

STRUCTURE ET MODÈLES ÉLÉMENTAIRES DE LA FIRME
UNE APPROCHE HYPOTHÉTICO-DÉDUCTIVE À PARTIR DES *INSIGHTS* DE
JOHN R. COMMONS

Bruno Théret
janvier 2003
révisé mai 2003

Article pour la revue *Économie et institutions*

Résumé :

L'article cherche à déduire des axiomes que John R. Commons pose au fondement de son économie institutionnelle une modélisation de la firme capitaliste comme organisation assise sur le rapport salarial. Il montre dans une première partie que Commons développe une conceptualisation - une formule dans son langage - de la firme comme organisation collective dynamique (*going concern*) qui distingue clairement organisation et institution et y intègre de manière fine le jeu de relations hiérarchiques et contractuelles. Dans une deuxième partie, l'article spécifie la « formule » commonsienne de l'organisation dans le cas de la firme capitaliste en y introduisant le rapport salarial. Cette spécification permet de construire, sur un mode hypothético-déductif, une typologie de modèles d'entreprise qui montre l'intérêt des « formules » commonsiennes pour les débats sur la diversité des rapports salariaux qui sont au principe de la pluralité des formes de la firme capitaliste.

Abstract :

The article formalizes an elementary structure of the capitalist firm considered as an organization build on the wage relationship, and then elaborates a typology of its different possible forms. Such a structure of the firm is derived from the axioms that John R. Commons assumes to be at the basis of his understanding of institutional economics. In a first section, we show that Commons develops a conceptualization - a formula in his own language – of the firm as form of a more general organization called « going concern ». This conceptualization clearly distinguishes organizations from institutions, and finely articulates contractual and hierarchical relations between the members of concerns. In a second section, we specify the Commons' formula of the organization of a capitalist firm through the introduction of the wage relationship as an hybrid of contracts and hierarchies. In a third section, this formula of the capitalist going concern is used, through a deductive structural analysis, to build a typology of firms that fits to ideal-types induced from evidence in the litterature on the topic. Thus Commons' institutional economics appears to be useful to catch up the diversity of wage-relationships on which plurality of the types of capitalist firms is based.

On a beaucoup reproché à John R. Commons d'avoir construit une théorie institutionnaliste de l'économie d'une part obscure, d'autre part inutilisable. Dans un précédent article (Théret, 2001), on a pu faire justice de la prétendue obscurité de son approche telle qu'elle est développée notamment dans *Institutional Economics*, son *magnus opus*, en replaçant sa méthodologie dans une perspective structuraliste génétique, perspective apparentée à la démarche pragmatiste à laquelle Commons se réfère explicitement (Bazzoli, 1999). On y montre que, par delà les difficultés de lecture, l'œuvre théorique de Commons est d'une grande richesse conceptuelle et d'une étonnante cohérence d'ensemble. Sur cette base, on s'attaque dans le présent article à la seconde critique adressée à cet auteur, celle de stérilité, en proposant une utilisation possible de son système conceptuel concernant l'analyse de la firme capitaliste.

Dans un premier temps, on montrera que Commons développe une conceptualisation de la firme comme organisation collective dynamique (*going concern*) qui distingue clairement organisation et institution et y intègre de manière fine le jeu de relations hiérarchiques et contractuelles (ou de marché). Cette conceptualisation est selon nous très éclairante pour les débats actuels sur les relations entre institutions, organisations, marchés, hiérarchies, etc. Mais on n'entrera pas dans ce débat et on se consacrera plutôt, dans un deuxième temps, à montrer que la « formule » commonsienne de la firme, sa structure élémentaire en termes structuralistes, peut également être utilisée pour construire, sur un mode hypothético-déductif, une typologie de modèles d'entreprise. Dans la mesure où dans cet article, à partir des axiomes que Commons pose au fondement de son économie institutionnelle, on se borne à déduire une modélisation de la firme capitaliste comme organisation assise sur le rapport salarial, on n'y fait aucune référence à la discussion en cours sur la nature de la firme telle qu'elle est menée dans le champ de l'institutionnalisme¹, même si évidemment l'article s'inscrit de facto dans ce débat. La typologie proposée n'est pas non plus confrontée aux travaux les plus récents de nature plus inductive en matière de modèles productifs (cf. notamment Boyer et Freyssenet, 2000). Elle montre néanmoins l'intérêt des « formules » commonsiennes pour les débats sur la diversité des rapports salariaux qui sont au principe de la pluralité des formes de la firme capitaliste.

1. Concepts et formules de la société économique: transactions, institutions, organisations

Commençons par poser les concepts fondamentaux de l'économie institutionnelle « à la Commons » à partir desquels nous pourrons construire la structure élémentaire de la firme capitaliste et une typologie de ses formes.

1.1. *Transactions*

Pour Commons, ce qui fait la spécificité de l'économie institutionnelle est de partir non pas des biens, mais des transactions, c'est-à-dire de la conceptualisation des relations entre individus qui se traduisent par des transferts de droits de propriété sur les choses. Partir des transactions implique de

¹ Voir notamment Chavance, 1998 ; Bazzoli et Dutraive, 2002.

considérer les individus non pas comme des monades calculatrices et désincarnées, mais comme des « esprits institutionnalisés ». Par cette expression, Commons signifie que les individus sont d'abord des êtres humains assujettis à une mort biologique, qu'ils sont socialisés depuis l'enfance et qu'ils héritent donc des « hypothèses habituelles », des croyances, des règles, des lois et des coutumes de la (des) société(s) dans laquelle ils naissent, grandissent, vieillissent et meurent. Les individus sont ainsi préparés dès l'enfance à transacter entre eux, et ils n'existent que par les autres, que dans le regard de l'autre et à travers leur activité transactionnelle.

L'individu transactant est alors posé au départ de l'analyse économique, la transaction étant le plus petit élément, la plus petite unité que doit prendre en compte la théorie économique. C'est une structure élémentaire de socialisation des individus, l'échelle de base à laquelle commence l'économie institutionnelle. Mais, pour Commons, il existe deux conditions supplémentaires pour que les transactions deviennent objets d'une science particulière : il faut d'une part qu'elles se reproduisent dans le temps sous des formes récurrentes, d'autre part qu'elles s'expriment abstrairement dans des transferts de droits de propriété. Pour notre auteur, en effet, les transferts matériel associés à la production et à la circulation des biens et services ne relèvent pas, quant à eux, de l'économie mais de la science de l'ingénieur (une énergétique).

En outre, pour Commons, c'est par le jeu des transactions que la société en tant que totalité est présente dans chaque individu. Son institutionnalisme est ainsi une préfiguration de ce qu'on appelle maintenant le holindividualisme. L'héritage institutionnel, à la fois encombrant et protecteur, dont tout individu est doté n'empêche pas, en effet, que celui-ci soit également pourvu d'une intentionnalité. Cette intentionnalité qui différencie l'humain des autres espèces animales explique que, par delà ses « transactions routinières », l'individu opère également, individuellement et collectivement, des « transactions stratégiques » qui font évoluer la société, ses hypothèses habituelles – coutumes, croyances, valeurs –, ses formes d'organisation, sa richesse, sa puissance, les nouvelles générations, etc.

Enfin, comme les sociétés modernes où l'économie devient un objet d'analyse en soi sont des sociétés différenciées, les transactions entre les humains y prennent des formes plurielles obéissant à des logiques sociales propres. Commons distingue ainsi des transactions de marchandage (*bargaining*), des transactions de management (*management*) et des transactions de répartition (*rationing*). Pour lui, ces trois formes de transaction épuisent l'ensemble des formes des relations interindividuelles que l'économie institutionnelle doit prendre en considération². Et à chacune de ces formes de transaction correspond un ordre spécifique de pratiques socio-économiques dans lequel la forme transactionnelle qui l'oriente en finalité domine et instrumentalise les deux autres formes (cf. infra).

La transaction de marchandage est une relation horizontale contractuelle-égalitaire par laquelle les individus entrent en interaction pour obtenir des droits de propriété sur des choses qui sont ou qu'ils jugent nécessaires au bon déroulement de leur vie. L'égalité aux plans juridique et éthique des échangistes n'empêche pas qu'en raison de la rareté naturelle et/ou construite des ressources, les transactions de marché s'inscrivent dans le cadre coercitif d'une contrainte économique - la menace de pauvreté - et soient régies par un type d'incitation particulier - le gain monétaire -. Le langage de

² Ces trois types de transactions, « dans leurs combinaisons variées, couvrent la totalité du champ du comportement économique » (1934, p. 754).

ces transactions marchandes, par essence conflictuelles car concurrentielles, est celui des prix exprimés dans une monnaie commune représentant l'ensemble des échangistes en tant que communauté de paiement.

La transaction de management est, quant à elle, une relation verticale-hiéarchique d'obéissance entre des personnes singulières exploitant ensemble des ressources de manière efficace, car coordonnée, afin de réduire une rareté de ressources désirées. La contrainte à transacter est ici de type éthique – crainte de l'opinion commune – et l'incitation est dans la valeur symbolique associée à la réalisation de l'objectif de la transaction. Le langage spécifique de structuration de ce type de transaction est en ce cas le discours idéologique qui cimente le groupe (culture) en légitimant par la persuasion la relation interindividuelle de domination hiérarchique.

La transaction de répartition, enfin, est également une relation verticale-hiéarchique mais cette fois entre un individu et un collectif « souverain » qui opère une centralisation et une redistribution de ressources. Dans ce type de transaction, l'individu est soumis au collectif qu'il le veuille ou non (selon qu'il adhère ou non aux valeurs et normes de ce collectif) sur la base d'une contrainte politique adossée à la crainte de subir une violence. Ce qui fonde les transactions de répartition est une logique de reproduction de la communauté représentée par le collectif qui est en position supérieure de pouvoir dans ces transactions. Le langage de structuration de cette forme de transaction est celui du Droit, les dettes et créances sociales des individus vis-à-vis du collectif étant formulées juridiquement en termes de droits et obligations.

1.2. Institutions

Par delà la diversité de leurs formes, les transactions, en tant que relations sociales, ont pour Commons une structure commune qu'il propose de modéliser dans les termes d'une « formule ». « Pour construire une relation entre le tout et les parties, nous avons besoin d'un (...) qualificatif du processus mental que nous nommons formule. Une formule est (...) un simple outil mental construit pour la recherche et l'action, et c'est une formulation de la relation des parties les unes aux autres et au tout. Les parties sont elles-mêmes des totalités requérant leurs propres formules, et ainsi de suite jusqu'aux parties que nous considérons comme ultimes dans notre science particulière » (1934, p. 736). Comme ces « parties ultimes » sont les transactions dans la « science particulière » de l'économie institutionnelle, il n'est pas étonnant que Commons les prenne pour objet de sa « formule » de base.

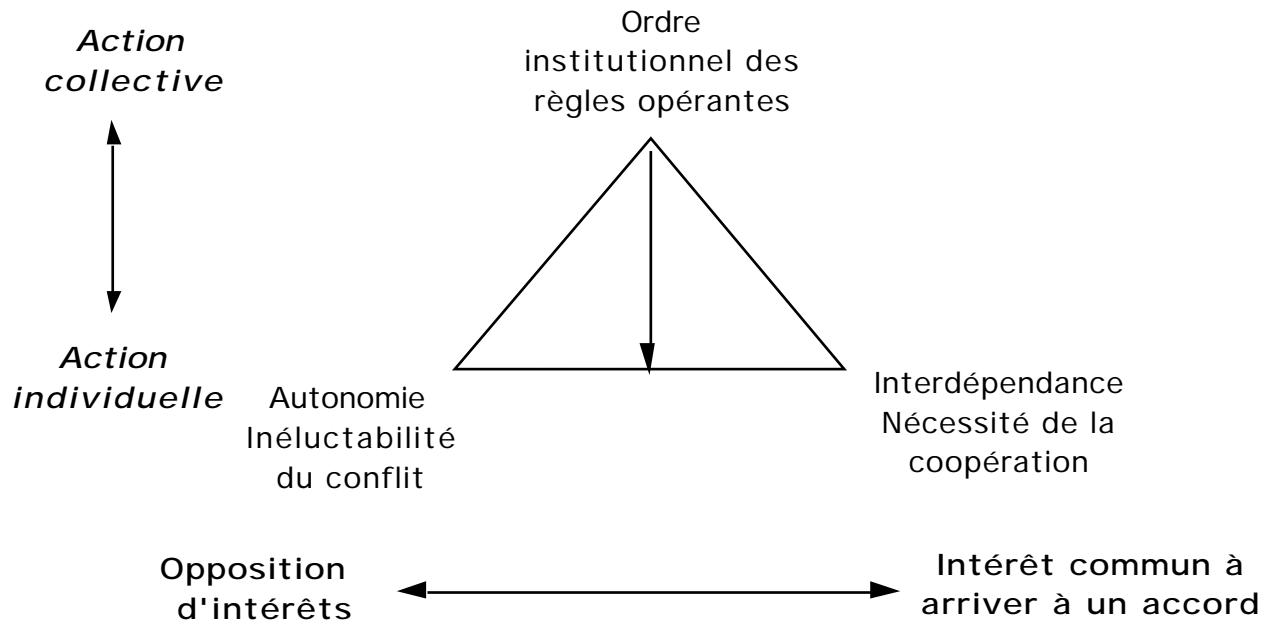
Cette formule élémentaire valant pour toute transaction est composée de trois termes : le conflit associé à l'autonomie individuelle des transacteurs (compétition), leur interdépendance (coopération), et l'ordre des « règles opérantes » (*working rules*) construit par « l'action collective en contrôle de l'action individuelle » (1934, p. 69) (institution).

La figure 1 présente cette formule sous la forme structurale de deux oppositions binaires. Un premier axe horizontal rend compte de la contradiction entre l'autonomie individuelle et l'interdépendance des transactants : leur intérêt commun à faire aboutir une transaction doit s'accommoder de leur opposition d'intérêts quant au partage des bénéfices qui doivent en résulter. Le deuxième axe oppose l'action individuelle qui, si aucun repère collectif n'existe, conduit irrémédiablement au désaccord compte tenu de l'opposition des intérêts individuels, à l'action

collective qui, elle, permet que la transaction se noue en conduisant à un compromis entre opposition et communauté d'intérêt. Par l'action collective peuvent émerger, en effet, des « règles opérantes » (i.e. suivies dans les pratiques) constitutives d'un « ordre tiré du conflit » (1934, p. 108) et dans le cadre duquel la transaction peut se nouer et se reproduire dans le temps. L'action collective en contrôle de l'action individuelle est très précisément ce qui pour Commons définit une institution.

Cette institution de règles opérantes par une action collective régulatrice de l'action individuelle est au cœur des processus de structuration des transactions. En maintenant dans des limites de viabilité le jeu de la contradiction compétition/coopération qui travaille toute transaction, cette forme élémentaire d'institution est ce qui permet à la transaction de boucler sur elle-même et en fait par là-même un tout structuré. L'institution est donc d'abord une action collective se confondant avec un processus de structuration d'une forme de relation sociale. Mais cette action collective, si elle est couronnée de succès, se cristallise dans les règles instituées constitutives de l'ordre par lequel la relation sociale ainsi formée peut se reproduire dans le temps. L'institution peut alors être assimilée à une action collective cristallisée en règles opérantes stabilisées, et donc à ces règles elles-mêmes. En se confondant avec les règles opérantes, elle n'est autre que la « loi » de la transaction. Ainsi, tous comptes faits, l'institution à la Commons n'est autre qu'une généralisation du concept traditionnel de l'institution.

Figure 1 : Formule de la transaction



Ainsi située à l'origine au niveau interindividuel et au cœur de la structure de toute forme de transaction, l'institution est *a priori* définie en dehors de toute référence à une organisation quelle qu'elle soit ; elle est simplement une forme de régulation du comportement d'individus pris dans une structure de transaction ; elle est dans ce comportement ce qui signale la contrainte de

reproduction de la structure³. Même si le collectif concerné par une transaction ne se réduit pas à deux individus, ainsi que Commons le note explicitement pour la transaction de marchandage qui selon lui implique au moins cinq protagonistes⁴, ce collectif reste inorganisé car, conceptuellement, la transaction ne se noue réellement et momentanément qu'entre individualités⁵. L'action collective interne aux transactions n'est pas organisée, les humains n'accédant à l'action collective organisée que dans le cadre d'organisations.

Institutions et organisations sont donc chez Commons des concepts clairement séparés. Toutefois, les transactions ne concernent pas uniquement des personnes individuelles ; elle mettent aussi en présence des « personnes morales », des collectifs organisés ou organisations collectives eux-mêmes structurés. Ces transactions entre organisations relèvent d'un plus haut degré de socialisation des individus, et les règles qui y opèrent ne peuvent être considérées comme identiques à celles régulant de simples transactions interindividuelles. Ainsi, si on catégorise les « règles de transaction » (i.e. opérantes dans les transactions) concernant les individus (personnes physiques) comme institutions de rang 1 (dans l'échelle de socialisation), on doit poser que les règles de transaction entre organisations (personnes morales) sont des institutions de rang supérieur dans la hiérarchie de la socialisation. On les qualifiera de rang 3 dans la mesure où l'existence de règles constitutives des organisations⁶ est un préalable à des transactions entre organisations, ces « règles d'organisation » (i.e. opérantes dans les organisations) étant alors considérées comme des institutions de rang 2. Enfin, des règles formellement de même nature que celles qui structurent les organisations, mais permettant l'articulation des différentes formes de transaction dans l'espace social qui leur est extérieur, doivent également se faire jour. Toute organisation doit, en effet, pour s'inscrire dans la société, pouvoir rentrer en relation avec d'autres organisations qui lui sont hétérogènes du point de vue de la finalité de l'action collective. Ces « règles de société » ne se réduisent pas à des « règles de transaction » entre organisations puisqu'il ne s'agit pas de règles ordonnant un ensemble de transactions de même forme, mais de règles stabilisant des relations entre des formes de transaction différenciées dans un espace qui n'est pas lui-même organisé et donc totalement structuré. Les règles de société, qu'on peut dire alors institutions de rang 4, sont en fait des règles régissant les médiations symboliques entre ordres de transactions hétérogènes (le marché, l'Etat, la culture), médiations symboliques qui, tels la monnaie, le droit, l'éthique, constituent le lien social dans les sociétés différenciées en de tels ordres. Précisons cela en examinant de plus près la conception commonsienne de l'organisation.

1.3. *Organisations*

³ Sur ce point, cf. Théret, 2000 et 2002.

⁴ Le vendeur et l'acheteur effectifs, un vendeur et un acheteur potentiels représentant les meilleures alternatives pour l'acheteur et le vendeur effectifs, et un juge arbitre garantissant le contrat et le paiement des dettes réciproques de paiement et de performance.

⁵ Ceci apparaît clairement dans l'exemple, cher à Elias comme à Lévi-Strauss ou encore à certains juristes, d'une formation de joueurs de cartes rassemblés pour une partie. Ces joueurs se conforment bien, en effet, aux institutions du jeu que sont ses règles et forment une structure transactionnelle qui pourra se reproduire dans le temps. Mais ils ne constituent pas nécessairement une organisation de joueurs de cartes sauf à s'associer selon des règles qui excèdent celles du jeu de cartes proprement dit.

⁶ Elles permettent d'articuler les différentes formes de transaction en leur sein en y instituant un ordre par delà l'hétérogénéité de ces transactions (cf. infra).

Ce que Commons appelle un *going concern*, et ce qu'on traduit ici par « organisation collective dynamique »⁷ (désormais organisation tout court) est, en tant que « répétition attendue de transactions interdépendantes » (1934, p. 738), une structure de complexité supérieure à celle de la transaction dans la mesure où elle en combine et articule les trois formes. Dans toute organisation, on trouve en effet selon Commons du marchandage, du management et de la répartition. Il n'est donc pas étonnant que l'on puisse reconstituer la « formule » d'une organisation collective dynamique avec le même jeu d'oppositions binaires que pour la transaction, ainsi que la figure 2 le montre.

Cette figure fait ressortir que si tout collectif dynamique est un système d'interdépendances entre les trois formes de transactions qu'on vient de décrire, à chaque fois deux de ces formes partagent des caractères communs par lesquels elles s'opposent à une même troisième. Ainsi, management (M) et marchandage (B) partagent la caractéristique d'être interindividuels et s'opposent ainsi à la répartition (R) qui implique d'emblée un représentant du collectif organisé ; en revanche les transactions B et R partagent un caractère monétaire que n'a pas M ; enfin M et R ont en commun un caractère hiérarchique et de commandement-obéissance qui les différencient de B fondée sur l'égalité et la liberté contractuelle des transactants. Des transactions des trois formes, en dépit de leurs caractères contradictoires, peuvent ainsi faire système en s'enchaînant deux par deux grâce à des caractéristiques partagées.

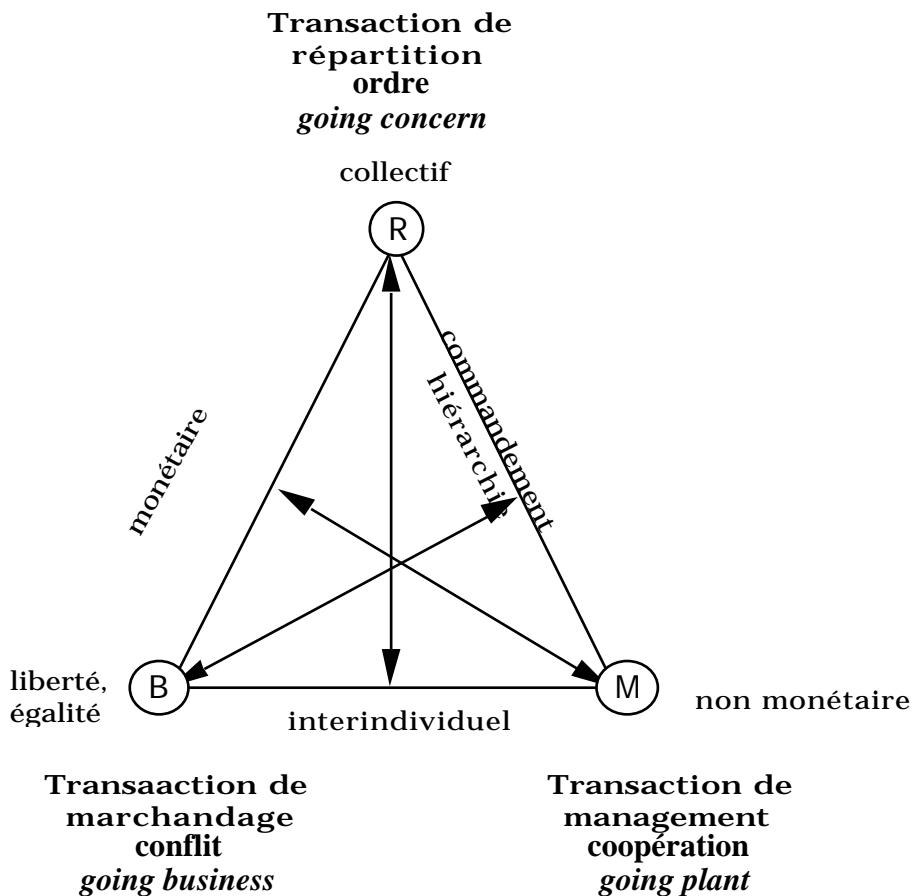
Toutefois, dans un tel système, la transaction de répartition R a une position spécifique en surplomb liée au fait qu'elle mobilise un principe collectif d'autorité, et c'est seulement par sa médiation qu'une organisation collective dynamique peut se structurer et se reproduire dans le temps. « La répartition est la caractéristique particulière de l'action concertée qui édicte des règles pour les transactions de management et de marchandage entre individus dans la production et la distribution de la richesse » (1934, p. 761). « Les transactions de répartition diffèrent des transactions managériales en ce que ces dernières correspondent à l'exécution de règles ainsi autorisées ; elles diffèrent également des transactions de marchandage en ce que ces dernières sont des accords entre individus supposés égaux, accords permis par les règles et imposés par les exécutifs des organisations » (ibid., p. 754). Ainsi c'est par le jeu de transactions de répartition que se forme l'ordre interne à l'organisation, de la même façon que l'action collective institutionnalisant des règles opérantes est la source de l'ordre qui permet aux transactions de se structurer et de se reproduire. Dans l'organisation collective dynamique, la transaction de répartition est donc ce qui régule l'ensemble, ce qui crée l'ordre interne ; elle est la forme que prend le processus d'institutionnalisation propre à l'émergence et à la reproduction des organisations. On retrouve encore ici une conception classique de l'institution édictée par l'autorité collective supérieure et à la limite se confondant avec elle.

Sur cette base, Commons distingue trois caractéristiques de l'organisation, celle d'être une affaire économique en tant qu'elle mobilise des transactions de marchandage (*going business*),

⁷ On a traduit cette expression par « collectif dynamique organisé » dans Théret, 2001. On peut considérer aussi qu'un *concern* est une « compagnie », c'est-à-dire une réunion de gens ayant un intérêt commun, concernés par un même objectif, une même affaire (que celle-ci soit industrielle, financière ou commerciale, militaire, politique, religieuse, éthique, ou encore d'ordre amical) et se donnant un cadre institutionnel formel spécifique pour se rapprocher de leur objectif. Les *concerns* sont donc des groupes organisés, des collectifs structurés en vue d'objectifs variés, fonctionnant sur la base d'institutions internes.

celle d'être un lieu de déploiement de techniques matérielles dans le cadre de transactions managériales (*going plant*), et celle enfin d'être un groupement politique, souverain à l'intérieur de ses frontières, au sein duquel s'opèrent des transactions de répartition (*going concern*). Et pour lui, c'est cette dimension politique de l'organisation en tant que *concern* qui est, en dernier ressort, essentielle.

Figure 2 : Formule élémentaire de l'organisation collective dynamique



Ce privilège accordé à la dimension politique de l'organisation (et de l'économie plus généralement) transparaît dans le fait que Commons double la formule, en quelque sorte économique, de l'organisation en tant que combinaison structurée de transactions, par une formule politique la modélisant sous la forme d'un système politique⁸. Pour lui, toute organisation fonctionne à la politique (*politics*), étant entendu par là « l'action concertée au sein d'un collectif, destinée à obtenir et garder le contrôle de ce collectif ainsi que de ses participants » (1934, p. 749). « La politique de l'organisation (...) est l'ensemble de ses activités internes de lutte et de commandement (*leadership*) visant à la formulation de règles opérantes et au maintien de la

⁸ Sur ce point Commons anticipe sur les travaux de la sociologie des organisations et le néo-institutionnalisme sociologique en leur fournissant une matrice conceptuelle qui semble loin d'avoir été complètement exploitée. Voir notamment Jarniou (1981).

juridiction de l'organisation sur les individus à travers le contrôle des sanctions dont elle dispose. A l'intérieur de l'organisation elle-même, comme pour l'organisation prise comme un tout, la politique est là-aussi fondée sur l'une ou l'ensemble des trois sanctions de la force soit morale, soit économique, soit encore physique. Et selon le type de sanction qui va prédominer dans l'effort pour obtenir le contrôle de l'organisation, les trois termes correspondant de la persuasion, de la coercition économique et de la contrainte physique permettent de décrire les incitations ; tandis que les termes de dirigeant (*leader*), de patron (*boss*) et de chef (*chief*) indiquent le type correspondant de commandement » (1934, p. 749).

La « formule » politique de toute organisation se réduit alors, selon Commons, à la triade leadership (type de personnalité) - principes politiques - système organisationnel⁹. Le type de leadership fait référence au rôle de la personnalité qui prédispose à la direction dans l'action collective¹⁰; les principes politiques sont activés par les leaders et indiquent les buts de l'action, les « lignes finalisées d'action » susceptibles de dynamiser le collectif; le système organisationnel, ou fonctionnement organisationnel, est enfin le système tendanciellement impersonnel, hiérarchisé et machinique (bureaucratique) qui vise à rendre la reproduction de l'organisation indépendante des personnalités de ses membres et de ses principes politiques (ibid., p. 750)¹¹.

Bien que cela ne soit pas clairement explicité par Commons, on peut considérer que les principes politiques de l'action collective et les principes bureaucratiques de l'organisation renvoient respectivement aux transactions stratégiques et routinières, et que la forme d'intégration dynamique de la structure organisationnelle renvoie, quant à elle, au type de leadership¹². La formule politique triadique « personnalités-principes-organisation » peut également être vue, surtout dans le cas d'une organisation économique orientée vers le marché comme la firme capitaliste (cf. infra), comme redoublant sa composition structurale en transactions respectivement de répartition, de marchandage et de management ; en ce cas, le leader représentant et incarnant le tout de l'organisation occupe, en tant que souverain, la place du collectif dans la transaction de répartition, les principes politiques renvoient à l'action collective qui régule plus particulièrement les conflits associés aux stratégies de marchandage, et le fonctionnement organisationnel proprement dit s'exprime plus spécifiquement et objectivement dans le management visant à la coordination des actions. D'où la figure 3 qui synthétise les deux modélisations en reprenant la différenciation déjà

⁹ « La société économique est un complexe changeant de personnalités, de principes (politiques) et d'organisations qui sont inséparables en fait et sont unifiés dans le concept de *going concern*. C'est à cette complexité à l'intérieur d'une telle organisation que nous donnons le nom de politique (*politics*), de manière à la distinguer des simplismes antérieurs de la théorie économique dont le terme « individualisme » rend bien compte» (1934, p. 751). « A la place d'individus égaux nous avons les personnalités largement différentes des dirigeants et des dirigés, des patrons et des patronnés, des représentants officiels et des personnes privées représentées. Au lieu de la précédente hypothèse simpliste que chaque individu égal recherche son propre intérêt, nous avons des principes largement différents et conflictuels à partir desquels des individus inégaux recherchent un intérêt commun. Au lieu d'individus au comportement non régulé, nous avons des hiérarchies qui les régulent. Le tout de cette activité complexe est la politique » (ibid.).

¹⁰ « L'action de masse sans leader, patron (*boss*) ou chef, est une foule. Avec un leader, patron ou chef, on passe à une organisation collective dynamique » (1934, p.750).

¹¹ « Le caractère distinctif d'une organisation collective dynamique perfectionnée est sa capacité à continuer avec des personnalités et des principes changeants, en ne dépendant pas de quelque personne ou de quelque principe particuliers que ce soit. Elle s'adapte elle-même aux circonstances, en changeant ses personnalités ou ses principes de manière à être en accord avec les inclinations changeantes ou conflictuelles des groupes variés de gens dont l'allégeance et le patronage sont nécessaires à la continuité de l'organisation » (1934, p. 750-751).

¹² Le type de personnalité ou de leadership correspond en quelque sorte au mode de légitimation du pouvoir au sein de l'organisation, avec un mode charismatique pour le leader persuasif, un mode rationnel-légal pour le chef politique, et un mode traditionnel pour le patron manipulant les sanctions économiques et le risque de pauvreté.

proposée des formes institutionnelles de l'action collective entre règles de transaction (de rang 1) et règles d'organisation (de rang 2).

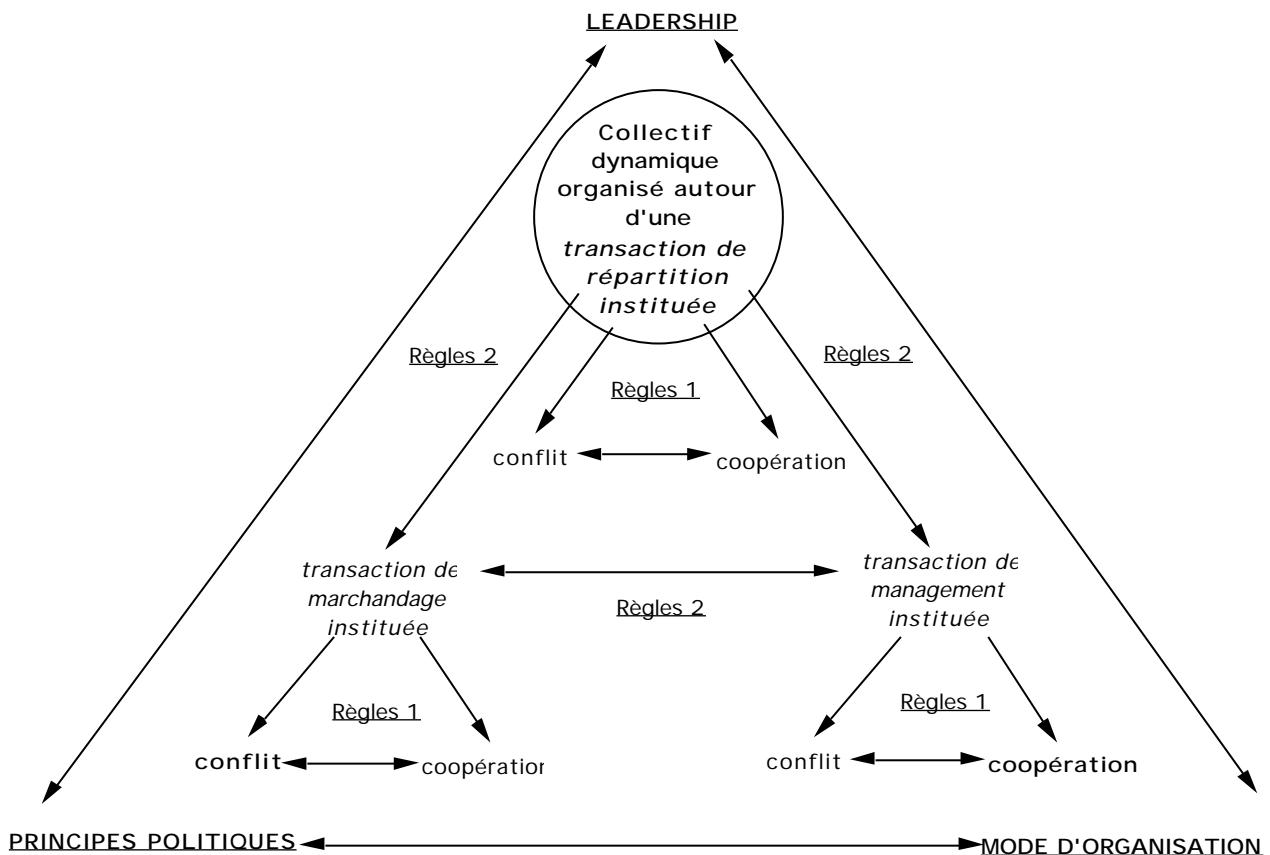
Par ailleurs, de même qu'il y a trois formes de transactions, il y a pour Commons trois espèces d'organisations collectives, chacune de ces espèces étant caractérisée tendanciellement par la forme spécifique de transaction économique qui oriente son activité d'ensemble ainsi que par le type corrélatif de pouvoir politique qui y règne¹³. « Les transactions sont managériales, de marchandage et de répartition. Les organisations sont morales, économiques et souveraines » (1934, p. 749)¹⁴. « Les organisations morales sont celles qui sont dépourvues de pouvoir économique et physique; ce sont dans les temps modernes les associations religieuses, charitables, éducatives, fraternelles et d'autres similaires pour autant qu'elles reposent seulement sur les sanctions de la persuasion. Les organisations économiques sont celles qui, telles les entreprises (*business organisations*), les syndicats de travailleurs, les coopératives agricoles, les bourses de commerce ou de valeurs, reposent sur les sanctions économiques du gain et de la perte, à travers la participation aux, l'exclusion de, ou encore la non-interférence dans les transactions. Les organisations souveraines, qu'elles soient municipales, étatiques, fédérales ou impériales, utilisent les sanctions de la contrainte physique » (1934, p. 749).

Cette typologie des organisations conduit à ne pas rabattre la forme organisationnelle interne d'une organisation sur son orientation en finalité qui fonde son type d'insertion externe dans la « société économique » (l'espace social qui, pour Commons, englobe l'ensemble des transactions entre individus et/ou organisations). Même si le type d'insertion d'une organisation dans son environnement tend toujours à se répercuter sur son économie interne, il n'y a rien d'automatique à ce que, par exemple, une organisation à finalité marchande privilégie des transactions marchandes entre ses membres, c'est-à-dire prenne une forme organisationnelle salariale.

¹³ Pour Commons, il y a « trois types de pouvoir qui sont inséparables en fait mais émergent avec différents degrés de prééminence dans les différentes transactions. L'un est le pouvoir physique, le pouvoir de la violence, sur la base duquel la distribution (*grants*) de priviléges spéciaux par un souverain à ses sujets est fondée et protégée. (...) Le second type est le pouvoir économique, une espèce de pouvoir qui ne pouvait pas émerger avant que le pouvoir physique n'ait été régulé par le droit (« *due process of law* ») et que les droits de propriété aient été établis par la révolution bourgeoise (*business*), (...) (mais aussi et) surtout avant que les conditions économiques modernes aient révélé le pouvoir qu'a la propriété du simple fait qu'elle permet de refuser aux autres ce dont ils ont besoin mais qui ne leur appartient pas. Le troisième type est le pouvoir moral qui, cependant, peut être utilisé de façon immorale, soit le pouvoir de l'influence personnelle non fondé sur la violence ou le pouvoir économique, une espèce de pouvoir qui émerge seulement quand les inégalités de pouvoir physique et économique sont éliminées. C'est la relative prédominance de ces trois types de pouvoir qui distingue les trois grands types d'organisations collectives dynamiques (...); à savoir, l'Etat, fondé sur la crainte du pouvoir physique; le *business* (capitalisme), fondé sur la crainte du pouvoir économique, ou la pauvreté; et la grande variété des organisations modernes culturelles, religieuses ou morales, fondées seulement sur une crainte de l'opinion non adossée à la violence ou à la pauvreté » (1924, p. 63-64).

¹⁴ Les organisations « morales », « économiques » et « souveraines » sont également dites respectivement « culturelles », « industrielles » et « politiques » (in Commons, 1924).

FIGURE 3 : FORMULES ÉCONOMIQUE ET POLITIQUE DE L'ORGANISATION COLLECTIVE DYNAMIQUE



Ainsi, pour Commons, les organisations sont économiques lorsque, pour se reproduire, elles s'inscrivent dans la société économique, de façon prédominante, à travers des transactions de marchandise dans lesquelles le pouvoir de la sanction économique joue à plein. Ce qui n'empêche pas qu'elles participent aussi à des transactions de répartition et de management : elles paient des impôts et bénéficient des dépenses publiques; elles se positionnent en tant que donneuses ou réceptrices d'ordre vis-à-vis d'autres organisations d'égal statut juridique (sous-traitance) ou exercent des pressions non seulement sur le marché mais également sur le management (syndicats). On ne peut alors exclure que des organisations économiques, au sens de Commons, émergent en utilisant leur pouvoir économique dans le cadre prédominant de transactions de répartition et de management (caisses mutuelles et autres *friendly societies*).

En outre, le rôle central du marché pour la reproduction des organisations économiques n'entraîne pas *ipso facto* que les transactions de marchandise y soient nécessairement à l'intérieur hiérarchiquement supérieures en valeur par rapport aux autres formes de transactions et que l'entreprise capitaliste soit la forme exclusive de ce type d'organisation. Des organisations collectives de forme associative (associations sans but lucratif prestatrices de services marchands, syndicats ouvriers et organisations patronales fondés sur une base associative) ou administrative (services publics industriels et commerciaux, administrations privées du type chambres de commerce et de métiers disposant d'un pouvoir de prélèvement) peuvent jouer un rôle actif sur les marchés en y trouvant leur raison d'être et donc constituer des organisations économiques (industrielles) au sens de Commons. Réciproquement, des organisations constituées à l'intérieur sur

la base de transactions de marchandage peuvent être motivées par d'autres logiques sociales que celle du gain ou de la perte sur le marché et constituer des éléments importants de la sphère de la répartition sous l'égide d'organisations souveraines (entreprises privées concessionnaires de services publics et à la recherche de rentes) ou de la sphère associative sous l'égide d'organisations éthiques (fondations, branches financières des associations).

De la même façon, la nature éthique (morale ou encore culturelle) d'une organisation n'implique pas nécessairement qu'elle prenne une forme associative fondée sur l'altruisme et le principe de sympathie¹⁵. La finalité de l'organisation réside ici dans un objectif idéologique (salut individuel, affirmation de valeurs spécifiques) dont la poursuite efficace, ou la fondation dans un principe d'autorité transcendental, fonde la reproduction d'un rapport hiérarchique fonctionnel d'obéissance assimilé à un rapport d'adhésion aux finalités de l'organisation. Dans cette espèce d'organisation, il n'y a pas intériorisation de mécanismes de reproduction simple ou élargie des ressources (via le marché ou des droits de prélèvement)¹⁶, le moteur du don devant sans cesse être réactivé. Y prédomine donc une recherche d'efficacité dans la gestion de ressources limitées par définition, ce qui conduit les organisations éthiques à se faire une place dans la société économique en entrant principalement dans des transactions de management. Mais cela n'implique pas que ces organisations prennent nécessairement et exclusivement une forme associative. Elles peuvent très bien mobiliser principalement à l'interne des rapports marchands (fondations sans but lucratif mais employant des salariés) ou d'imposition (sectes utilisant la violence physique, organisations subventionnées par la puissance publique). A contrario, l'efficacité de l'association due à ce que ses membres sont motivés par les buts de l'organisation et peuvent s'y dévouer corps et âmes, fait que les associations peuvent devenir des acteurs marchands et politiques importants sans que leur organisation interne, centrée sur le management, soit nécessairement remise en cause.

Enfin, le fait que les organisations politiques ou souveraines s'insèrent dans la société économique à travers des transactions de répartition (fiscalité – dépenses publiques), n'implique pas là encore que ces organisations soient uniquement de forme administrative. Les transactions de répartition peuvent être prises en charge par des entreprises (fermes, concessions, etc.) et/ou des associations privées (dites alors administrations privées).

En bref, bien que Commons qualifie d'économiques les organisations qui disposent d'un pouvoir de coercition économique sur le marché et qui « reposent sur les sanctions du gain et de la perte » monétaire, il ne réduit pas pour autant la société économique, c'est-à-dire l'économie en tant que champ de pratiques spécifiques de lutte contre la rareté, à ces seules organisations. Conceptuellement, l'ordre marchand que ces organisations forment n'est qu'un sous-ensemble¹⁷ (mais le sous-ensemble dominant dans le capitalisme) de la société économique où s'activent et se reproduisent également des organisations politiques et culturelles¹⁸. On est ainsi conduit à la représentation de la

¹⁵ Sur l'importance chez Commons de cette question de l'éthique et de la place du principe de sympathie comme soumission volontaire de l'individu à un collectif sur la base d'une adhésion à ses valeurs, cf. Théret, 2001, pp. 121-129.

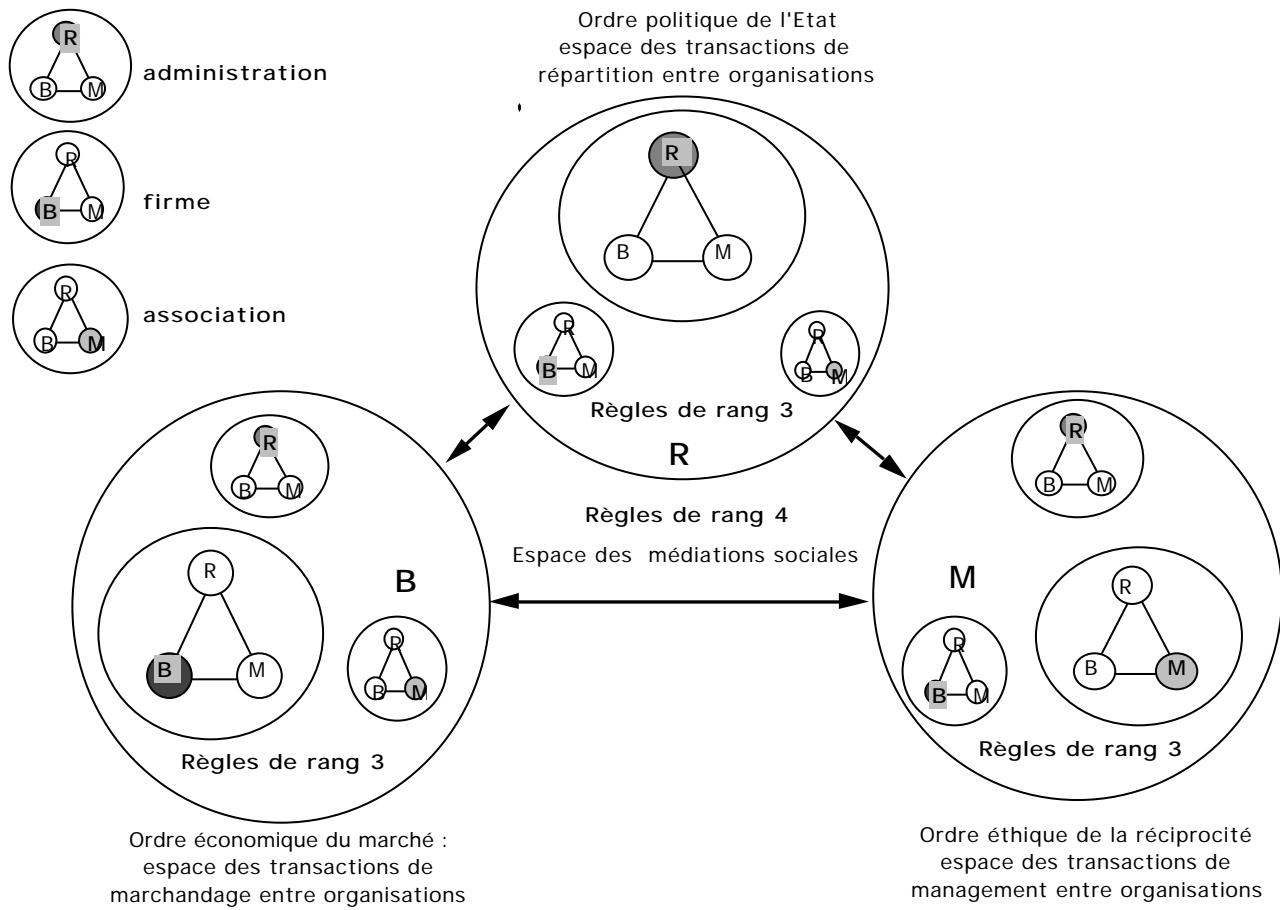
¹⁶ Une église qui se reproduit principalement à partir de ressources fiscales est une organisation politique et non culturelle. Elle fait partie de l'ordre des organisations souveraines.

¹⁷ La société économique n'est donc pas, pour Commons, un ensemble d'organisations économiques.

¹⁸ On pourrait également qualifier les organisations culturelles de symboliques, puisqu'elles sont fondées sur un pouvoir symbolique (au sens de Bourdieu). Cela aurait le mérite de rendre plus clair le fait que ce type d'organisations peut être fondé sur la réciprocité et la sympathie tout en incorporant une hiérarchie, ce qui est clair dans le cas des organisations fonctionnant au don traditionnel, ou encore dans celui d'un *going concern* formé par

société économique et à la place des divers types d'organisations en son sein telle que représentée dans la figure 4.

Figure 4 : Formule de la société économique



Dans cette représentation, les trois types d'organisation qu'on peut distinguer à partir de la forme de transaction qui y est à l'interne hiérarchiquement supérieure, soit les entreprises, les collectivités administratives et les associations, sont distribuées dans les trois espèces d'ordre de pratiques transactionnelles qu'à l'externe ces organisations privilégient et par lesquelles elles s'insèrent dans la société économique, à savoir l'ordre économique marchand, l'ordre politique souverain, et l'ordre culturel. Chaque ordre est fondé sur des « règles de transaction » de rang 3 (et de rang 1 si on admet que des transactions interindividuelles peuvent se reproduire en dehors de toute organisation). La société économique, ensemble de ces ordres hétérogènes qui ne sont pas eux-mêmes des organisations et qui ont des frontières fluctuantes, est elle-même ordonnée (et non pas organisée) par des formes institutionnelles qu'on a qualifié ci-dessus de rang 4, et qui sont des régimes de médiation – régimes monétaire, juridique et discursif qui régule l'usage des sanctions dont les divers pouvoirs pourraient sinon faire un usage arbitraire, non « raisonnable » dans les

l'équipage d'un voilier de plaisance se soumettant volontairement à l'autorité de son *skipper, primus inter pares*. Mais Commons n'utilise jamais le terme de symbolique, lui préférant ceux de morale ou d'éthique.

terems de Commons - permettant aux organisations des différents ordres de faire société en dépit de l'hétérogénéité de leurs orientations en finalité. Pour Commons, cet ensemble de règles monétaires, juridiques et éthiques n'émane pas nécessairement exclusivement ou même prioritairement de l'ordre politique. La hiérarchie des ordres relativement à la production des règles de régulation sociale est contingente historiquement et dépend du type de capitalisme qui prévaut. Néanmoins s'agissant pour l'essentiel de réguler la dynamique macro-économique des transactions marchandes, une fois définis les droits de propriété, Commons s'intéresse surtout à la régulation par le droit (et donc les organisations collectives souveraines) et/ou par l'éthique (et donc les organisations collectives morales) des transferts de propriété que les transactions marchandes suscitent. Et on retrouve à l'échelle de la société dans son ensemble le même problème qu'au sein de chaque organisation, avec une position a priori prééminente des organisations de répartition et du leadership politique.

2. Analyse structurale de la firme commonsiennne

Sur la base des développements précédents, nous pouvons nous centrer maintenant sur la formule de la firme capitaliste comme organisation collective dynamique. Rappelons d'abord que les formules de la transaction et de l'organisation que Commons développe, dans la mesure où elles intègrent en leur sein un principe de répétition avec variation - le principe des règles opérantes¹⁹, ont tous les attributs d'une structure morphogénétique « à la Piaget », à savoir ceux de totalité, de transformation et d'autoréglage (Piaget, 1968)²⁰. Ceci rend « naturel », au plan logique, de développer de telles formules au moyen d'une analyse structurale qu'on mènera en deux temps. Tout d'abord, on introduira au cœur de la formule de l'organisation économique le rapport salarial. Dans un deuxième temps, la structure élémentaire obtenue sera déclinée en une typologie de modèles de firme.

2.1. La firme capitaliste comme forme d'organisation du rapport salarial

Dans la formule de l'organisation schématisée dans la figure 2, les règles d'organisation (de rang 2) apparaissent comme étant toutes d'essence différente : les institutions liant B et R sont de nature monétaire, celles liant M et R sont des règles de commandement de type juridique ou éthique, enfin

¹⁹ Pour Commons, tout « principe » est une similarité de répétitions avec variation; c'est la forme diachronique du concept synchronique correspondant : « le concept de Coutume est celui de la force de contrainte que des groupes d'individus ont sur chacun de leurs membres individuels; mais le principe des règles opérantes (...) est la répétition, avec variation (variability), des actes et transactions des individus aussi longtemps que la force contraignante du groupe continue d'opérer. Le concept de souveraineté est comme celui de Coutume, en différant seulement par le fait que la force contraignante est celle de la force physique ; mais le principe de souveraineté est la répétition, avec variation, des transactions de répartition des supérieurs vers les inférieurs subordonnés à l'usage de la force physique par les premiers. Le concept de futurité est celui des événements attendus, mais le principe de futurité est la similarité de répétition, avec variation, des transactions et de leurs évaluations, effectuées dans un présent mouvant avec référence à des événements futurs tel que des obstacles, des aides ou des conséquences attendues » (1934, p. 737-738).

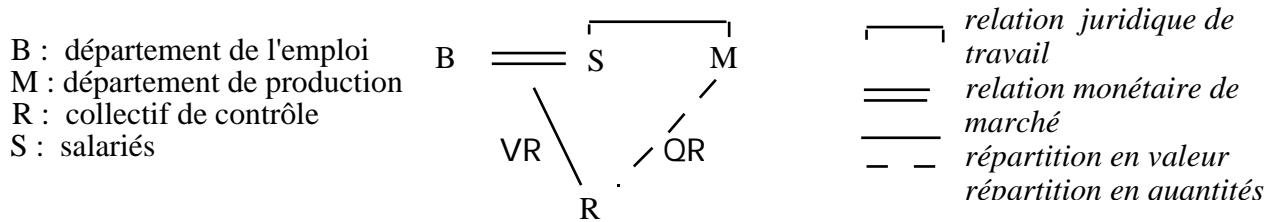
²⁰ La formule de la transaction peut être lue comme un modèle de structure au sens de Piaget dans la mesure où il s'agit d'un système de transformations de relations conflictuelles en relations de coopération qui comporte ses propres lois, à savoir ses règles opérantes dans le langage de Commons, règles opérantes qui en conciliant conflit et coopération grâce au jeu d'un médium spécifique porteur d'incitations (la monnaie dans le marchandage, le droit dans la répartition et l'éthique dans le management) viabilisent la transaction comme petite totalité auto-réglée.

celles liant B et M sont des règles d'interaction individuelle dont la nature et le médium ne sont pas en revanche *a priori* clairs. Pour éclaircir ce dernier point, il faut alors prendre en compte le fait que les transactions B et M sont des relations entre individus (ou groupes d'individus) qui, dans la firme, concernent simultanément une même personne (ou un même groupe de personnes), à savoir un travailleur salarié dont la force de travail est l'objet commun des transactions de marchandage et de management qui sont au principe de l'entreprise. La force de travail salariée est en effet à la fois échangée contre argent dans la transaction de marchandage et soumise au pouvoir de commandement des managers dans la transaction de management.

Cette introduction de la force de travail dans la formule de la firme ne nous paraît en rien forcer la position de Commons qui est le premier à nous dire que « la transaction managériale n'est rien d'autre que le procès de travail » (1932, p. 456) et qu'elle « implique comme la transaction de marchandage une certaine quantité de négociation, bien que, en droit, elle soit seulement fondée sur la volonté du supérieur. Cette inclusion de la négociation provient principalement de la liberté moderne du travail, avec la liberté du travailleur de quitter son emploi sans avoir à donner de raison » (1934, pp. 66-67).

Or de l'introduction du pôle du salariat (S)²¹ en tant que quatrième élément de base de la structure élémentaire de l'organisation capitaliste, il résulte un dédoublement des règles d'organisation assurant la régulation de l'interdépendance de B et de M ainsi que, par voie de conséquence, de celles concernant la répartition. La formule élémentaire de la firme comprend ainsi finalement non pas trois mais quatre types de transactions interdépendantes qu'on peut regrouper en deux paires : outre la paire des transactions interindividuelles B notée désormais B=S et M notée désormais M_S, deux transactions de répartition - VR notée R – (B=S) et QR notée R -- M - lient les individus intégrés dans le collectif à son centre de contrôle et de profit (cf. figure 5).

FIGURE 5 : STRUCTURE ÉLÉMENTAIRE DE LA FIRME CAPITALISTE



La paire des transactions interindividuelles exprime la contradiction (ou l'hétérogénéité dès lors que cette contradiction est régulée) entre le caractère égalitaire et libre de la mobilisation de la main d'œuvre à l'extérieur de la firme (transfert temporaire du droit de propriété du travailleur sur sa force de travail) et son statut de soumission dans le cadre de la transaction de management à l'intérieur de cette même firme (dépossession de la maîtrise de son usage). En nous inspirant d'une précédente analyse structurale (Théret, 1997), on est alors conduit à considérer d'un côté, en raison

²¹ N'est introduit ici que le minimum nécessaire des dimensions du rapport salarial, c'est-à-dire la seule relation salariale micro-économique de base au sein de l'entreprise capitaliste. Pour une conceptualisation plus large du salariat, cf. Théret, 1994a et b. Pour une distinction conceptuelle utile entre rapport et relation, cf. Billaudot, 1998.

du caractère formellement égal des transactants, la transaction de marchandage (B=S) comme une relation conflictuelle d'alliance volontaire entre le « département de l'emploi » de la firme représenté par son directeur, le DRH, et chaque salarié embauché, de l'autre la transaction de management (S_M) comme une relation hiérarchique de coopération (de type consubstancial donc) entre ce dernier et le « département de la production » représenté par le contremaître qui donne les ordres.

C'est là encore suivre Commons pour qui « en tant qu'il marchande, le salarié moderne est censé être l'égal légal de son employeur, incité à rentrer dans la transaction par la persuasion ou la coercition économique (besoin, pauvreté) ; mais une fois qu'il lui est permis d'entrer dans le lieu d'emploi, il devient légalement inférieur et incité par les ordres auxquels il doit obéir. (...) Le propriétaire, dans l'industrie moderne, a deux représentants, l'agent et le contremaître, souvent ne faisant qu'une même personne. L'agent est celui dont les actes sont censés lier légalement le principal, l'employeur, selon la doctrine de l'agence qui a pour principe sous-jacent d'impliquer une intention du principal de transférer à l'agent la possession associée à la propriété. Le contremaître ou chef est un agent pour certains domaines importants, tels que la responsabilité de l'employeur dans les accidents du travail (...), où son comportement engage l'employeur en tant que débiteur assumé. Il est en tant que tel un agent, mais il est aussi seulement un autre employé en charge du processus technologique. La distinction a été rendue claire avec la moderne différenciation dans l'entreprise des départements de l'emploi et de la production. Le département de l'emploi est gouverné selon la loi du principal et de l'agent ; le département de la production l'est par celle du manager et du managé » (1934, p. 65).

Les règles d'organisation réglant les interdépendances entre B et M sont bien ainsi dédoublées et intermédiaires par la personne des salariés. Mais le caractère contradictoire de ces deux formes de transaction n'en est pas pour autant dépassé et il appelle toujours le jeu en surplomb d'autres règles opérantes d'ordre collectif. Celles-ci relèvent de l'autre paire des transactions impliquant le centre de contrôle et de profit de l'entreprise, paire constituée de deux relations de répartition dont l'une intervient sur la transaction de marchandage salarial alors que l'autre règle la transaction de management du procès de travail. Ces deux relations de répartition sont elles-aussi de nature différente et renvoient à la distinction introduite par Commons entre *output rationing* et *price rationing* (1934, p. 68) ou encore entre *quantity rationing* et *value rationing* (*ibid.*, p. 760)²².

La répartition en (de la) quantité (QR ou R -- M) opère « sans marchandage et sans monnaie mais au travers des ordres obéis par les managers (cadres) subordonnés. (...) Elle est constituée de commandements aux individus leur ordonnant d'effectuer un service spécifique ou de délivrer un produit particulier ... » (*ibid.*). *A contrario* la répartition en (de la) valeur (notée R – (B=S) ou VR) « est l'ordre enjoint aux individus de payer ou d'accepter, sans marchandage, une somme spécifique d'argent ». Il peut s'agir, par exemple, de primes ou amendes, liées au rendement ou à la qualité du travail, prévues dans le règlement de l'entreprise et venant moduler le salaire fixé à travers le marchandage, ou encore de prestations sociales d'entreprises (*fringe benefits*) associées à des statuts

²² Commons à la fin de son ouvrage distingue trois et non plus deux types de transactions de répartition, « la répartition par le prix se situant entre la répartition en quantité et la répartition en valeur » (1934, p. 760). Le *price rationing* n'est cependant qu'une sous-catégorie de la répartition en valeur puisque la fixation du prix par le groupe de contrôle du collectif se traduit nécessairement par une répartition différente via un paiement.

spécifiques à certains salariés (allocations familiales, retraites surcomplémentaires, etc.). Elle n'est « qu'indirectement et inversement une répartition en quantité. (...) La répartition en valeur est un paiement spécifique alors que la répartition en quantité est une performance spécifique » (ibid.). La première, VR, est donc de type monétaire alors que la seconde, QR, utilise la médiation du droit ou de l'éthique. En considérant la firme comme principalement structurée autour de la relation salariale, VR peut ainsi être vue comme une régulation de la dette de paiement que la firme se reconnaît à l'égard de ses divers salariés, tandis que QR est contrôle de leur dette de performance²³.

2.2. *Vers une typologie hypothético-déductive des firmes capitalistes*

La formalisation précédente de la structure de la firme capitaliste permet d'en construire plusieurs modèles (ou idéaux-types déductifs) en jouant des oppositions binaires au sein des deux paires de relations qu'on vient de distinguer. Tout d'abord, en effet, la paire des transactions constitutive de la relation salariale proprement dite (dont la formule est B=S_M) renvoie à l'opposition entre d'un côté hiérarchie et obéissance situées au cœur de la transaction de management et, de l'autre, égalité et liberté à la base de la transaction de marchandage. L'équilibre des tensions peut alors résulter d'une polarisation soit marchande (domination du rapport externe de marchandage), soit hiérarchique (domination du rapport interne de management), la relation salariale structurant le collectif dynamique étant alors régie principalement et respectivement soit par la logique marchande et une concurrence conflictuelle entre salariés fondée sur le principe de rareté, ce qui tend à laisser peu de place à la coopération dans le procès de travail, soit par la logique productive du management coopératif fondé sur le principe d'efficacité, un rôle secondaire étant alors dévolu au jeu de l'offre et de la demande sur le marché du travail. Cette polarisation alternative renvoie à l'opposition établie dans la littérature économique entre marché externe et marché interne (salaire d'efficience), flexibilités défensive et offensive, considérant par là que la situation du salarié dépendait en première instance plutôt de l'état d'un marché ouvert du travail (emploi précaire) ou plutôt de l'organisation interne à l'entreprise (emploi protégé, voire à vie).

De son côté, la paire des transactions de répartition oppose le paiement monétaire propre à la transaction de répartition en valeur et la performance non monétaire caractéristique de la répartition en quantité, et l'équilibre des tensions est ici aussi susceptible d'être atteint par polarisation sur l'un ou sur l'autre. Le centre de contrôle de la firme, la direction générale, peut en effet agir prioritairement en utilisant des règles monétaires et donc en jouant préférentiellement sur le prix de la force de travail et la transaction de marchandage par une politique différenciée des salaires qui ne résulte plus alors de la seule logique marchande mais d'une pluralité de formes d'action collective²⁴. Mais il peut également, dans le cadre de la même gamme de formes d'action collective, privilégier une répartition en quantité et des règles de type non monétaire concernant le procès de travail et la gestion productive de la main d'œuvre.

²³ Rappelons que Commons considère que toute transaction de marchandage ouvre une double dette entre les transactants : une dette de paiement pour l'acheteur, une dette de performance pour le vendeur ; le premier doit le paiement, le second doit livrer la marchandise, i.e. transférer effectivement les droits de propriété sur celle-ci.

²⁴ Commons (1934, p. 755-759) en distingue une série qui s'étale sur une échelle de degrés de démocratie allant du *log-rolling* à l'imposition dictatoriale en passant par le simple arbitrage, la négociation collective et la coopération imposée.

Dit autrement, dans son mode de contrôle des salariés, la firme peut choisir une action stratégique sur le paiement à performance donnée ou sur la performance à paiement donné. Cette polarisation stratégique du *leadership* de la firme sur l'une ou l'autre des transactions de répartition peut être interprétée comme renvoyant à la distinction usuelle en économie entre firmes *price-making* et firmes *price-taking*. Le centre de contrôle est en effet dans le premier cas capable d'imposer son point de vue sur la relation de marchandage en faisant le prix alors que, dans le second, il ne dispose pas d'un tel pouvoir de marché et doit en contrepartie s'imposer dans les relations de management pour maximiser les quantités en jouant sur la productivité et le coût unitaire du travail à taux de salaire donné. Dans un cas, le centre de contrôle use de son pouvoir de direction principalement à travers son influence sur la relation de marchandage (relativement aux grilles de qualifications, aux niveaux de salaires, à la répartition de la masse salariale, aux types de rémunération, etc.). Dans l'autre, cette influence passe par l'organisation et la gestion de la production (organisation du travail, recherche-développement, etc.).

Cette possible polarisation alternative de la répartition collective est *a priori* indépendante de celle qu'on trouve au niveau des transactions horizontales interindividuelles. Un marché externe n'est pas, en effet, nécessairement concurrentiel et peut être soumis aux stratégies de quelques grandes firmes²⁵. De même le marché interne d'une firme peut résulter ou non d'une stratégie de recherche de gains de productivité destinée à réduire le coût unitaire de la force de travail, dès lors que sa qualité la dote d'une rente de marché. Tout dépend ici du contexte dans lequel la firme évolue, ce qui conduit à introduire dans le modèle de la firme une troisième opposition binaire susceptible de caractériser un tel contexte et qui a trait aux deux paires (l'horizontale et la verticale) de transactions - marchandage et management versus répartition en valeur et quantité - qui se différencient l'une de l'autre en tant que l'interindividuel se distingue du collectif.

Deux grands contextes polaires peuvent en effet être distingués qui concernent le mode de financement et d'évaluation externe de la viabilité des firmes, viabilité et valeur qui dépendent de la manière dont relations interindividuelles et action collective sont articulées en leur sein. Soit la valeur de la firme est déterminée par le marché, financier ici en l'occurrence, par le jeu donc de transactions de marchandage (comme dans le cas du capitalisme dit anglo-saxon, libéral ou encore actionnarial). Soit elle l'est dans le cadre d'une économie d'endettement dans laquelle prévalent des transactions de management entre banques créditrices qui évaluent la viabilité des entreprises productives et ces dernières en position de débiteurs structurels (comme dans le cas du capitalisme dit rhénan ou *non market coordinated*)²⁶. Cette polarisation des contextes renvoie à l'opposition que la littérature fait entre capitalisme libéral (contrainte externe exercée par les *share-holders*) et capitalisme managérial (contrainte internalisée exercée par les *stake-holders*)²⁷. Ici encore, la dualité des situations idéal-typiques n'est pas *a priori* institutionnellement redondante avec les

²⁵ Le marché externe peut également être réglé par des grilles nationales de classifications et des diplômes dont la valeur est déterminée par certains secteurs productifs moteurs et s'impose par diffusion ou effets de domination aux autres secteurs.

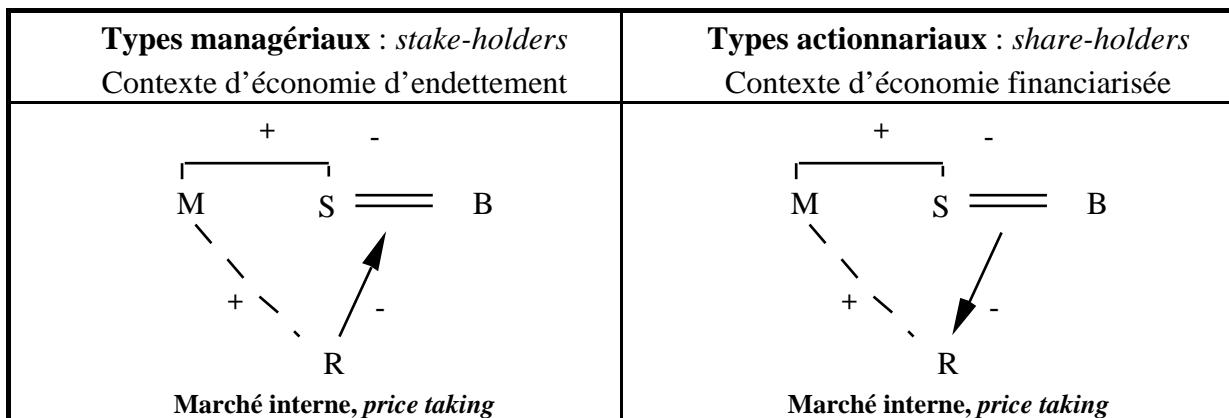
²⁶ Sur la variété des capitalismes, cf. le volume VI, 2002, de *L'Année de la régulation*, notamment l'article de Peter Hall et David Soskice et celui de Robert Boyer.

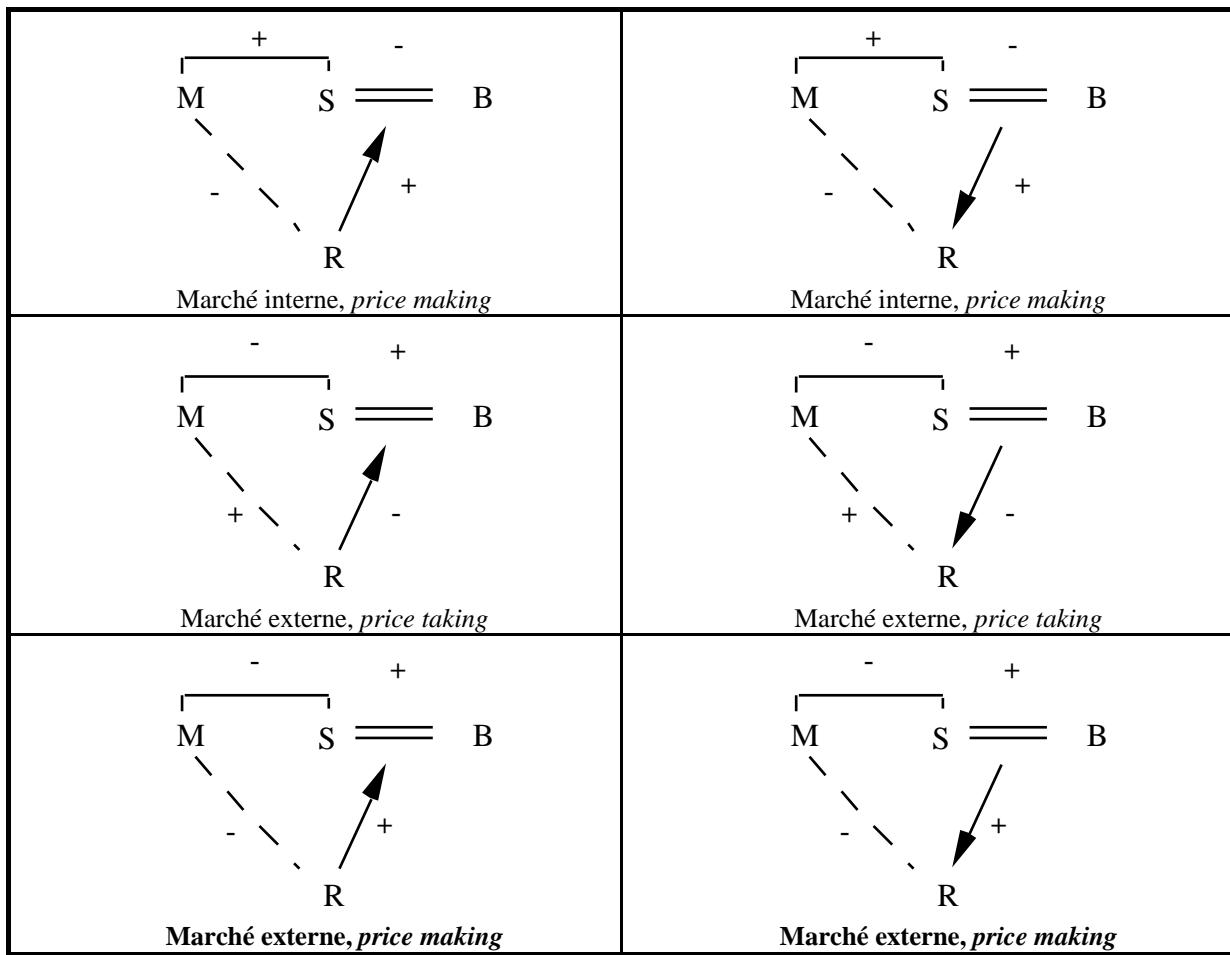
²⁷ On peut encore rapporter cette opposition à celle entre stratégie de maximisation du taux de profit et stratégie de maximisation de la part de marché.

polarisations alternatives relatives à chacune des deux paires de transactions constitutives de la structure de la firme.

Nous pouvons alors symboliser ces polarisations dans la formule de la firme d'une part par des signes + et - pour ce qui concerne sa structuration interne, le signe + pour une transaction signifiant sa prédominance et entraînant *ipso facto* un signe - pour la transaction « réciproque » (au sens de Commons) de même niveau, d'autre part pour ce qui concerne l'influence exercée sur son fonctionnement interne par son mode de financement et d'évaluation externe, par une flèche indiquant si prédomine dans la dynamique de reproduction de la firme plutôt une logique marchande ($[S=B] \rightarrow R \rightarrow M$) ou une logique managériale ($M \rightarrow R \rightarrow [S=B]$). A partir de cette triple codification, une typologie de huit (2³) structures élémentaires de la firme capitaliste peut être construite. Néanmoins, dans cette classification présentée dans la figure 6, il faut distinguer des types stables - firmes susceptibles de se développer et consolider en empires industriels - et d'autres potentiellement moins viables - firmes dont la vitesse de création/destruction est rapide -, soit dans les termes de Commons des formes de *going concerns* industriels plus « perfectionnées » que d'autres. Ainsi une firme qui d'une part, plutôt que de faire pression sur des salaires de marché qu'elle ne peut en fait maîtriser, recherche des gains organisationnels de productivité et, d'autre part, développe un marché interne du travail fondé sur des salaires d'efficience apparaît-elle viable tout autant dans un contexte de capitalisme de marché que de capitalisme managérial. On peut considérer en effet qu'un type de *leadership*, des principes politiques et une forme organisationnelle fondés essentiellement sur une éthique interne privilégiant la coopération et les intérêts des *stakeholders* sont cohérents au plan institutionnel avec l'autonomie des managers et la moindre exigence de profit qu'autorise le financement par crédit bancaire caractéristique du capitalisme managérial. Pour autant, le niveau élevé de rémunération du capital exigé éventuellement par les *share-holders* dans un système de capitalisme actionnarial ne déstabilise pas nécessairement une telle forme d'organisation dès lors que la qualité des produits résultant de la qualité de la coopération dans l'entreprise permet à celle-ci d'en fixer les prix de manière quasi-monopoliste (il s'agit ici du prix des produits et non de la force de travail qui est, quant à lui, en ce cas socialement imposé à la firme).

FIGURE 6 : MODÈLES ÉLÉMENTAIRES DE LA FIRME CAPITALISTE





De même, mais à l'extrême opposé de la grille typologique, le recours au marché externe pour une (grande) entreprise qui dispose d'un pouvoir normatif sur le marché du travail est sans doute compatible aussi bien avec une forme managériale (comme la firme fordienne) qu'avec la forme actionnariale de *corporate governance*, aussi longtemps que le taux de salaire à l'embauche pourra être ajusté par la firme au taux de profit exigé.

En revanche le recours au marché interne par une firme qui dispose par ailleurs d'un pouvoir normatif sur le marché externe du travail paraît plus incohérent, incohérence accentuée lorsque la firme dépend du marché financier pour son financement puisque cela vient renforcer la logique de marché dans la conduite de l'entreprise. De même dans une entreprise qui fonctionne sur la base d'un marché externe du travail dans lequel elle ne pèse rien, toute politique suivie de recherche de gains de productivité trouve ses limites dans une mobilité non contrôlée de la main d'œuvre, et cela d'autant plus rapidement que la firme dépend pour son financement du secteur bancaire puisque celui-ci est, dans ce cas, mieux en mesure que le marché financier de réduire sa prise de risque (cas des petites entreprises n'ayant pas accès au capital-risque).

Les deux configurations du haut de la figure 6 et les deux du bas peuvent donc être considérées comme des modèles stables, « harmoniques », tandis que les quatre autres peuvent être vues comme « dysharmoniques » et ne constituant que des structures transitoires du fait qu'elles ont des systèmes de règles opérantes peu cohérents.

Conclusion.

La lecture commonsienne de la firme conduit donc à la mise en évidence de quatre formes élémentaires d'entreprise capitaliste susceptibles de se reproduire dans la durée, et non pas à un type unique comme dans la théorie économique standard. Elle montre également que l'économie institutionnelle de Commons est susceptible de déboucher sur des formalisations, certes d'un type particulier, mais qui n'en démontrent pas moins que celui-ci a posé les bases d'un cadre épistémique utilisable pour saisir les faits économiques sous une forme renouvelée et théoriquement plus conforme à l'observation de leur diversité et variabilité dans le temps.

Bibliographie

- Bazzoli, Laure (2000), *L'économie politique de John Commons. Essai sur l'institutionnalisme en sciences sociales*, Paris, L'Harmattan.
- Bazzoli, Laure et Véronique Dutraive (2002), « L'entreprise comme organisation et comme institution : Un regard à partir de l'institutionnalisme de J.R. Commons », *Economie et institutions*, n° 1, pp. 5-46.
- Billaudot, Bernard (1998), *L'ordre économique de la société moderne*, Paris, L'Harmattan.
- Boyer, Robert et Michel Freyssenet, (2000), *Les modèles productifs*, Paris, La Découverte.
- Chavance, Bernard (2000), "Organisations, institutions, système : types et niveaux de règles", communication au Colloque *Organisations et Institutions : règles, coordination, évolution*, ERSI et GERME, Université d'Amiens, 25-26 mai 2000.
- Commons, John R. (1924), *Legal Foundations of Capitalism*, New Brunswick (US) – London (UK), Transaction Publishers (réédition de 1995).
- Commons, John R. (1932), « The Problem of Correlating Law, Economics and Ethics », in *Selected Essays*, London : Routledge, (réédition de 1996, Vol. II, pp. 453-473).
- Commons, John R. (1934), *Institutional Economics*, New Brunswick (USA) – London (UK), Transaction Publishers (réédition de 1990).
- Jarniou, Pierre (1981), *L'entreprise comme système politique*, Paris, PUF.
- Piaget, Jean (1968), *Le structuralisme*, Paris, PUF.
- Théret, Bruno (1994a), "Le rapport salarial comme forme d'interdépendance entre l'Etat et le marché", in *L'Etat et le marché*, sous la direction de B. Bellon, G. Caire, L. Cartelier, J.-P. Faugère et C. Voisin, Paris, Economica, pp. 68-79.
- Théret, Bruno (1994b), "To have or to be. On the problem of the interaction between State and economy and its solidarist mode of regulation", *Economy and Society*, Vol. 23, n° 1, pp. 1-46.
- Théret, Bruno (1997), "Méthodologie des comparaisons internationales, approches de l'effet sociétal et de la régulation : fondements pour une lecture structuraliste des systèmes de protection sociale", *L'année de la régulation*, Vol. 1, pp. 163-228.
- Théret, Bruno (2000), "Institutions et institutionnalismes. Vers une convergence des conceptions de l'institution ? ", in M. Tallard, B. Théret et D. Uri (dir.), *Innovations institutionnelles et territoires*, Paris, L'Harmattan, pp. 25-68.
- Théret, Bruno (2001), "Saisir les faits économiques : la méthode Commons", *Cahiers d'économie politique*, n° 40-41, n° spécial Lectures de John R. Commons, p. 79-137.
- Théret, Bruno (2003), "Institutionnalismes et structuralismes : oppositions, substitutions, ou affinités électives ?", *Cahiers d'économie politique*, n° 46, n° spécial Qu'a-t'on appris sur les institutions ?, sous presse.