossible par l'observation du résultat final de savoir la productivité de chaque membre de l'équipe ; on a peur d'avoir des individus qui se comporte comme passager clandestin. Alchian et Demsetz suggèrent offrir des incitations au contrôleur pour ne pas se dérober et lui donner un ensemble de droits. Cette forme de firme correspond à la firme capitaliste entrepreneuriale où le contrôleur, appelé aussi créancier résiduel est l'entrepreneur capitaliste.

Pour Jensen et Meckling, la firme est un ensemble de contrats avec les employés mais aussi avec les fournisseurs, les clients, les créanciers, entre autres. Elle est une fiction légale, un agent central qui signe un contrat avec tous les autres à l'opposition du marché où chaque individu doit négocier des contrats avec tous les autres. Tous les contrats prennent la forme d'une relation d'agence entre un principal et un agent. Selon la théorie d'incitation, la principale offre des incitations à l'agent pour se comporter selon son intérêt et lui révéler les informations nécessaires.

Pour ce courant, la firme utilise deux types d'incitations (Hollström

et Milgrom, 1994 : 974), un salaire fixe ou bien une rémunération en fonction de la productivité. Il s'agit de trouver la meilleure combinaison tenant compte de trois déterminants exogènes : l'incertitude du futur, le degré de spécificité des actifs, et le coût de mesure des performances. Une performance facilement mesurée renvoie à un système de rémunération en fonction de la productivité.

Cette approche contractuelle est basée sur la conception disciplinaire de la firme car le contrat doit contraindre les agents à respecter leurs engagements pris ex ante.

ii. Théorie des coûts de transactions

C'est Coase qui a parlé en 1937 de la présence des coûts de transactions dans le marché et a suggéré la firme comme organisation alternative. C'est cependant Oliver Williamson qui est considéré le fondateur de ce courant. Il a développé plus tard ce concept pour parler des formes organisationnelles possibles qui minimisent ces coûts tels que les coûts de transactions, de négociation, de suivi et du contrôle de tous contrats (Williamson, 1975, 1985, 1991 : 270, 1999 : 1089, 2000 : 595). Cette théorie s'écarte un peu plus du courant néoclassique en considérant que les agents sont munis d'une rationalité limitée et imparfaite ; un concept créé par Herbert Simon qui dit que le comportement humain est « intentionnellement rationnel, mais de manière limitée » (Simon, 1957 : 293). Ces agents sont opportunistes aussi.

Les agents sont incapables de prévoir tous les événements qui peuvent se produire. De ce fait, ils ne peuvent conclure des contrats complets qui ne laissent rien au hasard. Le fait que les contacts sont incomplets nécessite des systèmes de surveillance et de contrôle en cours de contrat et ex post.

L'opportunisme des agents soumet la transaction au danger de manipulation et de fausses promesses. Pour Williamson, deux types d'opportunisme existent, ex ante et ex post. La personne désireuse de se faire recruter peut tricher sur ses compétences et une fois embaucher peut ne pas faire l'effort nécessaire s'il n'y a pas d'observation. Si l'actif est spécifique, son propriétaire a tendance à maintenir le contrat sinon en cas de rupture du contrat l'actif sera dévalorisé contrairement à l'actif générique. Les gens peuvent se comporter d'une manière opportuniste

après la signature du contrat puisque la possibilité de le substituer par un autre est coûteuse (Williamson, 1991 : 292).

Pour Williamson, c'est la rationalité limitée, l'opportunisme, et la spécificité des actifs qui déterminent les coûts de transactions de chaque échange. Ils dictent donc le choix des structures de gouvernance convenables. Il propose, dans son article intitulé « The Analysis of Discrete Alternative » en 1991, trois structures de gouvernance, notamment le marché, la firme, et la forme hybride en les reliant au degré de spécificité des actifs et au niveau des coûts de transactions. Quand les coûts augmentent, le marché n'est plus valable pour conclure la transaction. Un contrat hybride sera plus valable. A la limite, la transaction sera internalisée dans la firme. A l'intérieur de la firme, et à cause de l'autorité exercée par l'employeur vis-à-vis des employés, les conflits sont résolus d'une façon plus rapide et moins coûteuse.

Le déroulement de certaines transactions au marché engendre donc des coûts de transactions liés à la recherche d'information et à la prévention de l'opportunisme des autres agents. Pour minimiser ces coûts de transactions, les institutions sont créées comme des dispositifs de régulations alternatives au marché.

iii. Théorie des contrats incomplets

Le point de départ de cette théorie est le travail de Williamson sur l'incomplétude des contrats développé plus tard par Stanford Grossman, Oliver Hart, et John Moore. (Grossman et Hart, 1986 : 42), (Hart, 1990 : 688), et (Hart et Moore, 1990 : 1119). Au centre de la théorie sont les frontières de la firme car les incitations varient en fonction de la structure des droits de propriété des actifs. La firme est identifiée comme un ensemble des actifs non humains possédés par les propriétaires. Donc l'étude de la relation des clients-fournisseurs est très importante. Cette étude contrairement à la théorie des coûts de transactions analyse les coûts et les bénéfices de l'intégration verticale.

Cette théorie, comme la théorie des incitations, suppose une rationalité sans limite. En revanche elle suppose une symétrie d'information. La source de l'incomplétude des contrats n'est pas donc due à la rationalité limitée des agents mais à la difficulté de vérifier ex post certaines variables. D'où l'importance de la propriété des actifs non

humains car elle procure à son titulaire le droit de contrôle ex post sur les actifs c.-à-d. de décider de l'usage de ces actifs d'une façon qui ne contredise pas le contrat précédent. La propriété est une source de pouvoir en cas de contrats incomplets.

L'étude de l'information et de son rôle dans l'organisation est détaillée en revanche par Aoki qui appuie sa réflexion sur la théorie des jeux et propose une théorie générale des comportements micro-économiques des agents et de leurs inscriptions dans des contextes institutionnels (Aoki, 1984 : 5, 1988 : 2, 1990 : 12). Il se demande comment les agents à l'intérieur d'une organisation prennent les décisions les plus adéquates aux buts de l'organisation en fonction de l'information dont ils disposent. Aoki a montré que la cohérence entre les mécanismes de coordination et d'incitation est le facteur qui détermine l'efficacité de la firme. Il a introduit une conception contractuelle et coopérative de la firme compatible avec l'économie des coûts de transaction et avec la coopération comme déterminante pour la coordination à l'intérieure de la firme.

iv. Firme : hiérarchie et lieu de coopération

La théorie des incitations est critiquée pour le fait qu'elle ne discute pas l'autorité à l'intérieur de la firme d'où la nécessité d'introduire le concept de la hiérarchie pour comprendre la relation entre employeur-employés.

Réduire la firme à un rapport bi-contractuelle est irréal puisque cette représentation ne prend pas en considération la hiérarchie entre les différents individus. Cette approche considère donc la firme comme un lieu de travail caractérisé par l'exercice d'une hiérarchie qui donne naissance à une relation d'autorité. Cette autorité permet-elle de faire face à l'incomplétude des contrats ? Une firme est un espace d'autorité mais n'est-elle pas aussi un espace de coopération entre employeur et salariés ?

Les théories contractuelles confondent hiérarchie et autorité. En vérité, la hiérarchie s'accompagne toujours d'une relation d'autorité définie comme le transfert du pouvoir de décision d'un agent à l'autre, mais l'inverse n'est pas toujours vrai (Menard, 1990 : 4).

La hiérarchie est fondée sur la détention inégale des droits de propriétés entre l'employeur et l'employé et elle constitue la fondation de la firme capitaliste. La théorie des contrats incomplets peut être un support théorique pour comprendre pourquoi les salariés obéissent. Le contrôle des actifs non humains mène au contrôle des actifs humains. C'est la détention de la propriété qui donne le pouvoir. En plus, les règles juridiques comme le droit du travail, donne de l'autorité à l'employeur et lui donne du pouvoir (Menard, 1990 : 5).

Le concept de l'autorité de l'employeur est en ligne avec les travaux de Coase, de Simon et de Williamson. Pour Coase, deux types de coûts peuvent être évités avec la présence de l'autorité ; notamment les coûts de négociations et ceux de l'organisation de la production (Coase, 1937 : 3).

Pour Simon le contrat est incomplet car il est difficile de spécifier toutes les tâches que devra réaliser le salarié. En revanche, le salarié accepte en signant ce contrat à l'intérieur d'une zone d'acceptation d'obéissance à son employeur pour faire une tâche ou une autre (Simon, 1951 : 299).

Pour Williamson, l'autorité donne à l'employeur la possibilité de faire face à l'opportunisme des salariés. Il faut dire que l'autorité réduit le problème de l'incomplétude du contrat mais ne l'élimine pas car il est difficile de contrôler certaines tâches et le contrôleur n'a pas toujours toute l'information nécessaire. En plus, ce mécanisme est coûteux. Pour cela le contrôle doit être complété par des incitations monétaires et non monétaires.

Toutes les théories groupées dans l'approche contractuelle perçoivent la firme comme un nœud de contrat et ignore son rôle dans la création de la connaissance. La théorie de la firme spécialisée essaye d'analyser ce rôle tout en gardant la définition initiale du nœud de contact (Demsetz ; 1988 : 141). Elle propose que la firme, tout en restant un nœud de contrats, soit également un « réceptacle de connaissances spécialisées ». Elle se distingue des autres nœuds de contrats par le métier spécialisé qu'elle accomplit, par son caractère durable et sa coordination dirigée. Dans la firme, l'information est coûteuse à produire, à maintenir et à utiliser ce qui rapproche son statut de la connaissance.

B - Approche de la firme par compétence

La principale alternative de l'approche contractuelle est celle de la firme vue comme un panier de compétences et de ressources. Cette approche rejette l'hypothèse de la rationalité calculatoire, limitée ou non, au profit d'une rationalité procédurale. Cette rationalité procédurale s'apprécie pour ses processus décisionnels et non pas pour les conséquences de ses décisions (Charreaux, 2002a : 5). Cette approche comprend plusieurs théories telles que la théorie des ressources et compétences, la théorie évolutionniste, les théories de l'apprentissage organisationnel, et la théorie comportementale de la firme.

Pour une firme perçue comme un panier de compétences, la gouvernance doit créer des mécanismes permettant de percevoir et de construire de nouvelles opportunités créatrices de valeurs en donnant plus d'espace à l'apprentissage et à l'innovation (Pralhad, 1994 : 40, Lazonic et O'Sullivan, 1998 : 7).

Charreaux (2002a : 5) propose d'ajouter un coût cognitif à l'analyse de la gouvernance et aux coûts de surveillance (*monitoring*), coûts de dédouanement et à la perte résiduelle ; trois types de coûts d'agence managériaux décrient par Jensen et Meckling (1976) (Charreaux, 2002c : 10 ; Jensen et Meckling, 1976 : 11). Il est possible d'ajouter des coûts cognitifs à ces coûts d'agence managériaux, notamment les coûts du *mentoring*, les coûts de conviction et le coût cognitif résiduel (Wirtz, 2006 : 187). Les coûts du *mentoring*, qui font écho au *monitoring*, sont nécessaires pour rapprocher les structures cognitives des dirigeants à celles des autres parties prenantes pour permettre à la firme d'acquérir les compétences requises dans l'interaction avec les parties prenantes. Les coûts de conviction, qui font écho aux coûts de dédouanement, existent afin de signaler l'importance d'un projet inédit et non pas pour crédibiliser des engagements en termes de loyauté. Le coût cognitif résiduel est lié à l'incompréhension qui subsiste.

Le rôle de la firme ne se limite pas à discipliner les dirigeants ; il s'étend plutôt à la création de la connaissance. Comme le dit Hodgson (1998 : 180), la firme n'est pas seulement une réponse organisationnelle aux problèmes informationnels, c'est principalement un répertoire de connaissances.

Pour cette approche, les dirigeants travaillent dans un environnement complexe et incertain et essaient donc de trouver une décision satisfaisante plutôt qu'optimale d'où l'abandon de la supposition de la maximisation des profits. En plus, la croissance de la firme repose sur sa capacité de créer et d'accumuler par un processus endogène des ressources puisque les firmes ont besoin de ressources spécifiques pas disponibles directement dans le marché. L'accent est sur la création non pas l'allocation des ressources et cela ne peut être le sujet d'un contrat. Il faut dire que l'Histoire de la firme compte puisqu'elle est soumise à des contraintes de sentier. Pour les théories contractuelles, l'accent est mis sur l'information comme un stock alors que pour cette approche, l'accent est sur la connaissance qui est une capacité d'apprentissage qui peut engendrer de nouvelles informations. La firme est finalement considérée comme un lieu d'apprentissage où la routine joue un rôle primordial. La routine est définie par Nelson et Winter (1982) comme la mémoire organisationnelle et le « répliqueur », c.-à-d. une forme d'ADN organisationnel permettant aux routines les plus adéquates de se diffuser à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation.

La théorie des ressources se base sur l'ouvrage d'Edith Penrose *The Theory of the Growth of the Firm* publié en 1959 (Penrose, 1959) qui considère la firme comme une collection de ressources productives avec un aspect hétérogène de connaissances qui lui donne un caractère unique. Plusieurs auteurs ont développé ce courant tel que Jay Barney (2001 : 41), Kathleen Conner et C.K. Prahalad (1996), Nicolai Foss (1999) et Bigger Wernerfelt (1995 : 173).

Les théories évolutionnistes ont pour objectif principal de comprendre le processus de l'émergence de la nouveauté et d'interpréter le changement, étant donné le contexte et l'Histoire dans lesquels les systèmes se situent. Ces théories considèrent que les agents ont une rationalité limitée et opèrent dans un environnement incertain. Parmi les premiers auteurs connus dans cette approche, Veblen, Schumpeter et Hayek ; plus tard trois ouvrages clés sont tous publiés en 1982 par Nelson et Winter, Meckelvey et Maynard Smith. (Veblen, 1998 ; Schumpeter, 1939 ; Nelson et Winter, 1982 ; Meckelvey, 1982 ; Maynard Smith, 1982)

La théorie évolutionniste développée par Richard Nelson et Sydney Winter dans leur ouvrage *An Evolutionary Theory of Economic Change* en 1982 est inspirée par le travail de Joseph Schumpeter. Elle repose aussi sur la critique de la théorie économique standard et sur l'analogie avec la biologie et donne une grande importance au concept microéconomique de la routine dans le développement des compétences (Nelson et Winter, 1982 : 13).

La théorie évolutionniste qui présente la firme comme une véritable organisation est considérée plus appropriée que l'approche contractuelle qui réduit la firme à un simple nœud de contrat. Mais cette théorie néglige le sujet des incitations, la définition du terme « compétence », et les rapports de propriétés et le pouvoir existant dans la firme, qui sont analysés dans certaines théories contractuelles.

Argyris et Schon (1978), fondateurs de la théorie de l'apprentissage organisationnel, présentent l'entreprise comme une organisation « cognitive », recouvrant un « *ensemble ouvert et subjectif d'interprétation- et donc de décisions- contingentes aux modèles cognitifs des acteurs d'une organisation* ».

L'approche comportementale de la firme est développée, en particulier, par Richard Cyert et James G. March de la Carnegie School à laquelle a également appartenu Herbert Simon (March et Simon, 1958). Dans leur ouvrage, *A Behavioral Theory of the Firm*, ils mettent l'accent sur la façon dont les décisions sont prises au sein de l'entreprise (Cyert et March, 1963 : 9) en prenant en considération les objectifs, les règles et les critères de décision, propres et souvent opposés, des membres de l'organisation.

Les auteurs ont soutenu que l'entreprise ne peut pas être considérée comme un bloc homogène et une unité se comportant de manière à maximiser son profit. Elle est formée plutôt des différents individus et des groupes qui ont leurs propres aspirations et des intérêts conflictuels livrant à des jeux politiques et des relations de pouvoir.

Selon Cyert et March, les conflits issus de ces relations sont essentiellement réglés à travers de routines organisationnelles, c'est à dire des procédures systématisées mises en place par la firme. Ces

procédures existent pour maintenir des niveaux de conflits qui ne soient pas trop nuisibles à l'entreprise. (Augier et Prietula, 2007 : 507)

Toutes ces théories bien que différentes l'une de l'autre gardent un point commun, celui de se concentrer sur les ressources, compétences, connaissances, et routine au lieu des contrats, de l'asymétrie d'informations, et des incitations du courant contractuelle.

Conclusion

Finalement, plusieurs conclusions peuvent être tirées de cette étude théorique. Voici les neuf principales à garder en tête à chaque fois où le sujet de bonne gouvernance est discuté :

- 1) Les théories microéconomiques de la gouvernance des entreprises s'inscrivent toutes dans le cadre de l'efficacité et se divisent en deux grandes catégories ; les théories disciplinaires et les théories cognitives.
- 2) Les théories disciplinaires :
 - Visent à éviter des pertes liées aux conflits d'intérêts par les systèmes disciplinaires.
 - Considèrent que le rôle des systèmes de gouvernance (marchés, lois, etc.) est préventif et curatif
 - Adoptent l'approche contractuelle de la firme.
 - Sont dominantes dans l'étude de la gouvernance des entreprises.
 - Sont source d'inspiration de plusieurs codes de bonnes pratiques.
 - Sont divisée en deux catégories : actionnariale et partenariale.
- 3) L'approche actionnariale de la gouvernance :
 - Constitue l'approche financière de la gouvernance.
 - Repose sur le conflit d'intérêt entre principal et agent
 - Considère qu'il faut mettre en place des mécanismes externes ou internes pour discipliner les dirigeants.

- 4) L'approche partenariale de la gouvernance :
 - Prend en compte le rôle de l'ensemble des parties prenantes de l'entreprise dans le processus de création et de répartition de valeur.
 - Parle de valeur partenariale plutôt qu'actionnariale.
- 5) Les théories cognitives :
 - Visent à assurer un avantage concurrentiel de la firme fondé sur les compétences.
 - Considèrent que le rôle des systèmes de gouvernance est d'aider les dirigeants à construire ou détecter les opportunités et à acquérir ou créer des compétences
 - Adoptent l'approche de la firme par compétences
 - Considèrent que la création et la répartition de la valeur dans une entreprise ne se réduit pas à un simple problème de discipline, elle a aussi une dimension cognitive.
- 6) Pour mieux comprendre les différentes théories de gouvernance, il faut discuter les théories économiques qui expliquent la nature et l'existence de la firme. Le courant disciplinaire perçoit la firme comme un nœud de contrats, alors que l'organisation est perçue comme un répertoire de connaissances selon l'approche cognitive.
- 7) L'approche contractuelle de la firme comprend différentes théories telles que la relation d'agence et la théorie des incitations, la théorie des coûts de transactions, la théorie des contrats incomplets, et la firme vue comme une hiérarchie et lieu de coopération
- 8) L'approche de la firme par compétence comprend plusieurs théories telles que la théorie des ressources et compétences, la théorie évolutionniste, les théories de l'apprentissage organisationnel, et la théorie comportementale de la firme.
- 9) Toutes les théories cognitives bien que différentes l'une de l'autre gardent un point commun, celui de se concentrer sur les ressources, compétences, connaissances, et routine au lieu des contrats, de l'asymétrie d'informations, et des incitations du courant contractuelle.

Cependant, cet article propose qu'une approche intégrant les théories disciplinaires et cognitives soit plus compréhensive pour aborder le sujet de la bonne gouvernance au sein d'une entreprise. Pour cette fin, l'auteur propose les arguments suivants :

- 1) Les théories disciplinaires contractuelles favorisent les sujets de conformité aux mécanismes qui sont créés pour contraindre les dirigeants à respecter les intérêts de diverses parties prenantes. Cependant, les théories disciplinaires contractuelles en se limitant à la résolution des conflits d'intérêts et à l'appropriation des rentes ignorent la dimension productive de la construction de ces rentes. Elles ignorent la dynamique productive et adoptent une conception statique de l'efficacité. On parle de la maximisation des valeurs et du choix rationnel des dirigeants dérivé surtout du modèle économique néoclassique mais sans étudier le processus de création de cette valeur. En revanche, la clé de la performance dépend de la capacité du management d'innover, de percevoir et de construire de nouvelles opportunités. Ces aspects sont analysés par contre par l'approche cognitive.
- 2) De plus, cette étude a essayé de montrer à travers une revue détaillée de la littérature que la firme est une entité collective, une hiérarchie, entre des individus joints par des contrats dans laquelle les incitations jouent un rôle majeur dans la performance. Cependant, la compétence et l'accumulation des ressources et connaissances sont considérées comme vitales à la survie et croissance de l'entreprise. Cet ajout évite de réduire la firme à un simple nœud de contrat.
- 3) Finalement, cet article propose que les individus dans une entreprise soient munis d'une rationalité limitée. Pour cela, ils cherchent des solutions satisfaisantes plutôt qu'optimales aux problèmes posés. Ces solutions sont soumises à des contraintes de sentier puisque l'Histoire et le contexte de la firme compte. Prendre des décisions devient plus difficile car l'environnement est complexe et incertain et la diffusion de l'information est asymétrique. Les individus sont opportunistes et essaient de leur mieux de servir leurs propres intérêts. Ce sont des acteurs puissants et capables d'utiliser les rapports de pouvoir et de propriétés pour négocier leur situation.

Cette perception de la firme est un mélange de différentes théories notamment ; la théorie d'agence et des incitations, la théorie des coûts de transactions, et l'approche par compétences.

Bibliographie

- Alchian, A. et Demsetz, H. "Production, Information, Costs, and Economic Organization", *American Economics Review*, December, pp. 777-795, 1972.
- Aoki, M., *The Cooperative Game Theory of the Firm*, Oxford University Press, 1984.
- Aoki, M., "Information and Governance in the Silicon Valley Model", *Cambridge University Press*, pp. 169-195, 2000.
- Aoki, M., (1988), *Information, Incentives and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge University Press, Cambridge, UK and New York
- Aoki, M., "Towards an Economic Model of the Japanese Firm", *Journal of Economic Literature*, Vol.28, N.1, March, pp. 1-27, 1990.
- Aoki, M., *Toward a Comparative Institutional Analysis*, The MIT Press
- Argyris, C. et Schon, D., *Organizational Learning: a Theory of Action Perspective*, Addison Wesley, 1978.
- Augier, M. et Prietula, M., "Historical Roots of the Behavioral Theory of the Firm Model at GSIA", *Organization Science*, Vol.18, N.3, pp.507-522, 2007.
- Barney, J., "Is the Resource-Based View a Useful Perspective For Strategic Management Research?", *Academy of Management Journal*, Vol.26, N.1, pp.41-56, 2001.
- Baudry, B., *Economie de la Firme*, Repères La Découverte, »Paris, 2003.
- Berle Jr. et Means, G., *The Modern Corporation and Private Property*, Macmillan, New York, 1932
- Bessire, D., Chatelin, C., et Onnée, S, *What is Good Corporate Governance*, Gower Handbook of Corporate Governance and Social Responsibility, Gower, Aldershot, Royaume Uni, 2009.
- Blair, M.M., *Ownership and Control: Rethinking Corporate Governance for the Twenty-First Century*, Washington, Brookings, 1995.
- Buckley P. , Michie J., *Firms, Organizations and Contracts (A Reader in Industrial Organizations)*, Oxford University Press, 1996

Cadbury Committee, Report of the Committee on the Financial Aspects of Corporate Governance, London, *Gee Publishing*, 1992.

Charreaux G. (ed.). *Vers une théorie du gouvernement des entreprises*, Paris, *Economica*, 1997a

Charreaux, G. *Le gouvernement d'entreprises*, Paris, *Economica*, 1997b.

Charreaux, G. (2000). « Le conseil d'administration dans les théories de la gouvernance », *Revue Le Financier*, Vol.127. pp. 6-15, 2000.

Charreaux, G., « Variation sur le thème « A la recherche de nouvelles fondations pour la finance et la gouvernance d'entreprise » », *Finance contrôle stratégie*, Vol. 5, N. 3, pp.5-68, 2002a.

Charreaux, G., « L'actionnaire comme apporteur de ressources cognitives », *Revue Française de Gestion*, Vol.28, N. 141, novembre-décembre, N. spécial, pp.77-107,2002b.

Charreaux, G., « Quelle théorie pour la gouvernance ? De la gouvernance actionnariale à la gouvernance cognitive », document de travail, 2002c.

Charreaux, G., « Les théories de la gouvernance : de la gouvernance des entreprises à la gouvernance des systèmes nationaux », cahier de FARGO n.1040101, 2004.

Charreaux G. et Wirtz P., *Les théories de la gouvernance : de la gouvernance des entreprises à la gouvernance des systèmes nationaux*, *Economica*, 2006.

Chatelin, C. et Trebucq, S., *Stabilité et évolution du cadre conceptuel en gouvernance d'entreprise : un essai de synthèse*, *CREFIGE, Université Paris- Dauphine*, 2003.

Clarke T. (2. *Theories of Corporate Governance: The Philosophical Foundations of Corporate Governance* , *Routledge*, London, 2004.

Coase, R.H., *The Nature of the Firm*, in Buckley, Peter J. Jonathan, 1932.

Commission on Global Governance. "Our Global Neighborhood", New York, *Oxford University Press*, 1995.

Conner, K., et Prahalad, C.K., A Resource-Based Theory of the Firm: Knowledge versus Opportunism, *Organization Science*, Vol.5, pp.477-501, 1996.

- Cori, N., De la grandeur au gouffre, comprendre les scandales financiers, 2005, Lignes de Repères Editions; France Crozier, M. (1979). *On ne change pas la société par décret*. Grasset
- Crozier, M et Friedberg, E., *L'acteur et le système*, Paris, Seuil, 1977.
- Cyert, R. et March, J., *A Behavioral Theory of the Firm*, Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall, 1963.
- Demsetz, H., « The Theory of the Firm Revisited », *Journal of law, Economics and Organization*, Vol. 4, pp.141-163, 1988.
- Donaldson, T. et Preston, L.E. "The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence, and Implications", *Academy of Management Review*, Vol. 20, N. 1, pp.65-91, 1995.
- Fama, E., « Agency Problems and the Theory of the Firm », *Journal of Political Economy*, Vol. 88, N.2, pp. 288-307, 1980.
- Fama, E., et Jensen, M., Agency Problems and Residual Claims, *Journal of Law and Economics* Vol.26, pp.327-349, 1983.
- Foss, N., The Use of Knowledge in Firms, *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, vol.155, n.3, pp.458-486, 1999.
- Fransman, M., "Information, Knowledge, Visions and Theories of the Firm", *Industrial and Corporate Change*, Vol. 3, N. 3, pp. 713-757, 1994.
- Freeman R. E., *Strategic Management: A Stakeholder's Approach*, Pitman Series in Business & Public Policy, 1984.
- Grossman, S. et Hart, O., Takeover Bids, the Free Rider Problem and the Theory of the Corporation, *Bell Journal of Economics* Vol.11, Spring, pp.42-64, 1980.
- Hart, O., Corporate Governance, Some Theory and Applications, *the Economic Journal* Vol.105, pp. 687-689, 1995.
- Hart, O. et Moore, J., Property Rights and the Nature of the Firm, *Journal of Political Economy*, vol.98, N.6, pp. 1119-1158, 1990.
- Hayek, F., "The Use of Knowledge in the Society", *American Economic Review*, XXXV, N. 4, pp.519-530, 1945.
- Hodgson, G.M., « Competence and Contract in the Theory of the Firm », *Journal of Economic Behavior & Organization*, Vol.35, pp. 179-201, 1998.

Holmstrom, B. et Milgrom, P., The Firm as an Incentive System, *American Economic Review*, Vol. 84, N.4, p.972-991, 1994.

Jensen M. et Meckling W., Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Costs and Ownership Structure, *Journal of Financial Economics* N.3, 1976.

Jensen M. et Meckling W., "The Nature of the Man", *Journal of Applied Corporate Finance*. Vol.7, N.2, pp. 4-19, 1994.

Jensen M.C. et Meckling W.H., « The nature of the Man », *Journal of Applied Corporate Finance*, Vol.7, N.2, pp.4-19, 2004.

King Report on Corporate Governance for South Africa. Institute of Directors in South Africa, South Africa, 2002.

Kogut B. et Zander, U., « Knowledge of the Firm, Combinative Capabilities, and the Replication of Technology », 1992, *Organization Science*, 3, p. 383-397, repris in N. Foss (Ed.), *Resources Firms and Strategies*, Oxford University Press, 1997, p.306-326

Lazonick, W. et O'Sullivan, M., « Finance and Industrial Development. Part I: the United States and the United Kingdom », *Financial History Review*, N.4, pp.7-29, 1997.

Lazonick, W. et O'Sullivan, M., « Corporate Governance and the Innovative Economy: Policy Implications », *STEP Report* ISSN 0804-8185, Oslo, 1998.

Lazonick, W. et O'Sullivan, M., Perspectives on Corporate Governance, Innovation, and Economic Performance », Working Paper, Insead, June, 2000.

Manne, H., Mergers and the Market for Corporate Control. *Journal of Political Economy*, pp.110-120, 1965.

March, J. et Simon, H., *Organizations*, New York, NY: Wiley, 1958.

Maynard Smith, J., *Evolution and the Theory of Games*, Cambridge University Press, Cambridge, 1982.

Meckelvey, B., *Organizational Systematics: Taxonomy Evolution and Classification*, University of California Press, Berkeley, 1982.

Menard, C.L' *économie des Organisations*, Paris, La Découverte, coll. « Repères », 1990.

Nelson R. et Winter, S., *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Belknap Press/Harvard University Press, Cambridge, 1982.

- Nonaka, I., « A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation », *Organization Science*, Vol.5, N. 1, pp.14-37, 1994.
- OECD Principles of Corporate Governance. Paris, 2004.
- O'Sullivan, M., « The Innovative Enterprise and Corporate Governance », *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 24, N. 4, pp.393-416, 2000.
- Penrose, E., *The Theory of the Growth of the Firm*, 1959.
- Pluchart, J.J., « Le reporting sociétal », Cahier technique DFCG, Cahiers de Recherche PRISM- Sorbonne, 2010.
- Prahalad, C.K., « Corporate Governance or Corporate Value Added?: Rethinking the Primacy of Shareholder Value », *Journal of Applied Corporate Finance*, Vol. 6, N. 4, pp. 40-60, 1994.
- Prahalad, C.K. et Hamel, G., « The Core Competence of the Corporation », *Harvard Business Review*, 66, May/June, 1990.
- Ricart, J.E., « Comments on Rajan et Zingales, « The Governance of the New Enterprise », in X. Vives (Ed.), *Corporate Governance: Theoretical and Empirical Perspectives*, Cambridge University Press, pp.229-232, 2000.
- Rumelt, R.P., « Towards a Strategic Theory of the Firm », in R.B. Lamb (Ed.), *Competitive Strategic Management*, Prentice Hall, 1984.
- Schumpeter, J., *Business Cycles: a Theoretical, Historical and Statistical Analysis of the Capitalist Process*, McGraw-Hill, New York, vol.2, 1939.
- Shleifer, A., et Vishny, R., A Survey of Corporate Governance, *Journal of Finance* (52), 737-783, 1997.
- Simon, H., A Formal Theory of the Employment Relationship. *Econometrica*, Vol.19, N.3, pp.293-305, 1951.
- Teece D.J., et al., « Dynamic Capabilities and Strategic management », *Strategic Management Journal*, Vol. 18, N. 7, pp.509-533, 1997.
- Veblen, T., "Why is economics not an evolutionary science?" *Quarterly Journal of Economic*, Vol. 12, N. 3, Août, pp. 373-397, 1898.
- Wernerfelt, B., A Resource-Based View of the Firm. *Strategic Management Journal*, vol.5, pp. 171-180, 1995.
- Williamson, O., *Markets and Hierarchies: Analysis and Anti-trust Implications*. New York, Free Press, 1975.

Williamson, O., *The Economic Institution of Capitalism*, New York Free Press, 1985.

Williamson, O., Comparative Economic Organization: The Analysis of Discrete Alternative, *Administrative Science Quarterly*, vol.36, pp. 269-296, 1991.

Williamson, O., Strategy Research: Governance and Competence Perspectives. *Strategic Management Journal*, Vol.20, pp. 1087-1108, 1999.

Williamson, O., The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead. *Journal of Economic Literature*, vol. XXXVIII, September, pp. 595-613, 2000.

Wirtz, P., « Compétences, conflits et création de valeurs : vers une approche intégrée de la gouvernance », *Revue finance contrôle stratégie*, Vol.9, N.2, pp.187-201, 2006.

Zingales, L., Corporate Governance In Peter Newman (ed.), *The New Palgrave Dictionary of Economics and the Law*. London: Macmillan, pp.497-502, 1998.