



HAL
open science

POUVOIR ET ENTREPRISE

Alain Alcouffe

► **To cite this version:**

Alain Alcouffe. POUVOIR ET ENTREPRISE: Place et fonction du pouvoir dans l'organisation et la direction des entreprises. Economies et finances. Université Toulouse 1, 1976. Français. NNT: . tel-02116585

HAL Id: tel-02116585

<https://hal.science/tel-02116585>

Submitted on 1 May 2019

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

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

POUVOIR ET ENTREPRISE

*Place et fonction du pouvoir
dans l'organisation et la direction des entreprises*

THÈSE

pour le

DOCTORAT ES SCIENCES ÉCONOMIQUES

présentée et soutenue publiquement en 1976

par

Alain ALCOUFFE

JURY

MM. G. DEVILLEBICHOT, Professeur à l'Université des Sciences Sociales de Toulouse *Président*

A. COTTA, Professeur à l'Université de PARIS IX

M. MARCHESNAY, Professeur à la Faculté
de Droit et des Sciences Économiques de MONTPELLIER

J. DUBOS, Directeur de Recherches de l'I.N.R.A.

E. MORIN, Maître de Conférences, Agrégé, à l'Uni-
versité des Sciences Sociales de TOULOUSE

Suffragants

UNIVERSITE des SCIENCES SOCIALES de TOULOUSE

PERSONNEL de l'UNIVERSITE

Année Universitaire 1975-1976

HONORARIAT

MM. MAURY, Ch. L.H. VEDEL, Com. L.H. ; G.O. O.N.M.	Professeur honoraire, doyen honoraire Professeur à l'Université de PARIS II, doyen honoraire de la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Paris
BARRERE A., Ch. L.H.	Professeur honoraire, doyen honoraire de la Faculté de Droit et des Sciences Economiques de Paris
JAMES, Ch. L.H. LASSEGUE, RAYNAUD, Ch. L.H. COUZINET, O.L.H. ROUSSIER, Ch. L.H.	Professeur honoraire, Membre de l'Institut Professeur à l'Université de Paris I Professeur à l'Université de Paris II Professeur honoraire Professeur honoraire, ancien doyen de la Faculté de Droit d'Alger
HEBRAUD, Ch. L.H. ; O. O.N.M.	Professeur honoraire

PROFESSEURS, MAITRES de CONFERENCES AGREGES, MAITRES de CONFERENCES, CHARGES de COURS,
MAITRES-ASSISTANTS

PROFESSEURS

MM. PALLARD, Ch. L.H. ; Ch. O.N.M.	Professeur de Droit Commercial Président de l'Université
OURLIAC, O. L.H. ; Of. O.N.M.	Professeur d'Histoire des Institutions Membre de l'Institut
DAUVILLIER, Ch. L.H. ; Of. O.N.M. VIGREUX, Ch. L.H. CLUSEAU, Ch. L.H. ; Ch. O.N.M.	Professeur de Droit Romain Professeur d'Economie Politique Professeur d'Economie Politique Vice-Président de l'Université
LETINIER, Ch. O.N.M. BOYER, MERLE, Ch. O.N.M. MONTANE de la ROQUE, MARTIN de la MOUTTE, DUPEYROUX VELLAS, VINCENS,	Professeur d'Econométrie Professeur de Droit Civil Professeur de Droit Criminel Professeur de Droit Constitutionnel Professeur de Droit Civil Professeur de Droit Administratif Professeur de Droit International Public Professeur de Législation Française des Finances et de Science Financière
VIDAL, DESPAX, SICARD, SIORAT, GILLES, BARRERE J. MAZERES, DEVILLEBICHOT, SEMPE, ROUJOU de BOUBEE,	Professeur de Droit Privé Professeur de Droit Privé Professeur d'Histoire du Droit Professeur de Droit Public Professeur de Droit Romain Professeur de Droit Privé Professeur de Droit Public Professeur de Sciences Economiques Professeur de Statistique et Méthodes d'Observation Professeur de Législation Comparée

MM. RAYBAUD,	Professeur d'Histoire des Faits Economiques et Sociaux
MOURGEON,	Professeur de Droit Public
DELVOLVE,	Professeur de Droit Public
GOUR,	Professeur de Droit Public
DAGOT,	Professeur de Droit Privé
ISAAC,	Professeur de Droit Public
SALETTE,	Vice-Président de l'Université
POUMAREDE,	Professeur de Sciences Economiques
Melle BRUGUIERE,	Professeur d'Histoire des Institutions
MM. SPITERI,	Professeur d'Histoire des Institutions
MOLINIER,	Professeur de Droit Commercial
	Professeur de Droit d'Outre-Mer

PROFESSEURS ASSOCIES

MM. CROS, Ch. L.H.	Professeur de Sciences Economiques
KUCERA,	Professeur de Droit Public

PROFESSEURS SANS CHAIRE

MM. BAZERQUE,	Professeur d'Informatique
ARCHER,	Professeur de Sciences Economiques
PISTRE,	Professeur de Gestion
SERLOOTEN,	Professeur de Droit Privé
CAPIAN,	Professeur de Sciences Economiques

MAITRES de CONFERENCES

MM. PINHAS,	Maître de Conférences de Mathématiques
CABANIS,	Maître de Conférences Agrégé d'Histoire des Institution
BOUYSSOU,	Maître de Conférences Agrégé de Droit Public
DUPEYRON,	Maître de Conférences Agrégé de Droit Privé
MORIN,	Maître de Conférences Agrégé de Sciences Economiques

MAITRE de CONFERENCES ASSOCIE

M. STOKA ,	Maître de Conférences de Mathématiques
------------	--

CHARGES des FONCTIONS de MAITRE de CONFERENCES

MM. MOREAUX,	Chargé des fonctions de Maître de Conf. de Sciences Eco
LE POTTIER,	Chargé des fonctions de Maître de Conf. de Sciences Eco
GRELLIERE,	Chargé des fonctions de Maître de Conf. de Droit Privé
MAUBRU,	Chargé des fonctions de Maître de Conf. de Droit Privé

CHARGES de COURS

MM. AMADIO,	Chargé de Cours de Droit Public
CAMPAN,	Chargé de Cours de Sciences Economiques
VILLEVIEILLE,	Chargé de Cours de Droit Public
LAVIALLE,	Chargé de Cours de Droit Public
Mme CALMETTE,	Chargé de Cours de Sciences Economiques
MM. PERARNAU,	Chargé de Cours de Sciences Economiques
RIVES,	Chargé de Cours de Droit Privé

MAITRES-ASSISTANTS

Mme SICARD,	Maître-Assistant d'Histoire des Institutions
M. LA BAUVIE,	Maître-Assistant de Sciences Economiques
M. LUDWIG,	Maître-Assistant de Droit Public
Mme CAMBOULIVES,	Maître-Assistant de Droit Privé
Mme HEUZE,	Maître-Assistant de Mathématiques
MM. ARLANDIS,	Maître-Assistant de Gestion
HERSANT,	Maître-Assistant de Sciences Economiques
COULET,	Maître-Assistant de Droit Public
MARICHY,	Maître-Assistant de Droit Public
	Vice-Président de l'Université
TOURNIE,	Maître-Assistant de Droit Public
LOUBET del BAYLE,	Maître-Assistant de Science Politique
AUBERT,	Maître-Assistant de Gestion
BAUX,	Maître-Assistant de Gestion
LUGAN,	Maître-Assistant de Sociologie
Mme BRUGNES,	Maître-Assistant de Sciences Economiques
MM. ARAGON,	Maître-Assistant de Mathématiques
ALBOUY,	Maître-Assistant de Science Politique
DESMOUTIER,	Maître-Assistant de Gestion
GALAN,	Maître-Assistant de Gestion
REDONNET,	Maître-Assistant d'Anglais
Melle ROUJOU de BOUBEE,	Maître-Assistant de Droit Privé
Melle GUERRIERO,	Maître-Assistant de Droit Privé
MM. BIANCONI,	Maître-Assistant de Science Politique
MANDEVILLE,	Maître-Assistant de Droit Public
SABIANI,	Maître-Assistant de Droit Public
ASSARAF,	Maître-Assistant de Gestion
Mme ALCOUFFE,	Maître-Assistant de Gestion
MM. GAZZANIGA,	Maître-Assistant d'Histoire des Institutions
HEN,	Maître-Assistant de Droit Public
DIES,	Maître-Assistant de Mathématiques
DUPUY,	Maître-Assistant de Sciences Economiques
MARTIN,	Maître-Assistant de Droit Public
MIGUET,	Maître-Assistant de Droit Privé

PERSONNEL RATTACHE à l'UNIVERSITE des SCIENCES SOCIALES de TOULOUSE

MM. MOLINS-YSAI,	Professeur (Sciences Economiques) en poste à Montréal
MESTRE,	Maître de Conférences Agrégé (Droit Public) en poste à Tunis
ROUSSILLON,	Maître de Conférences Agrégé (Droit Public) en poste à Tunis

Mme ROULLAND, Secrétaire Général de l'Université

PRESIDENT de la THESE : G. DEVILLEBICHOT

Suffragants : A. COTTA, M. MARCHESNAY,
F. MORIN, . DUBOS

L'Université n'entend pas approuver, ni désapprouver les opinions particulières du candidat.

I N T R O D U C T I O N

La rose est sans pourquoi,
 fleurit parce qu'elle fleurit
 N'a souci d'elle-même
 ne désire être vue

ANGELIUS SILESIUS (1)

1657

Le concept de pouvoir, écrivait Bertrand RUSSEL, est fondamental dans les sciences sociales au même titre que le concept d'énergie en physique et il ajoutait que "l'économie politique, en tant que science autonome manque de réalisme et est trompeuse si elle est prise pour guide dans la pratique. Elle est un élément, - un élément très important, il est vrai - d'un domaine plus vaste, la science du pouvoir" (2). On pourrait s'attendre, en conséquence, à ce que le pouvoir ait été un thème fréquent dans les études économiques, tant théoriques qu'empiriques. Pourtant le pouvoir a curieusement été "le grand absent du courant dominant de la théorie économique au cours des cent dernières années"(3). Celle-ci étudie des agents, ménages et entreprises plus ou moins homogènes qui essaient d'atteindre un objectif (utilité ou profit) de façon

(1) A. SILESIUS, "Le Pèlerin chérubinique", 1657 ; cité par M. HEIDEGGER dans "Der Satz vom Grund", Pfullingen, 1957, trad. franç. "Le principe de raison", Gallimard, Paris, 1962, p. 103

(2) B. RUSSEL, "Power, a New Social Analysis", Allen and Unwin, London, 1946, p. 10.

(3) K. ROTHSCCHILD, "Introduction", dans "Power in Economics", Penguin Books, London 1971, p. 7

optimale sous un ensemble de contraintes. Ces développements ont permis de comprendre de façon plus approfondie le fonctionnement d'un marché et l'articulation des différents marchés entre eux, mais ils ont laissé sans réponse la question : Que se passe-t-il si les agents ne prennent plus les contraintes comme des données qui s'imposent à eux ? En effet si l'on distingue chez l'homme, une libido sentiendi (recherche du plaisir), une libido sciendi (recherche du savoir), et la libido dominandi (volonté de puissance) (1), l'homo economicus est amputé : la seconde n'est guère remarquable et la dernière pratiquement inexistante. Pour être à l'abri de la critique, une telle thèse exigerait que les relations entre les trois libidos soient élucidées et la réduction des deux dernières à la première justifiée.

Cet état insatisfaisant de "l'orthodoxie régnante" n'a pas manqué de soulever les interrogations et les assauts de "courants hétérodoxes dont l'une des caractéristiques était précisément de rappeler inlassablement l'existence du pouvoir" (2). Mais si ce courant hétérodoxe (varié et renouvelé) n'était pas (n'est pas ?) entendu, ce n'est pas uniquement parce que la théorie économique se concentrait à élucider le fonctionnement du marché sous l'hypothèse de la concurrence parfaite et qu'elle abandonnait l'étude du pouvoir à d'autres domaines du savoir (sociologues, psychologues) (3). C'est aussi parce que le pouvoir n'aime pas toujours se manifester et qu'il a, aussi, parmi ses ressorts, le secret qui le dissimule et le renforce. La situation de l'économiste est donc pire

(1) H. LEFEBVRE, "De l'Etat", U.G.A., Paris, 1976, tome 2, p. 13

(2) A. COTTA, Introduction à "Pouvoir et décisions", R.E.P., 1974, n° 3, p. 2, J. LHOMME retrace l'histoire de la notion de pouvoir dans la pensée économique : "Pouvoir et Société économique", Cujas, Paris, 1966.

(3) A ce point, il convient de mentionner une interrogation sur la validité de ces découpages. M. WEBER était-il sociologue ou économiste ? Nous indiquons que son analyse de la bureaucratie et de la rationalité nous a fortement marqué pour étudier l'entreprise ; Max WEBER "Economie et Société", trad. franç., Plon, Paris, 1971.

que celle du physicien : l'observation de certaines particules est difficile voire impossible sans entraîner des modifications du réel, nul, pour autant, ne peut envisager que les particules cherchent à se dissimuler. C'est tout le contraire en ce qui concerne le pouvoir que B. RUSSEL décrit comme "la production d'effets voulus" (1).

La théorie de la concurrence imparfaite a ouvert une brèche dans l'intangibilité des contraintes pesant sur les agents dans le modèle de la concurrence parfaite. La théorie de la concurrence imparfaite a montré que l'entreprise n'avait pas un rôle aussi passif que dans les conditions particulières de la concurrence parfaite. Il y avait encore loin de cette reconnaissance timide à l'affirmation de F. PERROUX : "L'entreprise se définit par un pouvoir qu'exerce un décideur, individuel ou collectif, le gouvernant de l'entreprise" (2). Mais pourquoi ce pouvoir alors que l'organisation par le marché fonctionne "spontanément" ? Naturellement, on peut tenter de répondre en se basant sur l'évolution historique pour expliquer l'existence d'entreprises. Nous ne méconnaissons pas l'intérêt de cette approche, mais tel n'est pas notre propos qui concerne la coexistence de deux organisations des activités économiques : l'entreprise définie par un pouvoir et le marché caractérisé par "l'anarchie". Cette coexistence doit posséder des causes économiques pour que l'un des mécanismes ne supplante pas l'autre (chapitre I à III). M. DOBB a suggéré que la raison d'être de l'entreprise devait s'étudier en fonction de l'ensemble du système économique, chacun ayant ses exigences de discipline, l'entreprise en tant qu'unité de gestion, exerçant des fonctions de pouvoir, de coordination, de coercition, personnifie les exigences

(1) B. RUSSEL, *op. cit.*, p. 35

(2) F. PERROUX, *"Pouvoir et Economie"*, Bordas, Paris, 1973, p. 17

et vraisemblablement existe à cause d'elles" (1). La remarque est pertinente : nul doute que le pouvoir dans l'entreprise et dans la Société sont intimement liés quoique la nature de la relation soit plus délicate à établir. Aujourd'hui, on ne peut manquer de trouver optimiste le jugement de MARX : "On peut établir en règle générale que moins l'autorité préside à la division du travail dans l'intérieur de la société, plus la division du travail se développe dans l'intérieur de l'atelier et plus elle y est soumise à l'autorité d'un seul. Ainsi l'autorité dans l'atelier et celle dans la Société, par rapport à la division du travail sont en raison inverse l'une de l'autre" (2). Depuis un siècle, de nombreux exemples ont montré que la croissance du pouvoir dans une sphère n'entravait pas sa croissance dans l'autre (3). Au contraire, peut-on lire chez des auteurs éloignés dans l'espace idéologique et probablement sans connaissance mutuelle, A. GRAMSCI et P. MAC GREGOR une théorie du pouvoir dans l'Etat pour le premier et l'entreprise, pour le second très voisine. Reprenant au fond l'idée de ROUSSEAU : "le plus fort n'est jamais assez fort pour être toujours le maître s'il ne transforme pas sa force en droit et l'obéissance en devoir" (4), ils montrent que le pouvoir comprend deux éléments : domination (coercition) et direction. Ainsi GRAMSCI définit l'hégémonie comme l'obtention du consensus actif des masses qui (...) confondent leur intérêt avec ceux de la classe hégémonique en participant à la formation d'une volonté collective national-populaire" (5).

- (1) M. DOBB, lettre à H.B. MALMGREN, extraits parus dans H.B. MALMGREN "Information Expectations and the Theory of the Firm", Q.J.E., august 1961, pp. 399 - 421
- (2) K. MARX, "Misère de la Philosophie", cité par l'auteur dans "Le capital" Editions Sociales, Paris, Livre I, tome II, p. 46
- (3) Cf. B. de JOUVENEL "Du pouvoir, histoire naturelle de sa croissance", C. BOURQUIN, éditeur, Genève, 1947
- (4) J.J. ROUSSEAU, "Du contrat social" (Livre I, Chapitre III) Oeuvres complètes, Genève, 1782, p. 9.
- (5) A. GRAMSCI entend, d'ailleurs par état, aussi bien l'administration publique que "l'appareil "privé" d'hégémonie" (sociétés capitalistes, Etats Majors, etc. Cf A. GRAMSCI : "El princep modern" (trad. catalane, ed. 62, Barcelona, 1968, pp. 181 et suivantes.

Pour sa part Mac GREGOR distingue vis à vis du pouvoir dans l'entreprise une théorie "X" pour laquelle les objectifs de l'organisation seront atteints si une contrainte et un contrôle approprié s'exercent sur les membres de l'organisation et une théorie "Y" selon laquelle l'objectif des dirigeants d'entreprise doit être de rechercher "ce degré d'intégration dans lequel la meilleure façon pour un individu d'atteindre ses propres buts consiste à orienter ses efforts en faveur du succès de l'organisation" (1).

Ces rapports plutôt convergents entre pouvoir dans l'entreprise et pouvoir dans la société nous ont incité à opérer deux délimitations dans notre thème :

1 - Nous n'aborderons le thème du pouvoir et de l'entreprise que dans le cadre d'économies de marché. La cause de cette restriction que nous suivons à de rares exceptions près, provient du souci d'étudier le rôle spécifique du pouvoir dans l'entreprise, en particulier comme cause et obstacle à l'intégration des activités économiques. Dans les économies planifiées du centre, l'autonomie des entreprises est trop faible pour que l'on puisse étudier le pouvoir dans l'entreprise indépendamment du pouvoir dans la société.

2 - Dans les économies capitalistes, l'intervention de l'Etat pour contrôler le pouvoir, voire pour imposer des dirigeants dans les grandes entreprises n'est sûrement pas négligeable (2). Cependant nous pensons que les entreprises disposent d'une autonomie suffisante pour que le pouvoir qui s'y exerce ne soit pas un simple reflet de celui de l'Etat et qu'il mérite une étude spécifique.

(1) D. MAC GREGOR, "Theory X and Theory Y", reproduit dans *Organization Theory* D.S. Pugh (ed). Penguin Book, London, 1971, p. 321

(2) D'une étude des publications de nominations de dirigeants des grandes entreprises françaises entre le 1/2/64 et le 1/9/65, il ressort que près de 30 % des Présidents Directeurs Généraux des très grandes entreprises privées venaient du secteur public et nationalisé ; cf A. VENE "La lutte du pouvoir et de l'argent dans les Sociétés par actions", Les Editions d'organisation, Paris, 1972, p. 47.

Cette question a été traitée par ceux qui se sont le plus opposés au Pouvoir privé dans l'entreprise (le mouvement révolutionnaire) de façon contradictoire : à la dénonciation de la discipline de fabrique par MARX (1), fait contrepoint la "glorification" par LENINE de l'action éducatrice de l'usine qui habitue le prolétariat à la discipline et à l'organisation (2). Aussi ne faut-il pas s'étonner si un auteur soviétique J. GVICHIANI après avoir passé en revue les théories de l'organisation et de la gestion conclut en 1974 : "il est important d'élaborer des critères et des principes scientifiquement motivés pour établir les gradations dans la répartition des responsabilités ainsi que les rapports systématiques entre les cadres et organismes dirigeants dans l'exercice de leurs fonctions". C'est reconnaître implicitement que ces problèmes n'avaient pas encore reçus l'attention qu'il réclament (3).

- (1) K. MARX : *"Ici, (dans la fabrique,) le fouet du conducteur d'esclaves est remplacé par le livre de punition du contremaître"*. op. cit. p. 106.
- (2) LENINE " *Un pas en avant, deux pas en arrière*".
La position de LENINE fut critiquée avec véhémence dans les colonnes de l'*Iskra*, par Rosa LUXEMBURG, Cf. *"Marxisme contre Dictature"*, 1904, reproduit dans *"Politische Schriften I"*, Europäische Verlaganstalt, Frankfurt, 1966.
- (3) G. GVICHIANI, *"Organisation et Gestion"*, Editions de Moscou, 1974, p. 630. Cette interprétation est confirmée par le passage suivant dans lequel l'auteur justifie le recours critique aux théories non socialistes de l'organisation et de la gestion. "Il importe de pousser la recherche dans (...) les questions de centralisation et de décentralisation des organismes de gestion (...)" et pour la justification la caution de Lénine "les marxistes doivent, ici et là savoir s'assimiler en les remaniant les acquisitions de ces "commis" (les professeurs d'économie politique bourgeois : note de G. GVICHIANI) (ainsi vous ne ferez pas un pas dans l'étude des nouveaux phénomènes économiques sans avoir recours aux travaux de ces commis), et savoir en retrancher la tendance réactionnaire", LENINE, *"Matérialisme et Empirio-criticisme"*, 1908, Trad. française: Editions de Moscou, Oeuvres complètes, t. 14, p. 357, cité par GVICHIANI, p. 632.

Nous essaierons, ainsi de déterminer l'origine du pouvoir dans "l'usine, matrice de la société", (1) en identifiant ses titulaires sans s'arrêter à la démarcation entre la propriété privée des moyens de production et son absence. L'importance des problèmes d'organisation, à juste titre soulignée par G. GVICHIANI, vient de ce que le pouvoir sur les moyens de production ne s'identifie plus totalement à leur propriété formelle (chapitres 4 et 5).

L'entreprise, micro société, organisant spécifique de la production coopérative confère à ses dirigeants un pouvoir qui doit s'apprécier en fonction de l'ensemble du système économique. L'autonomie de chaque dirigeant est limitée par le pouvoir ne serait-ce que par le contrôle mutuel né des performances comparées (chapitre 6).

Pour autant, le comportement des entreprises ne peut être ramené à un modèle unique. La diversité des situations dans lesquelles les entreprises se trouvent vis à vis de l'extérieur, la diversité des situations de pouvoir expliquent la diversité des modèles de comportement. L'étude des motivations et des représentations collectives des dirigeants permettrait de faire progresser la compréhension de l'entreprise et de l'économie en général (chapitre 7).

Sensible à une coupure entre les analyses théoriques et les observations empiriques, nous tenterons d'établir un va et vient constant entre elles. C'est que nous sommes persuadés que le réel ne se découvre pas spontanément. La connaissance implique un détour théorique ; celui-ci peut être plus ou moins long, plus ou moins explicite, il est indispensable; aussi avant de recourir aux observations empiriques, nous nous efforcerons de saisir les implications théoriques des problèmes abordés. Ainsi prévenons contre le piège des faits bruts qui sont inséparables d'une représentation théorique sans lesquelles ils n'apparaîtraient pas, nous rechercherons systématiquement les observations susceptibles de confirmer ou de relativiser les élaborations théoriques.

(2) C. BERGER, "MARX, l'association, l'anti-léninisme", Payot, Paris 1974, p. 36.

La littérature qui touche à l'entreprise et au pouvoir est immense, aussi le risque est-il grand de succomber à deux périls opposés :

- présenter une galerie de travaux, illustrant une fois de plus la constatation désabusée mais superficielle de toute histoire de la pensée, déjà contenue dans l'Eclésiaste "rien de nouveau sous le soleil",
- manquer à la reconnaissance de nos dettes envers les auteurs qui ont nourri notre réflexion.

Nous pensons que le meilleur hommage aux auteurs consiste à prolonger leur réflexion, voire à les critiquer plutôt qu'à contempler révérencieusement leurs oeuvres. Conscient des limites de notre entreprise, c'est ce que nous essaierons de réaliser en indiquant à chaque occasion les sources que nous avons abondamment utilisées (1).

C'est ainsi que travaillant à partir de différents auteurs, nous avons approfondi particulièrement :

- le coût de l'information, notamment la recherche du prix minimum,
- les sources stochastiques des économies d'échelle
(chapitre I)
- la critique de la loi des rendements croissants et décroissants
(chapitre II)
- L'importance du consensus sur les objectifs entre dirigeants et employés et son rôle dans la limite de la taille des entreprises
(chapitre III)

(1) Quand nous avons repris intégralement une analyse, nous avons ajouté à la simple référence la reconnaissance explicite de notre emprunt. Symétriquement quand nous rejetons les analyses d'un auteur, nous efforcerons de distinguer leur exposé de nos critiques.

- les notions de pouvoir et de contrôle des entreprises

(chapitre IV)

- les motivations économiques des dirigeants d'entreprise

L'interdépendance des comportements micro-économiques et des résultats
macro-économiques

(chapitre VI)

- la diversité des objectifs de maximation du profit

la convergence des comportements de satisfaction et de maximation
sous certaines hypothèses.

(chapitre VII)

Naturellement, les auteurs auprès desquels nous avons trouvé l'inspiration et, plus d'une fois, une large partie de la matrice de notre travail ne peuvent être tenus pour responsables des faiblesses et des erreurs de celui-ci : elles nous incomblent totalement.

CHAPITRE I

SYSTEME DE PRIX ET ENTREPRISE

CHAPITRE I - SYSTEME DE PRIX ET ENTREPRISE

INTRODUCTION

La littérature économique s'accorde très largement sur la définition de l'entreprise donnée par FRANCOIS PERROUX : "L'entreprise est une forme de production par laquelle, au sein d'un même patrimoine, on combine les prix des divers facteurs de production apportés par des agents distincts du propriétaire de l'entreprise, en vue de vendre sur le marché un bien ou des services et pour obtenir un revenu monétaire qui résulte de la différence entre deux séries de prix" (1). Cette définition a le mérite de préciser les traits caractéristiques de l'entreprise, mais elle soulève une question : dans l'entreprise, s'opère une combinaison de facteurs de production relevant d'agents différents ; or ce trait n'est pas spécifique à l'entreprise, il peut servir également à caractériser l'allocation des ressources par le système des prix dans un système concurrentiel. Cependant la définition nous précise que la combinaison des facteurs dans l'entreprise est la conséquence d'une décision, d'un calcul. La question, ainsi posée, a été formulée de la façon la plus suggestive par D.M. ROBERTSON : "Pourquoi trouve-t-on ces ilots de pouvoir conscient dans cet océan de coordination inconsciente tels des mottes de beurre en train de prendre dans une baratte ?" (2)

Ce premier chapitre aura pour objet de répondre à la question de D.M. ROBERTSON et de déterminer la raison d'être des entreprises, qui

-
- (1) La définition de François PERROUX est tirée du "Cours d'Economie Politique" E II, p 1939. Raymond BARRE et Henri GUITTON l'adoptent dans leurs manuels, Raymond BARRE, "Economie Politique", Paris, P.U.F. 1956, p. 328 - Henri GUITTON, "Economie Politique", Paris, Dalloz, 1965, p. 279
- (2) D.H. ROBERTSON, "Control of Industry", London, 1928, p. 85 cité par R.H. COASE, "The Nature of the Firm", Ea, 1937, reproduit dans "Readings in Price Theory", K. BOULDING et G. STIGLER (ed.) London, 1953, pp. 331 - 351

apparaissent comme des systèmes groupant un certain nombre d'agents économiques et réalisant un certain nombre de processus économiques n'est, en effet, pas évidente dans des économies caractérisées par des échanges selon la loi du marché. Il n'est pas possible, de se référer seulement à l'évidence pour expliquer l'existence des entreprises. C'est pourtant le cas le plus général ; ainsi traitant de la concurrence imparfaite, (1), Mrs ROBINSON définit l'objet de son étude de la façon suivante : " une entreprise est quelque chose de très voisin de ce qui existe dans le monde réel".

Rechercher la raison d'être des entreprises ne consiste pas pour autant à étudier les conditions historiques de l'apparition des entreprises, mais à expliquer pourquoi dans un système concurrentiel, l'on rencontre deux mécanismes d'allocation des ressources : le système des prix et l'entreprise.

Le développement d'organisation économique d'un type différent du marché est généralement attribué aux "frictions" que connaîtrait celui-ci vis-à-vis de certaines transactions. Mais il s'agit là d'un jugement "a priori" aussi longtemps que le problème d'une organisation économique efficace n'a pas été examiné par le biais d'une comparaison institutionnelle. Celle-ci doit dégager les propriétés spécifiques de l'entreprise qui la favorise en tant qu'organisation économique par rapport au marché.

Les premiers travaux réalisés dans cette optique peuvent être attribués à R.H. COASE (2). Ces travaux de pionniers restèrent isolés jusqu'à ce que le regain d'intérêt vis à vis des mécanismes d'allocation des ressources ne vienne multiplier les travaux de ce type, tant en provenance de théoriciens de l'équilibre général, tel ARROW, que de spécialistes de la théorie de l'entreprise, tels MALMGREEN et WILLIAMSON, ou de la théo-

(1) Mrs JOAN ROBINSON, "The Economics of Imperfect Competition", Mac MILLAN, London, 1933, p. 17.

(2) R.H. COASE, *op. cit.*

rie des droits de propriété, tels ALCHIAN et DEMSETZ (1)

Pour déterminer les caractéristiques de l'entreprise, il faut la situer dans le système économique dont elle constitue un élément. Dans une économie de marché, les échanges sont réglés par le système des prix. La vision de l'économie réglée par le mécanisme des prix constitue l'une des thèses les plus communément admises par les économistes, pourtant largement divergents par ailleurs. C'est ainsi que SAMUELSON décrit de la façon suivante les échanges : "Tout comme un courtier peut contribuer à appareiller un acheteur et un vendeur, le commissaire-priseur invisible du marché des produits agit comme un intermédiaire en harmonisant les votes des consommateurs et les offres des entreprises" (2). Cette description fait écho à celle de ROSA LUXEMBURG : "L'échange règle maintenant toute l'économie de façon automatique, un peu comme une pompe : il crée un lien entre les producteurs individuels, il règle la division du travail" (3). La fonction du système des prix consiste, donc, à coordonner l'ensemble des activités économiques et sa caractéristique réside dans sa façon de procéder "automatique". Naturellement cela ne signifie pas que les individus ne fassent pas de prévision, ni de plans mais l'essentiel est que l'allocation des ressources est déterminée de façon apparemment aveugle par les prix : les facteurs de production se dirigent vers les usages où ils peuvent obtenir la rémunération maximale, l'équilibre impliquant l'égalisation des rémunérations.

Ce schéma ne correspond pas du tout au fonctionnement de l'entreprise : là, les facteurs ne se dirigent pas spontanément vers un usage déterminé, mais vers celui qui leur est indiqué par l'entrepreneur. Par conséquent, celui-ci joue à l'intérieur de l'entreprise le rôle du mé-

(1) Cf *infra* dans le chapitre et bibliographie à la fin de l'ouvrage

(2) P.A. SAMUELSON "L'économie" Armand Colin, Paris, 1964, t. I, p. 61.

(3) ROSA LUXEMBURG "Introduction à l'Economie Politique", Anthropos, Paris, 1970, p. 191

canisme des prix à l'échelle de l'économie, il est, pour sa part, un "micro-planificateur" (1). Cette fonction de combinaison des ressources assumée par l'entrepreneur a été reconnue depuis longtemps par les économistes, mais il reste à repérer l'origine de cette substitution et à découvrir pourquoi elle demeure partielle, puisque entreprises et marché coexistent..

Cette utilisation alternative de ces deux mécanismes d'allocation des ressources varie considérablement suivant les branches, les deux extrêmes étant, d'une part, la confusion d'une branche et d'une entreprise, d'autre part la dissociation de la branche en un grand nombre de producteurs, isolés et indépendants. Elle a, également, revêtu des formes historiques fort différentes. Pour illustrer le phénomène, on peut présenter des exemples d'activités qui, généralement intégrées au sein d'entreprises, ont été dissociées et gérées à travers un mécanisme d'échanges. Un exemple caractéristique est représenté par l'activité des "fermiers intérieurs" (inside contractors) que J. BUTTRICK a longuement décrite (2). Nous lui empruntons la description suivante : "dans un système de fermage intérieur, la direction de l'entreprise fournissait un lieu pour la production ainsi que les machines nécessaires. Elle fournissait, en outre, les matières premières et le capital circulant. C'était elle, enfin, qui se chargeait de la commercialisation du produit final. L'intervalle entre la matière première et le produit final n'était cependant pas confié à un personnel salarié intégré dans la hiérarchie de l'entreprise mais à des adjudicataires qui prenaient en charge la production. Ils embauchaient leurs propres employés, surveillaient tout le processus de production et recevaient pour cela une redevance par unité pro-

(1) K. MARX a fait remarquer la contradiction qui existe dans l'attitude vis à vis de la planification de certaines catégories sociales : "et cette conscience bourgeoise qui exalte la division manufacturière du travail, la condamnation perpétuelle du travailleur à une opération de détail et sa subordination passive au capitaliste, pousse les hauts cris et se pâme quand on parle de contrôle de réglementation sociale du procès de production". K. MARX, "Le Capital" Editions Sociales, Paris, 1967, t. II, p. 46

(2) J. BUTTRICK "The Inside contracting system". J.E.H., Summer 1952, pp. 205 - 221

duite. Cette redevance faisait l'objet d'une négociation avec la direction de l'entreprise".

Un tel mode de fonctionnement apparut aux Etats-Unis durant la guerre de Sécession et il fut assez largement répandu dans le secteur industriel de la Nouvelle-Angleterre où il resta en usage jusqu'à la première guerre mondiale. Des exemples de ce type (1) montrent bien que le recours au mécanisme de marché est plus ou moins ample selon les branches, les secteurs, les lieux, les époques... Ce sont les causes de ces variations que nous allons rechercher.

Une première explication pourrait résider dans les caractères et les attraits de l'organisation elle-même. Si la majorité de la population trouvait préférable de voir son travail organisé par autrui, cela suffirait à expliquer l'existence des entreprises. Sans doute une telle attitude correspondant à une recherche de la tranquillité maximale existante-elle et est-elle même probablement assez répandue. Mais l'attitude opposée, faite du désir "d'être son propre maître" est également répandue. C'est elle qui explique la survie d'entreprises ou d'artisans indépendants au-delà des motifs économiques stricts. On la rencontre, aussi, à l'origine de la création de nouvelles entreprises par d'anciens salariés, et l'on sait qu'en France une proportion non négligeable des entreprises nouvelles sont créées par d'anciens ouvriers qualifiés ou d'anciens contremaîtres. (2)

Ainsi, ce ne sont pas les préférences individuelles qui peuvent fournir une explication au salariat. En sens inverse, on pourrait imaginer

(1) On peut trouver des exemples de ce type en Europe en particulier dans la production textile du début du XIXe siècle.

(2) Cf Bienaimé "La Croissance des Entreprises", Bordas, Paris 1973, p.378.

qu'il existe des individus qui éprouvent une telle satisfaction à organiser le travail d'autrui qu'elle les pousse à se contenter, pour la satisfaisance, d'un revenu inférieur à celui de leurs salariés. Certes, ce sentiment existe et il est possible de trouver, sans doute, des exemples de petites entreprises où l'entrepreneur consacre à sa consommation des sommes inférieures à celles de certains de ses employés. Cependant, ce genre de situation n'est pas très répandu et il créerait des rapports instables, car les employés auraient alors la possibilité d'acquiescer des moyens de production. Ainsi, J. BUTTRICK signale parmi les difficultés qui entraînent la disparition du système du "fermage intérieur" le fait que "le revenu des "fermiers" était souvent excessif par rapport à celui du capitaliste mettant ainsi en danger l'administration de l'entreprise" (1). C'est que le fonctionnement d'une organisation dans la mesure où il s'accompagne de rapports de subordination s'accompagne généralement d'une hiérarchie correspondante des salaires et des revenus(2).

La raison essentielle de l'émergence de l'entreprise doit être cherchée dans le mécanisme des prix dont elle constitue un substitut partiel. Cette substitution trouve son origine dans les imperfections du mécanisme des prix. Le mérite de R.H. COASE fut de souligner que "l'utilisation du mécanisme des prix a un coût"(3). Cette proposition va à l'encontre des hypothèses généralement admises dans les modèles néo-classiques pour lesquelles le "coût de fonctionnement des marchés concurrentiels est nul". (4). Mais en fait, compte tenu des hypothèses, c'est l'existence même des entreprises qui est une anomalie dans les modèles de marchés concurrentiels.

(1) Buttrick, *op. cit.*, p. 220

(2) *La théorie de la détermination administrative des salaires est développée au chapitre II.*

(3) R.H. COASE, *op. cit.*, p. 336

(4) K.J. ARROW, "The Organization of Economic Activities : Issues Pertinent to the Choice of Market versus Nonmarket Allocation" in "The Analysis and Evaluation of Public Expenditures : The PPB System" Vol. 1 I.E.C. Washington, 1969, pp. 47 - 64

Dans le même sens : T.C. Koopmans, "Three Essays on the State of Economic Science" Mac Graw Hill, New-York, 1957, pp. 22 - 23

Ceux-ci s'inscrivent, en effet, dans un cadre général qui vise la détermination des caractéristiques de l'équilibre général, or dans cet état, comme l'écrit WALRAS : "On peut même faire abstraction de l'intervention des entrepreneurs et considérer non seulement les services producteurs s'échangeant contre des produits et les produits s'échangeant contre des services producteurs, mais considérer même les services producteurs comme s'échangeant en fin de compte les uns contre les autres" (1).

La plupart des auteurs que nous avons cités ont cherché à mettre en évidence une imperfection du mécanisme des prix pour y voir la raison d'être des entreprises. Ainsi R.H. COASE met l'accent sur la diffusion de l'information, H.B. MALMGREN attire l'attention sur le contrôle de l'information et le rôle des anticipations, ALCHIAN et DEMSETZ insistent sur le problème de l'évaluation des performances tandis que WILLIAMSON examine la conclusion des contrats et les moyens de les faire respecter. Il ne nous semble pas qu'il y ait davantage à privilégier une cause particulière, une explication moniste ne peut être satisfaisante : le mécanisme des prix comporte plusieurs rouages, aussi les défauts qui affectent chacun d'eux renforcent-ils toutes choses égales par ailleurs, la substitution de l'entreprise au marché.

L'apparition d'une entreprise est, ainsi le résultat de l'addition de causes qui peuvent être ou ne pas être indépendantes les unes des autres. Il y a substitution d'une entreprise au marché quand le premier peut réaliser les fonctions du second à un moindre coût.

La substitution inverse du marché à l'entreprise est vraisemblablement plus difficile. En effet, nul doute que les entrepreneurs soient attachés à leur fonction et aux avantages qu'ils en retirent en dehors même des considérations strictement économiques du revenu. Ainsi une fois la production organisée dans des entreprises, le retour au marché

(1) L. WALRAS, "éléments d'économie politique pure" Paris 1900, cité d'après la 4^o édition L.G.D.J., p. 233-234.

est-il rendu difficile par le coût de regression (1) élevé que constitue le désir "d'être son propre maître" si fréquent chez les entrepreneurs.

Pour découvrir les raisons d'être des entreprises, il faut envisager l'ensemble du fonctionnement des marchés concrets et relever les défaillances du marché dans l'organisation des activités économiques. Dans cette comparaison marché / entreprise, nous prenons organisation par le marché dans une acception large et non un "marché parfaitement organisé sous le rapport de la concurrence, comme en mécanique pure on suppose d'abord des machines sans frottement"(2). Nous disons qu'une activité économique est organisée par le marché si les agents économiques qui y participent prennent leurs décisions de façon indépendante et sans que certains aient le pouvoir d'imposer leurs conditions. Ainsi, une difficulté dans la confrontation directe des offreurs et des demandeurs d'un produit ne signifiera pas un échec du marché si des agents autonomes peuvent jouer un rôle d'intermédiaire.

Nous examinerons les défaillances du marché qui nous paraissent jouer un rôle important dans l'apparition des entreprises dans deux catégories, celles qui proviennent du traitement de l'information et celles qui concernent les interdépendances des agents économiques.

(1) Nous empruntons la notion de coût de regression à J. LESOURNE qui l'a définie pour étudier les coûts de fermeture des sièges marginaux dans les bassins houillers ; cf. "Techniques Economiques et Gestion Industrielle" Dunod, Paris, 1965, p. 307.

(2) L. WALRAS, *op. cit.* p. 57.

SECTION 1 : L'INFORMATION

L'organisation des activités économiques implique que les offres et les demandes des agents économiques puissent être confrontées de façon à permettre la division du travail et les échanges. Outre la possibilité d'effectuer ces opérations, il faut envisager le coût auquel elles peuvent être réalisées.

La condition la plus apparente pour l'organisation de la production par le biais du mécanisme des prix réside dans la publicité des prix. Tous les agents économiques doivent connaître tous les prix ou au moins ceux qui intéressent les transactions qu'ils désirent entreprendre. Or cette condition est loin d'être réalisée dans la pratique. Mais l'échange ne dépend pas de la seule entente sur le prix entre les échangistes (1). Le contrat entre les échangistes doit préciser la nature de l'échange.

Nous étudierons, les coûts de la transmission des informations entre des agents indépendants, puis les avantages liés à la taille dans l'utilisation de l'information et enfin les obstacles qui rendent impossible ou prohibitive la conclusion de contrat entre des agents indépendants.

PARAGRAPHE 1 : LE COÛT DE L'INFORMATION

Nous montrerons comment l'information sur les prix présente pour

(1) Le Code Civil précise dans le cas de la vente : article 1583 : "La vente est parfaite dès qu'il y a accord sur la chose et sur le prix".

un agent économique un coût croissant et un avantage décroissant (1). Nous étudierons, ensuite, comment par la nature du produit "information" les possibilités d'agents spécialisés dans la recherche et la vente d'informations sont limitées.

Sous Paragraphe 1 : La recherche du meilleur prix

Les prix changent avec une fréquence variable sur tous les marchés et à moins d'une organisation particulière du marché (Bourse des Valeurs par exemple), personne ne peut connaître l'ensemble des prix des vendeurs et/ou des acheteurs. Ainsi, l'allocation des ressources par le biais du marché suppose un coût supporté par les acheteurs qui doivent acquérir l'information sur les prix du bien qu'ils désirent ou par les vendeurs qui doivent subir le coût d'informer leurs acheteurs éventuels. Dans le cadre de notre analyse de la raison d'être des entreprises, nous allons étudier les conditions de connaissance des prix de la part d'un acquéreur dans le cas d'un bien homogène et nous essaierons de montrer que les conditions favorisent, en fait, l'intégration des activités, c'est-à-dire poussent à la création d'entreprise. En effet, nous allons montrer que la recherche du meilleur prix d'achat procure une économie qui est décroissante avec la quantité de recherche mise en oeuvre. Si un bien est relativement homogène du point de vue physique, la dispersion des prix de vente sur le marché entraîne un coût pour acquérir le bien au meilleur prix de telle sorte que l'acheteur peut être incité à conclure un contrat avec un vendeur particulier et/ou à intégrer la production du bien considéré. L'incitation est renforcée dans le cas d'un bien hétérogène. L'importance de ces incitations varie naturellement avec les économies et le coût de la recherche du meilleur prix pour chaque bien.

(1) Certains aspects de ce problème sont envisagés dans G STIGLER "The Economics of Information", J. P. E., 1961, réimprimé dans "The Organization of Industry", Irwin, Chicago, 1968, pp. 171 - 190.

Nous allons étudier le cas suivant (1)

Un acheteur cherche à se procurer une unité au meilleur prix, de son point de vue, c'est-à-dire qu'il tient compte des coûts d'information.

Les offreurs ne font aucune publicité de leur prix.

L'acheteur peut procéder de deux façons :

a - soit étudier un échantillon et choisir

b)- soit étudier un 1° échantillon et décider ou bien de choisir après ce 1° échantillon ou bien d'étudier un 2° échantillon et de décider ou bien ... -(etc)

La deuxième procédure est désignée comme procédure de décision séquentielle tandis que la première procédure correspond à une procédure de décision à échantillon unique (2).

Dans certains cas, la procédure séquentielle est impraticable parce qu'elle implique un délai supérieur au temps dont dispose l'acheteur ou parce que le coût est a priori prohibitif.

Quoique des résultats analogues à ceux que nous allons démontrer puissent s'observer dans le cas de la procédure séquentielle, nous limiterons notre démonstration à la procédure à échantillon unique. (3).

(1) Si l'on s'intéresse à la vraisemblance de l'exemple proposé, on pourra noter que cela correspond, en particulier, à la situation des marchés par adjudication dans lequel l'acheteur (le maître d'oeuvre) soumet un projet aux offreurs éventuels (ou à une sélection parmi eux) et leur demande leur prix. On sait que dans certains cas, l'acheteur rémunère les offreurs pour leur soumission même si elle n'est pas retenue.

(2) R. SCHLAIFER "Probability and Statistic for Business Decisions". Mac Graw Hill, New York 1959, p. 509.

(3) C. FOURGEAUD et A. FUCHS, "Statistique", Dunod, Paris, 1967, p. 79 cf également infra annexe sur les propriétés du minimum d'un échantillon, pp.53-55.

Soit (a, b) l'intervalle de variation du prix demandé par les vendeurs.

Soit n , la taille d'un échantillon aléatoire de prix connus de l'acheteur. L'acheteur connaît ainsi les prix : p_1, p_2, \dots, p_n .

Soit $F(p)$ la proportion des vendeurs tels que $p_i \leq p$ dans l'ensemble des vendeurs.

On peut classer les observations $= p_1, p_2, \dots, p_n$ par ordre de grandeur croissante. On appellera $= Y_k$, la variable aléatoire réelle correspondant à la $k^{\text{ième}}$ valeur de l'échantillon (p_1, p_2, \dots, p_n) . On a =

$$Y_1 \leq \dots \leq Y_n$$

$$Y_1 = \text{Min} (p_1, \dots, p_n)$$

$$Y_n = \text{Max} (p_1, \dots, p_n)$$

Cherchons la loi de probabilité de Y_1

$$\text{On a } P(Y_1 \geq p) = (1 - F(p))^n \quad (1)$$

$$\text{d'où la probabilité que le minimum de l'échantillon soit inférieur à } p = H_1(p) = P(Y_1 \leq p) = 1 - (1 - F(p))^n \quad (2)$$

Si nous supposons $H_1(p)$ continue et dérivable sur (a, b) , la densité de probabilité de Y_1 s'écrit :

$$h_1(p) = n F'(p)(1 - F(p))^{n-1} \quad (3)$$

Soit $E_n(Y_1)$, l'espérance mathématique de Y_1 ⁽¹⁾ =

$$\begin{aligned} E_n(Y_1) &= \int_a^b p \cdot n F'(p) (1 - F(p))^{n-1} dp \\ &= a + \int_a^b (1 - F(p))^n dp \end{aligned} \quad (4)$$

Comparons l'espérance mathématique du minimum d'un échantillon de n prix et de $(n + 1)$ prix ; il vient :

$$E_{(n+1)}(Y_1) \leq E_n(Y_1) \quad (5)$$

$$\text{En effet} = (1 - F(p))^{n+1} \leq (1 - F(p))^n$$

L'espérance mathématique du minimum d'un échantillon de prix diminue quand la taille de l'échantillon augmente, mais elle diminue de plus en plus faiblement à mesure que la taille de l'échantillon croît :

$$\begin{aligned} E_n - E_{n+1} &= \int_a^b (1 - F(p))^n dp - \int_a^b (1 - F(p))^{n+1} dp \\ &= \int_a^b (1 - F(p))^n F(p) dp \end{aligned} \quad (6)$$

$$E_{n+1} - E_{n+2} = \int_a^b (1 - F(p))^{n+1} F(p) dp \quad (7)$$

Pour les mêmes raisons que précédemment, on a :

$$E_n - E_{n+1} \leq E_{n+1} - E_{n+2} \quad (8)$$

Ainsi, l'économie que peut espérer réaliser l'acheteur décroît rapidement quand la taille de l'échantillon augmente. Pour évaluer l'intérêt que représente pour l'acheteur la connaissance du prix, il faut comparer cette économie avec le coût de collecte et d'interprétation des prix. Le cas le plus simple correspond à un produit parfaite-

ment homogène de sorte que le prix contienne, à lui seul, un maximum d'information. Même dans ce cas, le coût de l'échantillon croîtra avec la taille de l'échantillon. Ainsi l'acheteur ne sera pas en général incité à trouver le vendeur le moins disant en raison du coût croissant de la collecte et de l'économie décroissante qu'elle permet de réaliser. Si l'on abandonne l'hypothèse d'un produit parfaitement homogène, l'efficacité de la recherche est considérablement affaiblie tandis que le coût de la recherche augmente de façon considérable puisqu'une série de spécifications autres que le prix doivent être prises en considération (1).

Cette situation explique un des avantages de l'intégration : l'entreprise qui résulte de l'unité constituée par intégration n'a pas à se préoccuper de trouver acheteur et vendeur pour l'ensemble des transactions "intégrées".

Sous-Paragraphe 2 - Economies de collecte d'information

La collecte de l'information implique souvent un coût fixe important, c'est-à-dire que les dépenses nécessaires pour obtenir de l'information ne sont pas toujours à l'échelle du processus de production qui utilise cette information. Il en va ainsi tant du point de vue de la taille horizontale de l'entreprise que de l'intégration verticale. Dans le premier cas, nous pouvons illustrer notre affirmation en renvoyant simplement au problème de recherche du prix le plus faible : l'économie réalisée par la recherche est d'autant plus forte que la quantité achetée est importante. Dans le second cas, s'il existe un ensemble d'ob-

(1) G. STIGLER, sur un exemple, suggère que le coût de la recherche pourrait être multiplié par 100. G. STIGLER, *op. cit.*, p. 176.

servations qui soit intéressant pour une suite de stade de production, l'intégration verticale peut réaliser des économies.

Le problème posé alors dans la comparaison marché/entreprise est de savoir comment l'entreprise peut manifester une supériorité par rapport à une organisation qui se spécialiserait et vendrait de l'information à tous les acheteurs éventuels. On peut également le poser sous une autre forme, et se demander pourquoi l'information ne circulerait pas par le biais de contrat. Il est clair en effet que compte tenu de toutes les solutions intermédiaires possibles, l'intégration apparaît comme une solution extrême et il nous faut étudier les facteurs qui la favorisent.

En supposant résolue la question de la spécification des termes du contrat, il reste le problème du respect de ces termes. A titre d'exemple, supposons que la responsabilité de collecter l'information concernée revienne à l'une des parties. Alors ceux qui achètent l'information courent un risque quant à sa véracité : l'information peut être filtrée et/ou déformée au bénéfice du vendeur. Si les vérifications sont coûteuses et s'il est difficile de prouver les violations du contrat, la division des tâches dans la collecte sera manifestement soumise à des limitations du point de vue du court terme. Si, en outre, les entreprises susceptibles de prendre en charge la collecte sont en nombre limité, la considération de longue période renforcera la tendance à l'intégration.

Mais la fiabilité de l'information transmise n'est pas seule en cause ici. Il faut encore tenir compte de l'attitude de l'acheteur. En effet, le problème central dès que l'on pense à un marché de l'information (profession spécialisée ou autre) est celui de la revente éventuelle de l'information. Certes, le vendeur pourra bien spécifier que la revente est interdite : le contrôle de l'exécution correcte sera difficile (1).

(1) Nous partageons l'opinion de J.H. HIRSCHLEIFER, "Economics of Information", A.E.R., May 1973, p. 35, qui affirme l'erreur des thèses extrêmes soutenant que le transfert de l'information est toujours possible, ou au contraire peut toujours être empêché.

PARAGRAPHE 2 : LE CONTROLE DE L'INFORMATION

Le coût des transactions, en particulier quand il s'agit de transactions hétérogènes pousse à des contrats de longue durée, c'est-à-dire à la réalisation d'unité intégrant plusieurs agents et plusieurs processus. Soustraire ces contrats au marché diminue les variations de prix. Des activités qui avaient tendance à fluctuer, causant des fluctuations de prix sur le marché sont intégrées et confrontées, ce qui réduit les fluctuations de la quantité d'information nécessaire. L'entrepreneur peut faire appel à la loi des grands nombres en produisant pour un marché vaste.

Nous allons montrer comment l'entreprise peut bénéficier ainsi d'économies :

Sous paragraphe 1 : La stabilisation des fluctuations externes

La stabilité liée à la taille est un facteur important de l'intégration horizontale. Nous pouvons illustrer ce phénomène de la façon suivante (1) :

Imaginons n marchés, chacun étant relatif à un produit différent. Sur chacun des marchés, 2 entreprises indépendantes s'affrontent. Nous les considérons à un instant où elles sont identiques : elles ont la même fonction de coût et la même structure de capitaux. Compte tenu des conditions du marché des capitaux, on peut associer à chaque entreprise

(1) L'exemple présenté ici développe une analyse de MARTIN SHUBIK. "Stratégie et Structure de Marché". Dunod, Paris, 1964, pp. 243 - 244.

du marché i , un montant de pertes susceptible de la contraindre à la banqueroute U_i . Supposons à présent qu'à chaque période, la demande sur chaque marché, Q_i soit une variable aléatoire, les demandes de deux marchés i et j étant des variables aléatoires indépendantes.

A l'instant où nous considérons chaque paire d'entreprises, nous pouvons définir leur valeur comme la somme actualisée des profits qu'elles sont susceptibles de réaliser. A la période t , l'espérance mathématique du profit que peut réaliser une de ces entreprises, comprend deux éléments : le premier est l'espérance mathématique du profit dans le cas où les 2 entreprises survivent jusqu'en t , le deuxième étant l'espérance mathématique du profit dans le cas où elle est la seule survivante.

Dans les conditions envisagées, la valeur des deux entreprises du marché i (U_i) est identique. Admettons que n entreprises fusionnent, l'entreprise intégrée possédant un établissement sur chaque marché. On a donc à présent : une entreprise possédant a établissements et les n entreprises indépendantes restantes. Il est facile de voir que même en excluant toute modification dans les relations de production (donc, nous supposons non seulement que les demandes de chaque marché sont indépendantes, mais encore que les relations techniques de production le sont également) et dans les stratégies des établissements (ex-entreprises indépendantes) le seul fait de l'intégration a accru la valeur des n entreprises intégrées et fait diminuer celui des n entreprises indépendantes. En effet, l'intégration n'a ici qu'une conséquence mais elle suffit à garantir le résultat que nous venons d'énoncer : les n entreprises une fois intégrées font caisse commune, ainsi pour que l'entreprise résultante fasse banqueroute, il faudrait qu'elle accumule des pertes supérieures à $\sum_1^n U_i$. Ainsi à chaque période et sur chaque marché, la probabilité que l'établissement intégré ait disparu est, ceteris paribus, plus faible qu'auparavant tandis qu'au contraire la probabilité que l'entreprise indépendante ait disparu s'est renforcée du seul fait de l'accroissement de la stabilité de sa rivale. On peut même imaginer que dans certaines conditions une "intégration de canards boiteux" accroisse l'espérance mathématique du profit au détriment de concurrents plus efficaces.

Naturellement un tel résultat pourrait être atteint par le marché sous forme d'assurance. Mais le problème est alors celui que nous avons évoqué plus haut du coût de l'information et de la transaction sans compter les biais introduits par le comportement humain : possibilité d'une gestion d'entreprise moins rigoureuse du fait de l'assurance (1). Au contraire dans le cas de l'intégration, le seul effet de la taille donne un avantage à la fusion. C'est sans doute là plus que dans des économies de gestion qu'il faut chercher la cause de la formation des conglomérats.

Sous-paragraphe 2 : Les sources stochastiques des économies d'échelles

La gestion des stocks fournit un grand nombre de modèles illustrant les économies qui peuvent être réalisées du seul fait de l'accroissement de la taille. Nous nous contenterons ici de rappeler le "modèle de Wilson" dit "système de la commande fixe"(2) qui, malgré sa simplicité constitue le point de départ de la théorie de la gestion des stocks et montre bien les économies liées à la seule échelle de l'entreprise :

Le coût global de la gestion d'un stock comprend :

(1) On rencontre là un problème d'assurance typique : l'assurance peut modifier le comportement dans le sens d'une moindre aversion pour le risque, accroissant ainsi la probabilité que survienne un sinistre. Dans ces conditions désignées sous le nom de "hasard moral" des marchés d'assurance concurrentiels ne peuvent pas conduire à une allocation optimale des ressources.

Cf : M. PAULY : "The Economics of Moral Hazard" A.E.R., 1968, pp. 531 - 537 et K.J. Arrow, "Essays in the Theory of Risk Bearing", North Holland, Amsterdam, 1971

(2) Ce modèle a été formulé pour la première fois en 1915. Il est surprenant de constater que durant les années 30, il ne fut jamais évoqué à l'occasion de la grande controverse sur la loi des rendements. Sur ce point, significatif d'une ignorance par la théorie économique de découvertes de gestion, on peut consulter : T.M. Whitin et M.H. Peston : "Random Variations, Risk and Returns to Scale", Q.J.E., 1954, pp. 603 - 612

1 - Les coûts d'ordre. Ils correspondent à tous les frais qu'entraîne la passation d'une commande de réapprovisionnement. Le coût d'ordre est indépendant du montant du réapprovisionnement. Dans une entreprise de production, il correspondra au coût de lancement si le stock envisagé est celui du produit de l'entreprise

C_o = le coût d'ordre

Soit Q = les quantités annuelles vendues

q = les quantités commandées à chaque réapprovisionnement

Q/q = le nombre de commandes annuel

Le coût annuel d'ordre est donc égal à $C_o \cdot Q/q$

2 - Le coût du maintien en stock : Il comprend les frais de stockage proprement dit et le coût correspondant à l'immobilisation de la valeur correspondante du stock.

Supposons que le stock décroît linéairement et puis est réapprovisionné sans délai ; dans ces conditions, le niveau moyen du stock est : $q/2$.

Soit p le prix unitaire du produit

La valeur immobilisée moyenne est $= p \cdot q/2$

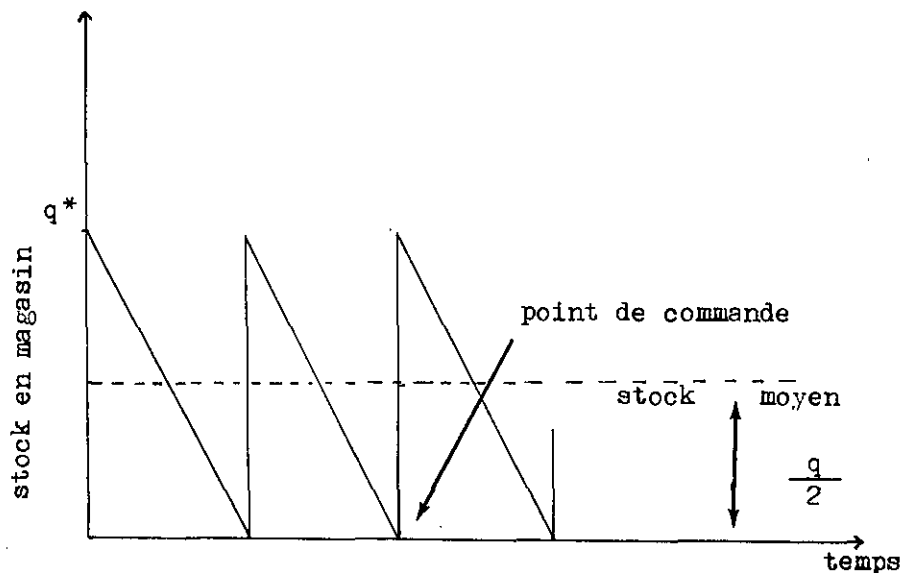


Figure 1

Niveau du stock dans le cas du modèle de la quantité de commande fixe de Wilson.

Nous pouvons définir γ comme le coût du maintien en stock d'une unité pendant une période d'un an, car la prise en compte des deux éléments du coût du maintien en stock se fait par rapport à la même période de temps.

Il vient : coût annuel du maintien en stock : $\frac{\gamma pq}{2}$

Nous pouvons déterminer la quantité économique de commande, c'est-à-dire la quantité qui minimise le coût global de gestion d'un stock, C :

$$C = C_o \cdot \frac{Q}{q} + \frac{\gamma pq}{2} \quad (9)$$

$$d'où \quad \frac{dc}{dq} = -\frac{C_o Q}{q^2} + \frac{\gamma p}{2} \quad (10)$$

La valeur cherchée q est celle qui annule l'équation précédente :

$$q^* = \sqrt{\frac{2 C_o Q}{\gamma p}} \quad (11)$$

Ainsi le coût global du stockage variera proportionnellement à la racine carrée des ventes, faisant apparaître des économies d'échelles.

Ce résultat ne doit pas être ramené à l'effet d'une indivisibilité, comme on peut le voir sur l'exemple suivant qui s'attache à montrer l'effet de la taille alors que les proportions d'utilisation ne varient pas.

La production d'une unité d'un bien demande l'emploi simultané d'une machine et d'un travailleur pendant une journée. Durant cette période, la machine a une probabilité égale à 1/2 de tomber en panne. Sans machine un travailleur ne peut réaliser aucune production et toute production qui n'est pas achevée à la fin de la journée est sans valeur.

Étudions, d'abord, la production réalisée par un travailleur et deux machines. Du point de vue de la production. Deux cas doivent être envisagés.

a - une machine au moins fonctionne. La probabilité attachée à cet événement est égale à :

$$p_a = \frac{1}{2} \cdot \frac{1}{2} + 2 \cdot \frac{1}{2} \cdot \frac{1}{2} = \frac{3}{4} \quad (12)$$

b - Aucune machine ne fonctionne, la probabilité de cet événement est égale à :

$$p_b = \frac{1}{2} \cdot \frac{1}{2} = \frac{1}{4} \quad (13)$$

Ainsi, si nous appelons $E(Q)$, l'espérance mathématique de la production quotidienne, il vient :

$$E(Q) = \frac{3}{4} \cdot 1 + \frac{1}{4} \cdot 0 = \frac{3}{4} \quad (14)$$

Si nous étudions, maintenant, la production réalisée par deux travailleurs et quatre machines dans une journée, trois cas doivent être envisagés :

a' - deux machines au moins fonctionnent ; la probabilité de cet événement est égale à :

$$p(a') = \left(\frac{1}{2}\right)^4 + 4 \left(\frac{1}{2}\right)^4 + 6 \left(\frac{1}{2}\right)^4 = \frac{11}{16} \quad (15)$$

b' - une seule machine fonctionne ; la probabilité de cet événement est égale à :

$$p(b') = 4 \left(\frac{1}{2}\right)^4 = \frac{4}{16} \quad (16)$$

c - aucune machine ne fonctionne ; la probabilité de cet événement est égale à :

$$p(c) = \left(\frac{1}{2}\right)^4 = \frac{1}{16} \quad (17)$$

Ainsi l'espérance mathématique de la production sera :

$$E(Q) = \frac{11}{16} \cdot 2 + \frac{4}{16} \cdot 1 = \frac{13}{8} \quad (18)$$

Les moyens mis en oeuvre ont doublé mais la production a fait plus que doubler. L'économie d'échelle n'est pourtant pas imputable à une indivisibilité puisque tous les facteurs se sont accrus exactement dans les mêmes proportions.

Sous-Paragraphe 3 : Intégration et nature des biens

L'aléa affecte différemment les biens suivant leur nature et en particulier suivant la durée de leur cycle de production et de leur utilisation. Aussi l'incitation à l'intégration va-t-elle varier suivant la nature des biens comme nous allons le montrer dans le modèle suivant (1).

Dans ce modèle, l'intégration verticale apparaîtra comme un substitut pour les marchés des biens futurs. Le marché des biens futurs, c'est-à-dire de très long terme) peuvent garantir un flux stable de services à une date future quelconque ; ainsi un prix futur incertain peut être remplacé par un prix déterminé par contrat et donc connu. Nous allons montrer que l'intégration verticale pouvait rendre avantageusement les mêmes services dans certains cas.

(1) Nous reprenons partiellement dans ce développement un ouvrage de W. Y. Oi et A.P. Hurter, Jr, "Economics of Private Truck Transportation", W. Brown, New-York, 1965.

Nous simplifierons la démonstration en introduisant les hypothèses restrictives suivantes :

1 - L'entreprise produit un bien Q et le vend par des contrats à longue échéance. Ainsi l'entreprise s'engage à fournir une quantité donnée du bien et elle est assurée du prix unitaire P.

2 - La production est instantanée de sorte qu'à la date t, le produit Q ne peut être fabriqué qu'avec des facteurs achetés à cette date. En outre, il n'y a pas de stocks de facteurs ni de produits.

3 - La production exige l'utilisation de deux facteurs, les biens I et II.

4 - L'entreprise ne possède pas de ressources propres et achète à chaque période les facteurs dont elle a besoin pour livrer les quantités de son produit correspondant à son contrat. Les quantités de chaque facteur sont déterminées par des coefficients de production fixe et achetées sur des marchés concurrentiels.

Le coût unitaire s'écrit :

$$C = a_1 p_1 + a_2 p_2 \quad (19)$$

où a_1 et a_2 représentent les coefficients. Nous supposons que les unités ont été choisies en sorte que :

$$a_1 = a_2 = 1$$

D'après nos hypothèses, les facteurs sont utilisés au cours de la période où ils sont achetés. Comme leur prix est une variable aléatoire, il en va de même du coût unitaire et du profit unitaire :

$$\pi = P - C = P - (p_1 + p_2) \quad (20)$$

Le prix P du produit étant fixé par un contrat à long terme, sa valeur est certaine, par contre p_1 et p_2 sont des variables aléatoires d'espérances mathématiques $E(p_1)$ et $E(p_2)$ et de variance σ_1^2 et σ_2^2

L'espérance mathématique au profit s'écrit :

$$E(\pi) = P - E(p_1) - E(p_2) \quad (21)$$

En effet, π est une combinaison linéaire de p_1 et p_2 . La variance du profit σ^2 est égale à :

$$\sigma^2 = \sigma_1^2 + \sigma_2^2 + 2 \sigma_{12} \quad (22)$$

où σ_{12} représente la covariance de p_1 et p_2 et où n'apparaît pas P puisque c'est une valeur certaine.

Enfin pour avoir simultanément des prix aléatoires et des marchés des facteurs concurrentiels, nous supposerons que les fonctions de demande et d'offre contiennent une variable aléatoire. Pour le premier facteur, la demande et l'offre s'écrivent :

$$D_1 = M - Np_1 + u \quad (23)$$

$$O_1 = m + np_1 + v \quad (24)$$

où u et v sont des variables aléatoires de moyenne nulle :

$$E(u^2) = \sigma_u^2 ; E(uv) = \sigma_{uv} ; E(v^2) = \sigma_v^2$$

Le prix d'équilibre, à chaque période est égal à

$$p_1 = \left(\frac{M - m}{N + n} \right) + \left(\frac{1}{N + n} \right) (u - v) \quad (25)$$

Nous pouvons ainsi, calculer l'espérance mathématique et la variance du prix du premier facteur :

$$E(p_1) = \frac{M - m}{N + n} \quad (26)$$

$$\sigma_i^2 = \left\{ \frac{1}{N + n} \right\}^2 + (\sigma_u^2 + \sigma_v^2 + 2\sigma_{uv}) \quad (27)$$

Les variables aléatoires, u et v , peuvent être interprétées comme des déplacements imprévisibles de la courbe de demande et d'offre.

Des variations aléatoires similaires peuvent être attribuées au marché du second facteur. Mais ici, nous allons introduire une différence essentielle entre les 2 marchés. Nous supposerons que sur le deuxième marché, l'offre est infiniment élastique de sorte que nous n'ayons pas des équations semblables à celles du premier marché : ce sera la situation par exemple représentée ci-dessous.

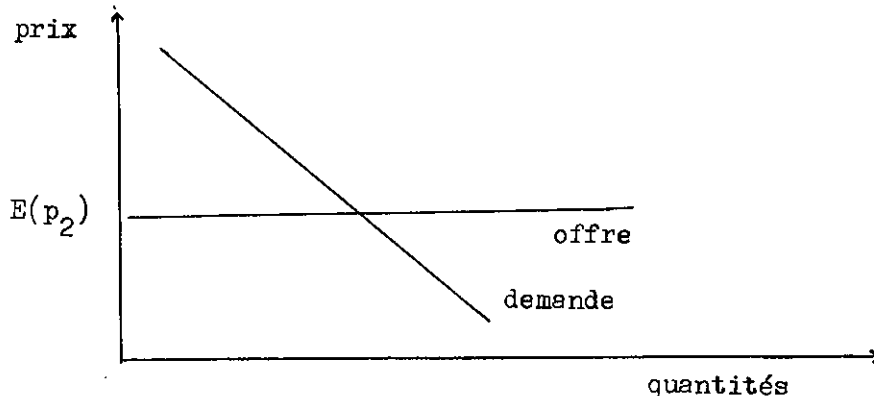


Figure 2 : Marché du bien II

Soit le prix d'équilibre du facteur 2 dans ces conditions :

$$p_2 = E(p_2) + w \quad (28)$$

où w représente une variable aléatoire.

Dans le cas du facteur 2, l'intégration verticale ne fournit aucun avantage à l'entreprise : le prix du facteur contiendra pour elle toujours un élément aléatoire, correspondant au caractère aléatoire du coût marginal du bien. L'incertitude relative aux prix futurs reflète simplement l'incertitude relative au coût marginal. Dès lors l'intégration substituera simplement un coût marginal aléatoire à un prix aléatoire de sorte que la variance des profits ne sera pas modifiée.

La situation est toute différente dans le cas d'un bien à offre inélastique en courte période. Supposons qu'il s'agisse d'un bien durable dont l'offre au cours d'une courte période quelconque est totalement inélastique. Dès lors, l'équation devient simplement :

$$O_1 = m + v \quad (29)$$

Au moment où l'entreprise passe son contrat (relatif à son produit) la position de la fonction d'offre au cours d'une période future quelconque est une variable aléatoire : le prix d'équilibre est lui aussi une variable aléatoire en raison des déplacements imprévisibles de la fonction d'offre et de demande. Si l'on suppose que les fonctions (29) et (23) représentent l'offre et la demande sur le marché, le prix d'équilibre devient :

$$p_1 = \left(\frac{M - m}{N} \right) + \left(\frac{1}{N} \right) (n - v) \quad (30)$$

Le prix représente la valeur des services du bien considéré pendant une période et comme il est une fonction de variables aléatoires, il est lui-même, une variable aléatoire. La valeur actuelle de ce bien est lui aussi une variable aléatoire. Nous pouvons calculer son espérance mathématique si nous supposons que la relation (30) est stable. Il vient :

$$V = \frac{E(p_1)}{r} (1 - (1 + r)^{-T}) \quad (31)$$

r = taux d'actualisation

T = la durée de vie du bien

A l'équilibre, la valeur actuelle est égale au coût initial de production du bien, Γ : la condition d'équilibre s'écrit dès lors :

$$\Gamma = \left(\frac{E(p_1)}{r} \right) \left[1 - (1+r)^{-T} \right] \quad (32)$$

Dans notre modèle, l'intégration verticale de la production du bien durable est équivalente à l'achat du bien durable. L'entreprise ayant effectué l'intégration verticale a élargi ses activités à deux marchés : le marché de son produit et le marché du bien I. Comme l'entreprise peut toujours vendre le bien I à des acheteurs extérieurs, le prix d'équilibre du marché est à chaque période le prix auquel l'entreprise doit évaluer de façon interne les services du bien I. Le coût initial Γ peut être transformé en un flux de coût correspondant à l'amortissement du coût initial à chaque période.

L'amortissement par période s'écrit :

$$\frac{r \Gamma}{1 - (1+r)^{-T}}$$

Si nous négligeons les coûts d'entretien et la valeur de récupération et si nous supposons que l'équipement a une durée de vie fixe, l'amortissement $r \Gamma / (1 - (1+r)^{-T})$ peut être considéré comme le coût courant du bien durable. Par conséquent, l'intégration verticale n'a pas de conséquence sur l'espérance mathématique du profit de la vente du produit de l'entreprise.

En un sens, l'entreprise intégrée produit le bien I et se le vend à elle-même. A chaque période, le profit unitaire tiré de cette activité est la différence entre le prix courant p_1 et l'amortissement de la période :

$$\pi_1 = p_1 - \frac{r \Gamma}{1 - (1+r)^{-T}} \quad (33)$$

A l'équilibre, l'amortissement est égal à l'espérance mathématique de p_1 et par conséquent l'espérance mathématique du profit tiré de cette activité est nulle :

$$E(\pi_1) = 0 \quad (34)$$

Pour l'entreprise intégrée, le profit π^* est la somme du profit sur la production du bien Q et du bien I :

$$\pi^* = \pi + \pi_1 = p - (p_1 + p_2) + \left(p_1 - \frac{r\Gamma}{1 - (1+r)^{-T}} \right)$$

Nous pouvons réduire cette expression :

$$\pi^* = p - p_2 - \frac{r\Gamma}{1 - (1+r)^{-T}} \quad (35)$$

Mais à l'équilibre, l'amortissement est égal à l'espérance mathématique du prix p_1 :

$$\pi^* = p - p_2 - E(p_1) \quad (36)$$

Dès lors nous pouvons calculer la variance du profit

$$\sigma_{\pi^*}^2 = E \left[\pi^* - E(\pi) \right]^2 - \sigma_2^2 \quad (37)$$

L'intégration verticale a amené la substitution à un prix aléatoire p_1 d'un amortissement fixe. En conséquence, la variance du profit est maintenant entièrement due aux prix du bien II (37).

Nous pouvons procéder à la comparaison des variances du profit pour l'entreprise intégrée et l'entreprise qui ne l'est pas ; la condition nécessaire et suffisante pour que l'intégration fasse diminuer la variance du profit est

$$\sigma_2^2 < \sigma_1^2 + 2\sigma_{12}$$

Nous pouvons écrire cette condition sous la forme :

$$-\frac{1}{2} < \frac{\sigma_{12}}{\sigma_1^2} \quad (38)$$

On peut interpréter cette condition en remarquant que l'ajustement par la méthode des moindres carrés de la régression de p_1 en p_2 s'écrit :

$$(p_2 - \bar{p}_2) = a(p_1 - \bar{p}_1) \quad (39)$$

$$\text{où } a = \frac{\sigma_{12}}{\sigma_1^2}$$

La condition (38) sera satisfaite si les prix des deux biens sont corrélés de façon positive comme on peut l'attendre de facteurs de production d'un même produit. Elle sera, quel que soit le signe de la corrélation entre p_1 et p_2 , si $\frac{\sigma_2^2}{\sigma_1^2} < \frac{1}{4}$. (40)

Cette dernière condition semble légitime. Il est vraisemblable que le facteur 1 aura une variance supérieure à celle du facteur 2.

L'intégration verticale a ainsi pour effet de réduire la variance des profits. On peut représenter le mécanisme par lequel elle y parvient de la façon suivante :

Supposons qu'au cours d'une période, p_1 soit supérieur à l'espérance mathématique $E(p_1)$. Alors, le coût moyen de I dépasse l'espérance mathématique du coût. Dès lors on aura $\pi < E(\pi)$. Mais si l'entreprise est intégrée, elle réalisera un profit extraordinaire sur la vente à elle-même du facteur I qui viendra compenser la perte sur la vente de son produit. Ainsi quand les profits sur la vente de son pro-

duit sont en dessous de leur moyenne en raison du prix du bien I, l'entreprise intégrée n'est pas affectée.

L'analyse précédente s'est consacrée aux cas limites : un facteur avait une courbe d'offre infiniment élastique et l'autre absolument rigide. Nous avons vu que l'intégration dans le premier cas ne pouvait réduire la variance des profits alors qu'elle le pouvait dans le second. Il nous reste à considérer le cas intermédiaire où la courbe d'offre a une pente positive. Dans ce cas, la production de ce bien utilise un facteur au moins dont l'offre est rigide en courte période et l'intégration verticale tendra à réduire la variance des profits de façon analogue au cas du facteur à offre rigide.

CONCLUSION

Nous avons étudié la situation d'une entreprise qui vend son produit par contrat, de sorte que son revenu futur est connu. Le profit est, cependant, une variable aléatoire car les coûts de la production sont fonction des prix futurs des facteurs qui sont aléatoires. L'entreprise pourrait stabiliser ses profits par l'intermédiaire de contrat de fourniture de longue durée, mais nous avons vu les difficultés pour conclure de tels contrats, aussi a-t-elle intérêt à y parvenir par l'intégration verticale qui lui permet de substituer à un prix futur aléatoire un amortissement certain.

L'intégration verticale ne modifie pas l'espérance mathématique des profits, si l'on considère ses résultats avec ceux de marchés de concurrence parfaite. Mais elle permet de stabiliser les profits.⁽¹⁾ C'est là un résultat qui peut être capital pour la survie de l'entreprise; en effet, la survie d'une entreprise sur une période donnée exige que l'espérance mathématique de profits soit positive, mais en outre il faut qu'à aucun moment, ses dettes ne soient supérieures à ses créances. La stabilisation des profits évitant "les vaches maigres" favorise, donc, la survie des entreprises qui en bénéficient. Les gains de l'intégration sont d'autant plus forts que :

(1) Des observations, il ressort que plus les entreprises sont grandes plus leurs profits ont une variance faible. Cf entre autres, C. TISDELL, "The Inverse Relationship Between Firm Size and Variability of Profit", *Metroeconomica*, mai - août 1973

1 - Le prix du bien considéré est déterminé par une fonction d'offre plus inélastique en courte période.

2 - La variance du prix du bien est plus forte.

Le modèle repose sur une hypothèse accessoire : l'entreprise considérée vend son produit par des contrats de longue durée. Cette hypothèse ne joue pas de rôle dans le modèle puisque la stabilisation cherchée est obtenue par une stabilisation des coûts. Dès lors le modèle reste valable quel que soit le marché du produit.

PARAGRAPHE 3 : LES OBSTACLES A LA CONCLUSION DES CONTRATS

Pour parvenir à l'accord des parties, condition de la conclusion des contrats, la connaissance par chaque partie des conditions du contrat est indispensable. Or elle peut se heurter à deux types d'obstacles

1 - L'information peut être impossible à obtenir par l'une des parties.

2 - L'information nécessaire peut être d'un volume trop important pour permettre la conclusion du contrat.

a - La transmission de l'information entre les parties.

Nous avons envisagé au paragraphe 1 le problème de la symétrie de l'information des échangistes, la rétention de l'information par une partie pouvant léser l'autre ou rendre risquée pour celle-ci la conclusion du contrat. Mais la conclusion des contrats peut se heurter à un obstacle de nature opposée : la transmission de l'information peut être impossible ou être trop onéreuse.

RICHARDSON (1) a proposé l'exemple suivant pour illustrer le problème : imaginons un entrepreneur qui souhaite conclure des contrats de longues durées avec des clauses normales relatives aux marges bénéficiaires. Il peut savoir qu'il a la capacité aussi bien que la volonté de respecter ces contrats, mais cette information qu'il détient est parfaitement inutile aussi longtemps qu'il n'est pas capable de le transférer aux autres !.

Par rapport à cette limitation du marché, la supériorité de l'entreprise provient de la sensibilité plus grande de ses instruments de contrôle en ce qui concerne les opérations intégrées. Il faut noter par ailleurs que l'intégration de transactions par l'entreprise ne réduit pas nécessairement le nombre de transactions sur le marché : au contraire la constitution de regroupement important permet d'offrir des garanties supplémentaires et le transfert des informations nouvelles est facilité par les activités antérieures.

b - L'impossibilité de spécifier complètement les contrats

Le fait de ne pouvoir spécifier complètement les contrats provient de l'imbrication verticale des activités économiques qui créent une dépendance entre les différents stades. Elle peut se présenter sous des formes techniques et/ou liée aux transactions telles que des économies importantes puissent être réalisées par l'intégration verticale. Nous espérons rendre ce phénomène plus compréhensible par l'illustration suivante :

Considérons une industrie qui produit un bien à composants multiples. Supposons que le produit en question est techniquement complexe, que des changements périodiques doivent être apportés à certaines caractéristiques.

(1) G.B. Richardson "Equilibrium, Expectation and Information"
E.J., juin 1959.

téristiques (volumes, présentation, etc) pour répondre aux changements d'éléments extérieurs (techniques d'utilisation en aval, goûts des conservateurs, etc). Trois organisations de la production sont possibles. En effet, le marché peut l'organiser soit par un contrat de longue durée, soit par une série de contrats de courte durée ou bien une entreprise peut intégrer l'ensemble de la production.

Le premier type d'organisation est confronté à l'alternative suivante : ou bien le contrat ne prévoiera pas tous les cas possibles et ses clauses ne seront pas dépourvues d'ambiguïtés, mais alors chaque partie pourra les interpréter à son avantage et les divergences devront être réglées par un marchandage continu ou à la limite par un arbitrage judiciaire ou autre, ou bien les prestations de chaque partie devront être entièrement stipulées. Dans le premier cas, on voit immédiatement le coût qui en résulte mais le deuxième cas est aussi coûteux. Si les relations techniques étaient parfaitement connues, on pourrait établir des clauses adéquates, mais l'identification des relations et l'établissement des garanties auraient un coût, éventuellement prohibitif. Mais dans l'hypothèse où nous nous plaçons de changements techniques, il est douteux qu'il soit possible de prévoir et d'évaluer toutes les situations. La solution serait alors d'instituer un processus de révision séquentielle du contrat. Mais de la sorte, on n'échappe aux difficultés du marchandage continu et, qui plus est ici, à une type de monopole bilatéral.

Le deuxième type d'organisation pourrait apparaître préférable en raison de ces difficultés rencontrées par la conclusion d'accords de longue durée en fournissant un cadre plus adapté à des révisions périodiques. Le problème dans cette solution, provient des durées relatives des contrats envisagés et de l'équipement fixe. La production dans des conditions efficaces peut exiger un équipement spécifique d'une part (donc impossible à reconvertir en cas de non-renouvellement du contrat) et d'autre part d'une durée de vie supérieure à la durée des contrats, qui, elle, dépend de variations se produisant en aval et donc indépendante de la nature de l'équipement. Ainsi la considération de l'équipement fixe pousse à la conclusion de contrats de longue durée de façon à

permettre au fournisseur d'amortir convenablement son investissement. Mais les contrats de longue durée posent le problème d'un processus de révision séquentiel. Ainsi il peut y avoir contradiction entre l'investissement optimal et le processus optimal de révision séquentielle.

Par conséquent, ces difficultés auxquelles se heurtent à la fois les contrats de longue et de courte durée sont une incitation à l'intégration verticale qui permet de les éviter. De cette façon, le conflit entre l'investissement optimal et la révision optimale des décisions est résolue : les risques sont réduits, les différences d'interprétation peuvent plus difficilement apparaître, le contrôle interne pouvant s'exercer de façon continue.

Dans cette impossibilité de spécifier entièrement certains contrats nous parait résider la raison fondamentale de processus d'intégration qui sont souvent expliqués par des motifs purement techniques. L'exemple-type est celui de l'intégration de la sidérurgie et de la métallurgie où l'intégration permet de réaliser des économies thermiques. Il s'agit là encore d'un produit final à composant multiple mais dans ce cas particulier, la liaison entre les composants est particulièrement étroite du point de vue technique. L'alternative est alors en réalité la suivante : soit il sera trop onéreux de spécifier entièrement toutes les conditions de l'échange et/ou de prévoir toutes les réponses de chaque partie quelle que soit l'éventualité, soit si le contrat est incomplet, chaque partie l'interprétera à son avantage, ce qui conduira à des pertes mutuelles d'une probabilité très élevée dans le cas considéré. La supériorité de l'intégration ne vient donc pas de ce que des entreprises indépendantes ne pourraient pas techniquement bénéficier des économies thermiques mais de ce qu'elle permet d'harmoniser les intérêts et permet, à bon marché, un fonctionnement efficient du processus. Plus exactement, les conditions techniques n'interviennent qu'indirectement en occasionnant des situations dans lesquelles le contrat entre parties indépendantes est difficile et/ou coûteux à établir.

SECTION II - LES INTERDEPENDANCES DES AGENTS ECONOMIQUES

La collecte, la diffusion et l'utilisation de l'information constituent des formes d'interdépendance (1) entre les agents économiques. Mais celles-ci restent simplement des aspects de l'interdépendance générale des activités économiques car elles ne privilégient pas, sauf exception, des ensembles ou sous-ensembles parmi les agents économiques. L'interdépendance considérée est celle de chaque agent économique avec l'ensemble des autres agents économiques, considérés, a priori, comme indifférents les uns vis-à-vis des autres. Nous avons montré, comment, dans ce contexte, la constitution d'unités groupant plusieurs agents économiques pouvait conduire à la réalisation d'économies par rapport à l'organisation par le marché.

Mais les activités de chaque agent n'influent pas seulement de façon aussi indirecte sur celles des autres. Parmi les agents s'établissent des interdépendances particulières qui permettent de repérer des ensembles d'agents liés entre eux. Nous pouvons distinguer les liaisons entre agents engagés dans le même processus de production, c'est-à-dire des agents qui coopèrent pour obtenir un produit commun et les liaisons des agents engagés dans des processus de production différents.

Ainsi nous montrerons tout d'abord comment l'entreprise classique peut être considérée comme une modalité d'intégration particulière dont les règles de fonctionnement expliquent l'efficacité dans le cadre de la production coopérative. Ensuite, après avoir situé le concept d'effet externe dans l'analyse économique, nous indiquerons dans quelles conditions, ils poussent à l'intégration des activités concernées.

(1) Cf C. JESSUA : *"Coûts sociaux et coûts privés"*.
P.U.F., Paris, 1968, p. 26

PARAGRAPHE 1 : LA PRODUCTION COOPERATIVE

Le marché comme l'entreprise assure la division du travail entre les agents économiques ; par le même mouvement, il assure la coopération des agents. La coopération, dans la production, a des formes et une intensité particulières que nous essaierons d'abord de préciser : puis nous montrerons comment l'entreprise rend possible cette coopération en résolvant les problèmes de rémunération et de discipline des agents économiques.

Par production coopérative (1), on entendra une production dans laquelle les 3 conditions suivantes sont remplies simultanément :

H_1 = plusieurs types de facteurs sont utilisés

H_2 = le produit n'est pas la somme de la production de chaque facteur

H_3 = tous les facteurs ne sont pas appropriés par la même personne.

Nous pouvons expliquer ces trois conditions de la façon suivante :

Soit une fonction de production

$$Q = f (X_1 , X_2 , \dots , X_i , \dots , X_n) \quad i = 1, 2 \dots n$$

(41)

où Q est la production et X_i la quantité du facteur de production i .

H_1 nous assure que les facteurs X_i sont différents les uns des autres. On ne peut donc représenter l'ensemble des facteurs par une variable unique Y .

(1) Nous reprenons ici partiellement : A.A. ALCHIAN et H. DEMSETZ, "Production, Information Costs and Economic Organization" A.E.R., december 1972, pp. 777 à 795.

H_2 implique que :

$$\frac{\delta^2 Q}{\delta X_i \delta X_j} \neq 0 \quad (42)$$

Cette fonction de production n'est pas séparable en n fonctions ne comprenant chacune qu'un argument X_i (1).

H_3 signifie que plusieurs agents économiques interviennent dans la production par leur travail ou les services des facteurs qu'ils possèdent.

Naturellement, la production coopérative ne sera utilisée que si elle donne des résultats supérieurs à la production des facteurs pris isolément, dans le cas où la production peut également être obtenue sans coopération.

Les 3 hypothèses prises simultanément indiquent que la production n'est pas une simple relation entre les quantités de facteurs et des quantités des produits, mais que l'on y rencontre également le problème de la rémunération des facteurs. Il présente des caractéristiques bien soulignées par nos hypothèses :

a - Il y a plusieurs facteurs de sorte que l'on ne puisse pas attribuer le résultat à un facteur par une relation simple (H_1)

(1) $Q = a_1 X_1 + a_2 X_2$ est un exemple de fonction de production séparable que l'on peut écrire : $Q = Q_1 + Q_2$

$$\text{où } Q_1 = a_1 X_1$$

$$Q_2 = a_2 X_2$$

La contribution de chaque facteur est indépendante de l'autre.

b - La rémunération des facteurs ne peut s'opérer au seul vu des résultats puisque, par hypothèse, (H_2) les produits marginaux ne sont pas directement observables : la production est le résultat de la coopération et le produit marginal de chaque facteur dépend du niveau d'utilisation des autres facteurs.

c - Pourtant il est impossible de ne pas poser le problème des rémunérations puisqu'il y a plusieurs agents impliqués (H_3).

Par conséquent la mesure de la contribution de chaque facteur sera plus coûteux dans le cas de la production coopérative que dans le cas où la fonction de la production est séparable. Finalement la production coopérative ne sera employée que si elle donne des résultats supérieurs à la production sans coopération, compte tenu des coûts d'organisation, de rémunération et de discipline des personnes impliquées dans la coopération.

L'évaluation des performances dans le cas de la production coopérative se présente de façon différente selon que l'on est dans le cadre institutionnel du marché ou de l'entreprise.

Le marché est mal placé pour remplir cette fonction. Imaginons comment il pourrait y parvenir : il s'agit d'évaluer les performances de facteurs associés dans une production coopérative. Des propriétaires de facteurs, extérieurs à l'équipe, peuvent offrir de remplacer des membres de l'équipe. Leur offre pour être acceptée devrait s'accompagner d'une participation moindre aux résultats de la coopération de façon à faire apparaître surévaluées les performances des membres contestés de l'équipe. Ainsi une telle concurrence entre membres potentiels déterminerait simultanément l'appartenance à l'équipe et la rémunération des différents membres. Le marché fixerait la composition de l'équipe ; (nous supposons, pour suivre cette confrontation marché (entreprise, qu'une structure rigide des équipes garantissant la stabilité n'est pas indispensable). Pour qu'un tel système d'organisation décentralisé puisse fonctionner, il faudrait que les candidats aspirants à l'équipe, après avoir observé la production totale de chaque équipe et sa composition, imaginent quelles pourraient être leurs contributions. La concurre-

rence sur le marché des équipes conduirait à la formation d'équipe plus productive. Les membres des équipes seraient contrôlés automatiquement par la crainte d'être supplantés par des personnes n'appartenant pas à l'équipe. Des facteurs rassemblés de la sorte évolueraient de façon apparemment spontanée, suivant le marché sans qu'il y ait d'organe de coordination.

Mais le marché ne peut fournir un contrôle complet pour deux raisons :

1 - pour que la concurrence soit effective, il faudrait que les candidats aspirants puissent déterminer quel est le/ou les membres de l'équipe qui sont défaillants ou qu'ils pourraient remplacer avec profit. Mais à supposer que cela soit possible pour des personnes extérieures à l'équipe, on ne voit pas pourquoi il en irait différemment pour les membres de l'équipe et les contrats des membres défaillants seraient révisés en conséquence. C'est qu'en fait l'hypothèse analysée ne tenait pas compte de la liaison entre le contrôle et des "défaillances". Le contrôle sans coût entraîne des prestations sans défaillance ; réciproquement c'est bien parce que le contrôle implique un coût que des membres de l'équipe peuvent "être défaillants" en comptant ne pas être découverts.

2 - Supposons résolue la question des coûts de détection des défaillances. Pour obtenir une place dans l'équipe, un propriétaire d'un facteur X accepte une rémunération plus faible que celle qui était impartie au titulaire précédent. La situation de l'ensemble des membres n'est pas, pour autant, améliorée. En effet, la diminution de la rémunération à performance égale, peut les avantager. Il n'y a pas, par contre, de raison de penser que le nouveau titulaire sera plus incité à remplir son contrat, au contraire, en cas de non-exécution, il a moins à perdre que le précédent titulaire comme l'illustre l'exemple suivant :

La non-exécution du contrat par le membre X (apporteur du facteur X) entraîne une réduction du profit 1/11. La rémunération de X représente 1/3 du profit total. Ainsi en cas d'exécution totale du contrat, le

profit est de 100 alors que le coulage de la part de X peut le ramener à 90 sans être détecté. X gagnera alors 30 au lieu de $33 \frac{1}{3}$; ce sont donc les autres membres de l'équipe qui supporte les $\frac{2}{3}$ des conséquences de son coulage. Supposons qu'un rival extérieur propose de le remplacer en se contentant de $\frac{1}{4}$ du profit total. Dans ces conditions, sans coulage, il touchera 25 sinon $22 \frac{1}{2}$. Mais ainsi la sanction liée au coulage ($2 \frac{1}{2}$) est plus faible que pour son prédécesseur ($3 \frac{1}{3}$). Il aura donc, au moins autant de raison de ne pas exécuter son contrat; en outre, comme la rémunération qu'il reçoit est plus faible, il a moins de chances d'être supplanté par un offreur de facteur X acceptant une rémunération encore plus faible.

La concurrence entre offreurs de facteurs est ainsi incapable de contrôler efficacement l'exécution des contrats dans le cadre de la production coopérative. Il est vrai qu'une organisation décentralisée pourrait s'opérer par l'apparition d'une profession spécialisée dans le contrôle de l'exécution. Mais le problème ne serait que déplacé : comment le contrôleur serait-il alors contrôlé ? Le contrôle par le marché serait alors aussi inefficace qu'il l'était pour contrôler l'activité des membres de l'équipe en général. C'est pourquoi une autre procédure de contrôle des performances et de répartition des gains peut s'avérer efficace.

L'entreprise classique du système capitaliste répond au problème de la répartition des avantages de la coopération et du contrôle des performances de la façon suivante :

1 - Un membre de l'équipe se spécialise dans le contrôle des performances.

2 - Sa rémunération est constituée par les gains de l'équipe nets des rémunérations accordés à tous les autres membres de l'équipe. Cette particularité va l'inciter à ne pas être défaillant dans son rôle de contrôle.

3 - Ce spécialiste qui est rémunéré par les gains résiduels détermine l'emploi des facteurs coopérateurs. La détermination de l'emploi

des facteurs apparait comme une façon de mesurer la contribution des différents facteurs.

4 - Chaque facteur contracte non pas avec l'équipe mais avec l'ayant droit résiduel qui constitue formellement le seul lien de l'équipe, et en outre, cela permet à l'ayant droit résiduel de réviser les termes du contrat de chaque membre de l'équipe sans que cela entraîne automatiquement une révision générale de tous les contrats.

Les équipes ainsi constituées sont fondamentalement inégalitaires puisque les droits des membres ne sont pas identiques : chaque membre peut résilier son contrat (c'est-à-dire quitter l'équipe) mais seul l'ayant droit résiduel qui remplit la fonction de contrôle des performances peut dénoncer les contrats des autres membres sans pour autant dissoudre l'équipe elle-même.

Ce type d'organisation de la production coopérative constitue bien une réponse à la question du contrôle du spécialiste chargé de contrôler les membres de l'équipe. Celui-ci est rémunéré par le gain restant une fois rémunéré les autres membres de l'équipe, de sorte que son propre intérêt le conduit à remplir correctement sa fonction de contrôle.

En rassemblant les éléments de notre explication de l'entreprise, l'idée fondamentale qui apparait est que l'organisation de la coopération a un coût vraisemblablement beaucoup plus faible si elle est confiée à un agent qui s'auto-contrôle parce que sa rémunération a un caractère résiduel que si elle implique la mesure des produits marginaux des membres de l'équipe.

L'entreprise capitaliste traditionnelle correspond tout à fait à ce schéma, les autres types d'entreprises s'en éloignent sous divers aspects. L'ayant-droit dans l'entreprise sociétaire est un groupe d'agents qui doivent déléguer leurs fonctions d'organisation et de surveillance, ouvrant ainsi la place à des distorsions. (1) L'ayant-droit dans

(1) *Chapitres 4 et 5 infra*

l'entreprise socialiste est la collectivité de sorte que les fonctions d'organisation et de surveillance sont aussi déléguées mais d'autres moyens en particulier idéologiques sont mis en oeuvre pour surmonter les "défaillances" éventuelles des agents (1). Une situation intermédiaire est constituée par les coopératives ouvrières dans lesquelles tous les agents participent au partage du résidu ; ainsi, d'une part, les dirigeants sont incités à l'auto-contrôle mais vraisemblablement moins que dans une entreprise capitaliste traditionnelle, d'autre part, les autres agents n'ont pas le sentiment d'une opposition franche d'intérêts avec l'ayant droit résiduel et tendent à s'auto-discipliner (2).

Paragraphe 2 : ECONOMIES EXTERNES ET

INCITATION A L'INTEGRATION

Dans la production coopérative, l'incitation à l'organisation par l'entreprise provient de l'impossibilité de démêler "ex post" les interdépendances. L'information qui serait nécessaire est difficile à rassembler ou d'un coût prohibitif. Mais cette ignorance peut concerner des interdépendances plus lointaines ou simplement potentielles. Celles-ci ont été étudiées par la théorie économique dans le cadre de l'analyse des effets externes. En raison de son importance, nous commencerons par présenter les développements de cette analyse puis nous montrerons comment les effets externes constituent une incitation à l'intégration.

Le concept marshallien d'effets externes avait pour dessein de rendre compte d'un phénomène historique : la croissance qui, au XIXe siècle

(1) Cf. Egnell et Peissik, "URSS, l'entreprise face à l'Etat", le Seuil, Paris 1974, J. ROBINSON, "China 1963 : The Communes", dans "Collected Economic Papers", B. Blackwell, Oxford, 1965, t. III, pp. 192 - 206

(2) A. ALCOUFFE et M. MOREAUX : "Les ouvriers et dirigeants dans une coopérative ouvrière de production : "la Verrerie Ouvrière d'Albi"

(A paraître)

se manifestait de façon qualitativement évidente dans le pays de l'auteur et dans les autres nations qui avaient déjà réussi leur "décollage". L'introduction de techniques de productions nouvelles et l'accumulation du capital provoquaient un accroissement de la productivité par tête dont la théorie du capital a montré combien elle était difficile à mesurer mais dont la réalité ne faisait pas de doute pour Marshall et ses contemporains. Cette réalité était difficile à concilier sur le plan théorique avec la loi des rendements décroissants que MARSHALL avait empruntée non sans la transformer à RICARDO et sur le plan des structures industrielles avec le maintien de la concurrence (1).

Le concept d'économies externes apparut comme la possibilité sur le plan théorique de concilier des rendements croissants avec le maintien de la concurrence. MARSHALL les définit de la façon suivante :

"les économies internes que chaque établissement doit réaliser sont fréquemment très faibles comparées avec les économies externes qui proviennent du progrès général de l'environnement industriel" (2). MARSHALL donne des exemples pour illustrer cette proposition : une entreprise peut tirer avantage de sa situation à proximité d'une population riche et croissante, ou bien de l'ouverture d'une ligne de chemin de fer, qui lui ouvrira de nouveaux marchés parmi les plus importants. Pour MARSHALL il s'agissait là d'un effet sur le coût de production de l'entreprise.

MARSHALL explique, par conséquent, les progrès de la productivité par l'influence de l'environnement sur l'entreprise. Comme il partait d'une réalité concrète qu'il cherchait à comprendre, il a limité son analyse aux seuls effets bénéfiques de l'environnement et laissé de côté les effets nuisibles sans souci de symétrie formelle.

Nous retiendrons particulièrement le traitement de l'équilibre concurrentiel car il donne une explication des limites de la concentration

(1) Cf. G.L.S. SHACKLE, *The years of High Theory*, p. 11, Cambridge 1967

(2) Marshall, *Principles of Economics*, p. 305

des entreprises (1). MARSHALL accorde une importance primordiale aux économies externes au détriment de la place laissée aux économies internes. car il peut ainsi concilier le maintien de la concurrence et la croissance de l'échelle de la production. En effet, si les économies internes occupaient la première place, la concentration serait inéluctablement liée à la croissance de la production, il en va tout différemment si celles-ci sont secondaires par rapport aux économies externes puisque toutes les entreprises ont accès à ces dernières quelles que soient leurs dimensions.

En définitive, le concept d'économies externes se présente de la façon suivante chez MARSHALL :

- 1 - Elles proviennent de la croissance générale d'une industrie
- 2 - Elles bénéficient à toutes les entreprises indépendamment de leur taille.
- 3 - Elles se font sentir surtout au niveau de la production par abaissement du coût du fait d'une meilleure organisation de la production. Les prix ne jouent aucun rôle explicite de sorte que l'on peut définir ces économies comme technologiques.

Sous-Paragraphe 1 : Economies externes

technologiques et pécuniaires

Le concept, dans sa formulation marshallienne allait être affiné dans deux directions. Tout d'abord, celle-ci laissait dans une situation très confuse la question de la forme de la courbe de coût puisqu'elle re-

(1) Sur ce point cf chapitre 2, infra

connaissait la co-existence d'une tendance au coût croissant et d'une tendance au coût décroissant. Ainsi, théoriquement il n'y a pas d'obstacle à la constitution de très grandes entreprises au détriment de la concurrence atomistique ; en effet, puisque les économies externes favorisent également toutes les entreprises d'une industrie, les plus grandes peuvent, donc, les mettre à profit pour croître encore. L'éventualité qu'elles utilisent les avantages liés à leur dimension pour éliminer la concurrence ne pouvait être exclue.

En second lieu, PIGOU devait examiner les conséquences pour la théorie du bien être de l'inégalité entre le produit marginal social net et le produit marginal privé net. Sans prononcer le terme, il était, ainsi amené à s'intéresser à la plupart des économies externes (1). Mais alors que MARSHALL s'intéressait aux interdépendances entre agents économiques qui se manifestent au niveau de la technologie, PIGOU chercha à mesurer l'écart entre le produit marginal social net et le produit marginal privé net en introduisant les prix.

La discussion qui suivit la publication de l'ouvrage de PIGOU conduisit JACOB VINER (3) à proposer de classer les effets externes en deux catégories : économies (ou déséconomies) technologiques ou pécuniaires. Les exemples d'économies technologiques sont, selon VINER, difficiles à trouver, mais il en cite quelques-uns : une meilleure organisation du marché du travail et/ou des matières premières rendant plus facile à une entreprise particulière l'embauche des travailleurs ou l'accès aux matières premières dont elle a besoin.

(1) A.C. PIGOU, *"The Economics of Welfare"*, Mac MILLAN, London, 1920, (cité d'après la 4^e édition, London, 1962) ; cf notamment la II^e partie, *"La répartition des ressources entre des utilisations différentes"*.

(2) La discussion mit aux prises, directement ou indirectement, ALlyn YOUNG, KNIGHT, ELLIS et FELLNER, Joan ROBINSON, R.F. KAHN, Jacob VINER, ROBERTSON... La plupart de ces articles figure dans *"Readings in Price Theory"* (op. cit.)

(3) Jacob VINER, *"Cost Curves and Supply Curves"* Z.N. *V.*, 1931, pp. 23-46, réimprimé dans *"Readings in Price Theory"* (op. cit.) pp. 198-232

③) L'amélioration de la technique de production résultant d'échanges d'information mutuelle entre producteurs.

Ces exemples d'économies externes illustrent un thème marshallien : c'est la croissance de l'industrie qui favorise l'émergence des économies externes.

Les exemples d'économies externes pécuniaires sont moins variés mais plus faciles à trouver : il s'agit de réduction de prix des services et matières premières résultant de l'accroissement des achats de l'industrie dans son ensemble. VINER fait remarquer une limite de l'analyse en terme d'industrie : de telles économies externes par rapport à une industrie A sont vraisemblablement des économies internes à une industrie B : la réduction du prix dont bénéficie A quand elle accroît ses achats vient sans doute de ce que B bénéficie de rendements croissants.

Les conclusions de VINER semblaient clore la discussion qui paraissait alors, avoir fait beaucoup de bruit pour bien peu (1) ; en effet les économies technologiques apparaissent comme un phénomène assez exceptionnel (2), tandis que les économies pécuniaires sont simplement un cas particulier de l'interdépendance générale telle qu'elle se manifeste à travers le système des prix.

(1) Mrs ROBINSON consacra en 1941 un article à la question précédé d'un avertissement au lecteur où elle reconnaissait s'intéresser à ce problème "dénué de toute importance pratique" simplement pour échapper aux problèmes du jour ; p 233, "Rising Supply Price" reproduit dans "Readings in Price Theory".

(2) Comme l'a écrit PIERO SRAFFA : soit les économies externes sont dues au progrès général de l'environnement industriel" auquel cas l'étude dans le cadre de l'industrie est insuffisante, soit elles sont externes à l'entreprise et interne à la branche, or il est très rare de trouver des exemples de ce type". "The Laws of Return under Competitive Conditions" E.J. déc. 1926, reproduit dans "Readings in Price Theory" pp. 180-197, le passage concernant les économies externes est page 186.

Sous Paragraphe 2 : Intégration

des économies externes et des activités économiques

Alors que la discussion que nous venons de mentionner conduisait à une appréciation très pessimiste de l'utilité du concept d'économie externe, un changement (1) à son égard allait résulter de l'intérêt porté aux problèmes de la croissance économique. Certes, il serait abusif de croire qu'avant l'article de ROSENSTEIN-RODAN, les effets externes d'un investissement n'avaient pas été envisagés, mais son article attirera l'attention sur le calcul précédant la décision d'investir et sur l'incitation à investir. ROSENSTEIN-RODAN étudie les conditions dans lesquelles une entreprise peut être incitée à investir dans un pays peu industrialisé. Il affirme qu'un investisseur privé reculera devant des investissements qui seraient rentables si l'on prenait en compte toutes leurs répercussions mais qui ne peuvent les intéresser car ils ne peuvent recueillir les bénéfices des économies externes qui les justifieraient.

ROSENSTEIN-RODAN donne une série d'exemple dont nous citerons celui de la formation professionnelle de la main d'oeuvre. Il se peut que celle-ci ait un coût insupportable pour une entreprise isolée dans la mesure où elle n'est pas assurée de conserver suffisamment longtemps la main d'oeuvre formée. En revanche un organisme de planification pourrait considérer cet investissement comme rentable en considérant l'ensemble des activités susceptibles d'être remplies par la main-d'oeuvre formée. Cet exemple illustre la divergence entre le coût privé et le coût social, le premier étant ici supérieur au second.

(1) P.N. ROSENSTEIN-RODAN, "Problems of Industrialization of Eastern and South-Eastern Europe", E.J. 1943, pp. 202-2"
Mentionnons également : R. NURKSE, "Problems of Capital Formation in Underdeveloped Countries". Blackwell, Oxford, 1953.

Enfin, ROSENSTEIN-RODAN montre comment des transformations structurelles profondes ne peuvent que difficilement être entreprises sur la base de prévisions d'entrepreneurs isolés, chacun n'ayant pas de données suffisantes pour s'engager dans des opérations qui sont trop risquées si elles ne sont pas coordonnées. En effet si l'on se place dans le cadre d'un pays en voie d'industrialisation, chaque entrepreneur a peu de garanties quant aux décisions que prendront les autres entrepreneurs. Ainsi, s'il envisage un investissement particulier, il n'est pas assuré de trouver les facteurs dont il aurait besoin, ni les débouchés pour écouler la production correspondante à moins que les autres entrepreneurs n'investissent également.

T. SCITOWSKY devait montrer le lien entre ce type de problème et les effets externes. Il envisage la situation suivante : supposons qu'un investissement effectué par une industrie A permette d'abaisser le prix du produit A, utilisé comme facteur par une industrie B. Si A investit, les profits de B vont augmenter. Mais cet accroissement des profits de B entraîne par la baisse du prix de A, va à son tour, entraîner un accroissement des investissements et de la capacité de production de B, ce qui accroîtra la demande de B vis à vis de A et accroîtra les profits de A (1).

CHENERY (2) a fourni des exemples de ce type d'enchaînement dans les industries d'extractions et de transformation de minerai. Chaque industrie, isolément n'est pas rentable ; coordonnées, elles s'avèrent plus économiques que le recours à des importations pour satisfaire une demande finale donnée. Il y a là un effet externe positif.

(1) T. SCITOWSKY : *"Two Concepts of External Economies"* J.P.E., avril 1948 p. 148

(2) H. CHENERY : *"Interdependance of Investment Decisions"* dans l'ouvrage collectif : *"The Allocation of Economic Ressources"* Stanford, 1959 pp. 82 - 120

CHENERY étudie ensuite comment les économies externes ainsi créées par la coordination des activités peuvent être obtenues. Il aperçoit trois types de mécanismes de coordination.

- 1 - L'intégration sous contrôle privé
- 2 - Le système LANGE-LERNER de prix centralement administrés
- 3 - Le contrôle direct de l'investissement

Les conditions d'apparitions du premier type de coordination vont retenir notre attention puisqu'elle permettent de comprendre une des raisons d'être des entreprises.

D'après CHENERY, l'intégration privée aura "le plus de chances de se produire quand les économies externes sont substantielles et que les secteurs concernés ne sont pas trop nombreux" (1). Il faut en outre qu'elle puisse se réaliser, c'est-à-dire "qu'il soit institutionnellement possible de capturer une part substantielle des économies externes par intégration, discrimination des prix ou autrement (2).

Dans ces conditions, les économies externes peuvent exercer une pression en faveur de l'intégration. Mais le paradoxe de la situation vient de la disparition de ces économies externes aussitôt qu'elles sont aperçues : si l'intégration de ces activités susceptibles de créer des économies externe se réalise, celles-ci deviendront des économies internes.

Ceci nous donne d'ailleurs, la clé de la rareté des économies externes d'origine technique que déplorait Jacob VINER (3). En effet, l'interdépendance technique ne peut guère manquer d'apparaître dès le stade des

(1) CHENERY : *op cit.* p. 114

(2) *Ibidem*, p. 115

(3) Jacob VINER, *op. cit.* , p. 217

projets créant ainsi une pression à l'intégration. Au contraire les économies externes d'origine pécuniaire sont au stade du projet, beaucoup plus incertaines. En général, elles n'apparaîtront que si les prix suivent les coûts, or ceux-ci sont affectés d'une certaine dose d'incertitude et leur relation aux prix est un facteur de nature à accroître encore l'incertitude qui les affecte.

Ainsi les exemples d'économies externes d'origine technique sont difficiles à trouver car elles sont les plus évidentes, aussi n'est-il pas étonnant qu'elles soient les premières remarquées par les entrepreneurs qui par intégration, les transforment en "économies internes".

Mais ce n'est pas l'interdépendance des entreprises en soi qui pousse à l'intégration, et, d'ailleurs, CHENERY montre comment des procédures de marché peuvent réaliser la coordination des activités, mais les difficultés comparées des procédures de coordination.

★

★ ★

ANNEXE : PROPRIETES DU MINIMUM D'UN ECHANTILLON

Un cas particulier apparait quand l'intervalle (a, b) est très grand de sorte que cela ait un sens d'étudier (a, ∞) . On voit alors que l'intégrale $E_n(Y_1)$ ne sera convergente que si $(H_1(p) - 1)$ tend vers 0 plus vite que p tend vers l'infini. Nous pouvons traduire cette condition en disant que la propriété ne sera vérifiée que s'il n'y a pas une proportion trop forte de prix extrêmement grand compte tenu de la taille de l'échantillon ($H_1(p)$ dépend de n).

La distribution de PARETO permet d'illustrer ce phénomène. Si les prix suivent une loi de PARETO, on aura :

$$F(p) = 0 \quad \text{si } p < p_0$$

$$F(p) = 1 - \left(\frac{p_0}{p}\right)^\alpha \quad \text{si } p > p_0 \quad (43)$$

On sait que l'espérance mathématique ne sera pas définie pour $\alpha < 1$.

1. Ici, nous aurons :

$$H_1(p) = 1 - \left(\frac{p_0}{p}\right)^{n\alpha} \quad \text{pour } p \geq p_0 \quad (44)$$

Finalement, l'espérance mathématique du minimum d'un échantillon de n prix ne sera définie que pour $n\alpha > 1$

Par exemple, pour $\alpha = 1/2$, $p_0 = 1$, l'espérance mathématique n'est

pas définie pour le tirage d'un élément, ni pour le minimum d'un tirage de 2 éléments, ni le minimum d'un tirage de 2 éléments, par contre, le minimum d'un tirage de plus de deux éléments évolue de la façon suivante :

$$\begin{aligned}
E_n (Y_1) &= \left| p \left(-\frac{1}{p} \right)^{\frac{n}{2}} \right|_1^{\infty} + \int_1^{\infty} p^{-n/2} dp \\
&= 1 + \frac{2}{n-2} \quad n > 2 \quad (45)
\end{aligned}$$

Par exemple, pour $\alpha = 1/2$ et un prix minimum $p_0 = 1$, on a :

$$\begin{aligned}
F(p) &= 1 - p^{-1/2} \\
f(p) &= \frac{1}{2} p^{-3/2} \quad (46)
\end{aligned}$$

Cherchons à calculer l'espérance mathématique :

$$\begin{aligned}
E(p) &= \int_1^{\infty} p - \frac{1}{2} p^{-3/2} dp \\
&= \int_1^{\infty} \frac{1}{2} p^{-1/2} dp \quad (47)
\end{aligned}$$

Or, la primitive de $\left(\frac{1}{2} p^{-1/2} \right)$, $p^{1/2}$ tend vers $+\infty$ quand p

tend vers $+\infty$. Donc, l'espérance mathématique n'est pas définie.

Il en va de même du minimum d'un échantillon de 2 prix ; en effet, en utilisant nos notations :

$$H_1(p) = 1 - \left(\frac{1}{p} \right)^{n/2} \quad (48)$$

$$\begin{aligned}
E_n (Y_1) &= \left| p (H_1(p) - 1) \right|_1^{\infty} + \int_1^{\infty} [1 - F(p)]^n dp \\
&= \left| p \left(-\left(\frac{1}{p} \right)^{\frac{n}{2}} \right) \right|_1^{\infty} + \int_1^{\infty} p^{-\frac{n}{2}} dp
\end{aligned}$$

D'où il vient :

$$E_2 (Y_1) = - \left| 1 \right|_1^{\infty} + \int_1^{\infty} p^{-1} dp \quad (49)$$

d'où $E_2 (Y_1)$ n'est pas défini ; mais au contraire, on a :

$$E_3 (Y_1) = \left| - p^{-1/2} \right|_1^{\infty} + \int_1^{\infty} p^{-3/2} dp = 3 \quad (50)$$

Ces propriétés du minimum d'un échantillon , que nous venons d'établir, ne peuvent dans la pratique que rendre plus difficile la recherche du prix minimum, donc renforcer l'autre branche de l'alternative : l'intégration.

★

★ ★

CHAPITRE I I

LOIS STATIQUES ET DYNAMIQUES
DE LA PRODUCTION ET INTEGRATION
DES ACTIVITES ECONOMIQUES DANS
L'ENTREPRISE

CHAPITRE II : LOIS STATIQUES ET DYNAMIQUES DE LA
PRODUCTION ET INTEGRATION DES ACTIVITES
ECONOMIQUES DANS L'ENTREPRISE

L'entreprise apparaît comme un substitut du marché susceptible de remplir les fonctions de coordination dans lesquelles il échoue en raison de ses imperfections. Mais montrer comment une allocation des ressources par un entrepreneur, c'est-à-dire une allocation consciente peut être plus efficace que celle que le marché organise spontanément, amène la question de la coexistence des deux types d'allocation des ressources. En effet, si on ne connaît pas d'entreprise qui ait absorbé l'ensemble des activités économiques de l'espace économique dans lequel elle était située, on constate cependant un accroissement de la taille des entreprises, quel que soit le critère retenu pour la mesurer.

Cet accroissement peut apparaître normal dans la mesure où il est associé à l'accroissement des activités économiques dans leur ensemble. La croissance économique peut, en effet, s'effectuer, de deux façons non exclusives :

1 - par un accroissement du nombre des unités de production indépendante

2 - par un accroissement de la taille des unités de production indépendantes.

Quelle que soit la solution ou la combinaison de solutions suivant laquelle l'appareil de production se modifie pour réaliser l'accroissement de ses activités, l'importance du marché peut varier en fonction de la répartition des activités économiques entre les entreprises. La constance ou même l'accroissement du nombre des entreprises sont compatibles avec une réduction de l'importance du marché si le développement des entreprises est très inégal : la majeure partie des activités économiques peut être concentré entre un petit nombre d'entreprise alors que subsistent "des centres secondaires de production et d'accumulation du

capital" (1) dont le nombre importe peu.

En sens inverse, une réduction du nombre des entreprises est compatible avec un accroissement du rôle du marché si la répartition des activités entre les entreprises qui subsistent est moins inégale.

Afin d'étudier la substitution marché/entreprise, la mesure adéquate sera donc le degré de concentration plus que le nombre des entreprises. Celle-ci peut se mesurer au niveau des secteurs et des produits ou bien au niveau de l'économie toute entière. En effet, les activités organisées au sein des entreprises ne se limitent plus à un seul produit. (2) Les deux concentrations sont en principe indépendantes : la production d'un nombre croissant de produit par entreprise accroît la concentration au niveau de l'économie toute entière alors qu'elle peut laisser inchangée la concentration par produit. Mais même dans ce cas, cette concentration provoque une substitution marché entreprise pour deux raisons.

a) réduction du nombre d'acheteur sur le marché des facteurs, ceux-ci pouvant être utilisés à plusieurs usages.

b) substitution des échanges internes à chaque entreprise aux échanges marchands à mesure que les entreprises produisent davantage de produits.

Mais si la concentration au niveau de l'économie toute entière peut se concevoir sans concentration au niveau des produits, elle est vite limitée sous cette forme une fois que l'entreprise à produits multiples a supplanté l'entreprise à produit unique. Aussi comme il était logique de s'y attendre, les deux formes de concentration vont de pair.

(1) Jean PARENT "La Concentration Industrielle", P.U.F., Paris, 1970, p. 19.

(2) Pour les problèmes de mesure de la concentration voir : Y. MORVAN, "La concentration de l'industrie en France", A. Colin, Paris, 1972.

Cette étude des modalités de substitution de l'entreprise au marché fait apparaître deux types de limites possibles à ce processus par rapport aux conditions techniques de production.

1 - Une limite statique : le développement de la concentration entraîne un accroissement de la concentration par produit. Mais le développement du niveau de la production par entreprise peut élever le coût unitaire du produit freinant la concentration.

2 - Une limite liée aux taux de croissance : la concentration exige que certaines entreprises aient un taux de croissance supérieur aux autres et qu'elles soient capables de le maintenir dans le temps. S'il est difficile de maintenir longtemps un taux de croissance élevé ou s'il est difficile pour l'entreprise d'avoir un taux de croissance relativement plus élevé, alors la concentration sera impossible ou tout au moins lente.

Ce sont ces limites liées aux lois de la production que nous allons examiner successivement.

SECTION I : TAILLE DE L'ENTREPRISE

ET COUT DE PRODUCTION

PARAGRAPHE I : LA RELATION TAILLE /COUT

DANS LA THEORIE NEO-CLASSIQUE

L'explication de la limite de la taille des entreprises par une théorie des coûts se trouve dans l'analyse néo-classique. Non pas que ces auteurs aient présenté une théorie de la concentration et de ses limites mais on peut en découvrir dans leur analyse de l'équilibre de l'entreprise et dans les hypothèses qui la sous-tendent.

Sous-Paragraphe 1 : La loi des rendements

croissants et décroissants

La théorie néo-classique étudie la transformation des facteurs en produits qui s'effectue dans l'entreprise. Elle s'efforce de déterminer sous quelles conditions l'efficacité de cette transformation est maximum, étant entendu que le cadre concurrentiel contraindra les entreprises à adopter cette position. L'entreprise se trouve dans une situation de concurrence parfaite :

- si le prix de chaque bien est défini et indépendant de ses décisions de production.

- si, à ce prix, elle peut acheter toute quantité de facteurs dont elle a besoin et vendre toute quantité de produits.

Plaçons nous dans le cas le plus simple d'une entreprise à produit unique :

Soient :

q : la quantité produite

p : le prix unitaire du produit

x_i : la quantité utilisée du facteur i , $\forall i = 1, 2, \dots, n$

p_i : le prix unitaire du facteur i , $\forall i = 1, 2, \dots, n$

$q : f(x_1, x_2, \dots, x_i, \dots, x_n)$ la fonction de production qui représente les contraintes techniques de la transformation des facteurs en produits.

La théorie néo-classique pose que l'entreprise cherche à maximiser la valeur nette de la production, ou en d'autres termes, le profit.

Sous les hypothèses de maximisation du profit et de concurrence parfaite, l'équilibre de l'entreprise est facile à déterminer. Il implique que :

$$\text{Max}_{q, x_i} p q - \sum_{i=1}^n p_i x_i \quad (1)$$

$$\text{Sous la contrainte } = q = f(x_1, x_2 \dots x_n) \quad (2)$$

Il vient :

$$\text{Max}_{x_i} p f(x_1, x_2 \dots x_i \dots x_n) - \sum_{i=1}^n p_i x_i \quad (3)$$

Les conditions nécessaires de premier ordre pour qu'un vecteur $(x_1^0, x_2^0 \dots x_n^0)$ soit une solution impliquent que la productivité marginale en valeur de chaque facteur soit égale à son coût pour l'entreprise /

$$p \frac{\partial f}{\partial x_i} = p_i \quad \forall i, i = 1, 2 \dots n \quad (4)$$

Les conditions nécessaires du second ordre pour un maximum de profit exigent :

$$\sum_{i,k=1}^n \frac{\partial^2 f}{\partial x_i \partial x_k} dx_i dx_k \leq 0 \quad (5)$$

pour tout ensemble de dx_i . Cette condition impose que les rendements marginaux ne soient pas croissants au voisinage de l'équilibre de l'entreprise.

La théorie de l'entreprise est souvent élaborée à partir des fonctions de coûts (1). Cette façon de procéder est critiquable du point de vue de

(1) Voir note page suivante.

l'analyse néo-classique : en effet, celle-ci suppose que l'entreprise choisit ses facteurs en fonction de leur prix de sorte que, de façon rigoureuse, la fonction de coût n'existe que pour des prix constants. Sous cette réserve, les conclusions obtenues à partir des fonctions de production et à partir des fonctions de coûts sont identiques et l'utilisation de fonction de coûts est celle qui se prête le mieux à une confrontation avec la pratique des entreprises. Aussi allons-nous la présenter.

$$\text{Le coût est défini comme: } C = \sum_{i=1}^n p_i x_i \quad (6)$$

La fonction de coût lie la valeur minimum du coût C à l'objectif de production q . Pour déterminer l'équilibre de l'entreprise, nous pouvons opérer en deux étapes :

1 - Calculer la fonction de coût, c'est-à-dire déterminer pour chaque valeur de q les (x_1, x_2, \dots, x_n) qui minimisent le coût.

$$\text{Min}_{x_i} \left[\sum_{i=1}^n p_i x_i \right] \quad (7)$$

$$\text{sous la contrainte} = \bar{q} = f(x_1, x_2, \dots, x_i, x_n) \quad (8)$$

Introduisons une multiplication de Lagrange λ le problème s'écrit alors :

(1) Les seuls coûts pris en considération dans cette analyse sont les coûts de production, c'est-à-dire les coûts de la transformation matérielle des facteurs en produits. Sont donc éliminés les coûts liés à la production des ventes, conformément au modèle de marché concurrentiel. Cela paraît justifier également d'un point de vue logique, dans la mesure où les dépenses de promotion des ventes sont reliées aux quantités produites de façon très différente des autres coûts.

$$\text{Min}_{x_i, \lambda} \left[\sum_{i=1}^n p_i x_i - \lambda (\bar{q} - f(x_1, x_2, \dots, x_i, x_n)) \right] \quad (9)$$

La solution est obtenue en déterminant les valeurs des x_i et de λ qui satisfont :

$$\bar{q} = f(x_1, \dots, x_i, \dots, x_n) \quad (10)$$

$$p_i = \frac{\partial f}{\partial x_i} \quad i = 1, 2, \dots, n \quad (11)$$

On obtient ainsi, la fonction de coût $C = C(q)$

2 - Choisir \bar{q} de façon à maximiser le profit = $p\bar{q} - C(q)$

Il vient :

$$\text{condition de premier ordre} = p = \frac{dc}{dq} \quad (12)$$

prix = coût marginal

$$\text{condition de second ordre} = \frac{dc}{dq} \geq 0 \quad (13)$$

Coût marginal croissant ou constant

Les résultats bien connus sont identiques à ceux que l'on obtient à partir des fonctions de production, en effet, différentions les équations (6) et (10)

$$dc = \sum_{i=1}^n p_i dx_i \quad (14)$$

$$d\bar{q} = \sum_{i=1}^n \frac{\partial f}{\partial x_i} dx_i \quad (15)$$

Il vient en tenant compte de l'équation (11)

$$dc = \lambda d\bar{q} \quad (16)$$

λ est égal au coût marginal de sorte que les équations (12) et (11) déterminent la même position d'équilibre que les équations (4).

De même, on peut montrer que la condition des rendements marginaux non croissants implique que le coût marginal soit croissant ou constant. Différentions l'équation (11), il vient :

$$d\lambda \frac{\partial f}{\partial x_i} + \lambda \sum_{i=1}^n \frac{\partial^2 f}{\partial x_i \partial x_k} dx_i dx_k = 0$$

$i = 1, 2, \dots, n$

Multiplions la i ème équation par dx_i , faisons la somme et tenons compte de l'équation (15), il vient :

$$d\lambda d\bar{q} + \lambda \sum_{i,k=1}^n \frac{\partial^2 f}{\partial x_i \partial x_k} dx_i dx_k = 0$$

Pour λ positif, la satisfaction de la condition de l'équation (5) relative aux rendements marginaux implique :

$$d\lambda d\bar{q} \geq 0 \quad \text{ou} \quad \frac{d^2 C}{d\bar{q}^2} \geq 0$$

Le coût marginal doit être croissant ou constant.

En fait, cet équilibre ne sera compatible avec le maintien du cadre concurrentiel que si le coût marginal est croissant. En effet si le coût marginal est constant, la condition de premier ordre,

prix = coût marginal, ne détermine aucune limite à la taille de l'entreprise, ce qui est incompatible avec l'hypothèse de concurrence parfaite. (1)

Peut-on s'attendre à voir satisfaites ces conditions dans la pratique ? La réponse de la théorie néo-classique est positive car la production est dominée par la loi des rendements croissants et décroissants (2). Il existe une tendance aux rendements croissants (et par conséquent au coût moyen décroissant) qui est due aux économies que permet de réaliser la production sur une grande échelle. A la suite d'A. MARSHALL, on peut résumer ces économies de la façon suivante :

a - Economie de matières premières ou possibilité d'utilisation des sous-produits

b - Economie d'équipement :

- "dans un établissement de grande taille, il y a souvent des machines coûteuses et nombreuses, chacune d'elles étant spécialement approprié à un usage limité" tandis qu'un petit producteur ne pourra disposer d'un tel matériel.
- efficacité plus grande des machines de dimension supérieure
- les petits producteurs ignorent souvent le meilleur type

(1) Si l'on considère un seul facteur (qu'il s'agisse de la transformation d'un seul facteur en produit, ou que l'entreprise ne puisse faire varier les quantités utilisées que d'un seul facteur), la condition de second ordre implique nécessairement que le rendement marginal est décroissant à l'équilibre. Dans le cas où plusieurs facteurs sont variables, les rendements marginaux décroissants sont une condition suffisante d'existence d'un équilibre mais non une condition nécessaire. Sur ces points, on peut consulter : P.A. SAMUELSON, "Les Fondements de l'Analyse Economique" trad. franç., Gauthier Villars, Paris, 1965, p. 107.

de machines qui doit être utilisé dans leur secteur

- les petits producteurs ne peuvent procéder à l'expérimentation nécessaire pour déterminer la meilleure méthode de production.

c - Economie dans l'achat et la vente des matières premières et des produits

d - Economie liée à une meilleure division du travail permettant dans les grands établissements d'utiliser au mieux les capacités des travailleurs.

En sens inverse, il existe une tendance aux rendements décroissants. Citons la présentation typique des rendements décroissants due à F.K. KNIGHT : "Si la quantité d'un facteur de production est augmenté par des accroissements égaux, les quantités des autres facteurs restant constantes, l'accroissement qui en résulte pour le produit décroîtra à partir d'un certain point....

Quand la proportion des facteurs dans une combinaison est continuellement modifiée dans un intervalle considérable, il y a généralement une première période durant laquelle le produit par unité de tous les facteurs s'accroît ; puis vient une période durant laquelle le produit par unité du facteur qui est relativement plus employé décroît et durant laquelle le produit par unité du facteur qui est relativement moins employé s'accroît ; et finalement dans une troisième période, le produit par unité de tous les facteurs décroît." (1)

(1) F. KNIGHT, *op. cit.*, p. 99. La théorie néo-classique est évidemment dominée ici par l'héritage ricardien. Mais l'utilisation qui est faite de sa loi des rendements décroissants ne correspond guère à la pensée de RICARDO. On peut consulter sur ce point PIERO SRAFFA : "The Laws of Returns", E.J. 1926, pp. 535 - 550.

Il est commode de représenter sur un graphique la détermination de l'équilibre de l'entreprise ainsi conçue ; soit CM et C_m les courbes représentant respectivement les variations du coût moyen et du coût marginal en fonction des quantités produites. Ces courbes ont une forme en U qui correspond à l'analyse qui précède.

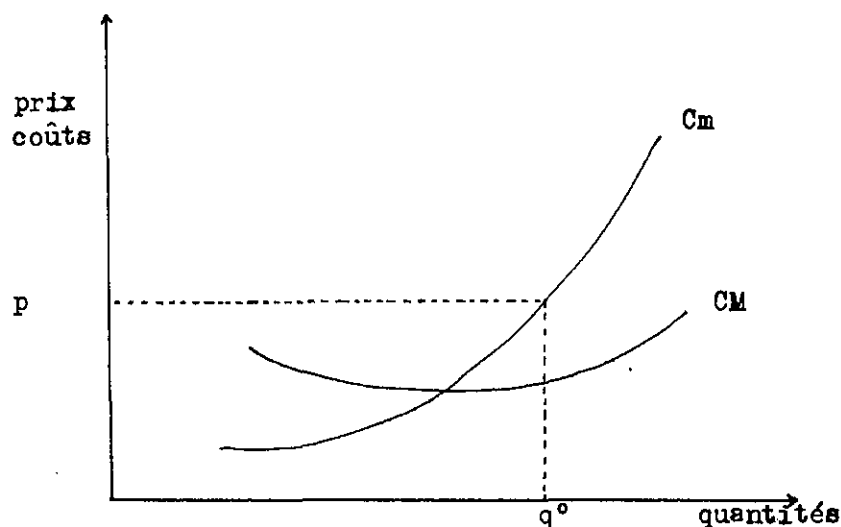


Figure 3 : L'équilibre de l'entreprise

L'égalité du prix p et du coût marginal détermine le niveau de production de l'entreprise q° . La détermination est unique et la taille de l'entreprise est finie.

L'exposé de la loi des rendements décroissants soulève quelques difficultés. En effet, les deux formulations données par KNIGHT ne sont pas équivalentes : la première affirme que les rendements marginaux sont décroissants, la seconde est relative aux rendements moyens décroissants. Or, les deux propositions sont indépendantes l'une de l'autre. K. Menger a montré que l'on pouvait avoir simultanément des rendements marginaux décroissants et des rendements moyens croissants ou bien l'inverse (1).

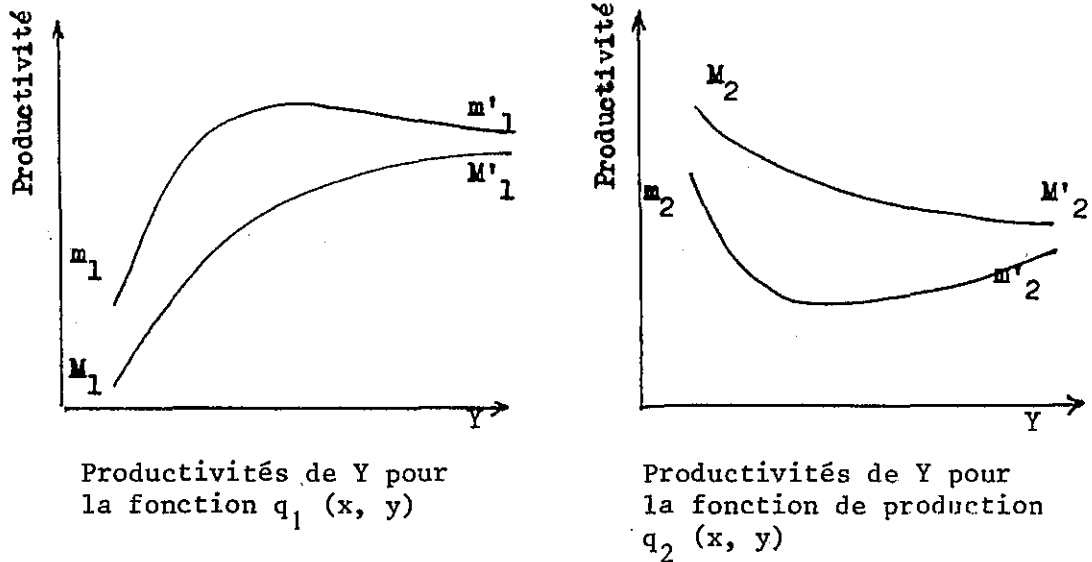
(1) Karl Menger, "The Laws of Returns : A Study in Meta-Economics", dans "Economic Activity Analysis", O. Morgenstern, éditeur, J. Wiley, New-York 1954, (initialement paru dans Z.N.O., 1936).

Examinons, en effet les fonctions :

$$q_1(x, y) = y \frac{2x^2 + y^2}{3x^2 + y^2} \quad \text{et} \quad q_2(x, y) = y \frac{4x^2 + y^2}{3x^2 + y^2}$$

où x et y représentent les quantités utilisées de deux facteurs de production x et y , $q_1(x, y)$, $q_2(x, y)$ les quantités produites.

Nous pouvons calculer les productivités marginales et moyennes de pour une valeur donnée des quantités utilisées de x . Elles sont représentées sur la figure ci-dessous pour chaque fonction de production



m, m' = productivité marginale

M, M' = productivité moyenne

Figure 4 : Productivités marginale et moyenne

Dans le cas de la fonction $q_1(x, y)$, la productivité marginale de est d'abord croissante puis décroissante. Néanmoins, la productivité

moyenne est toujours croissante.

Dans le cas de la fonction $q_2(x, y)$, la productivité marginale de Y est d'abord décroissante puis croissante. Néanmoins la productivité moyenne est constamment décroissante.

Comme la preuve des rendements décroissants n'était pas empiriquement évidente des auteurs néo-classiques ont cherché à démontrer cette loi à partir d'hypothèses plus générales dont elle découlerait logiquement. Deux types de preuves ont été avancées :

a - Le premier type de preuve était basé sur l'hypothèse que la fonction de production avait une limite finie c'est-à-dire que si l'on augmentait indéfiniment la quantité utilisée d'un facteur, la production cessait de s'accroître à partir d'un niveau d'utilisation de ce facteur. Mais K. MENGER a montré par un contre-exemple que l'on pouvait trouver des fonctions de production correspondant à ces hypothèses et ayant des rendements moyens ou marginaux non décroissants.

Examinons en effet, la fonction de production =

$$q = f(x, y)$$

où pour une valeur donnée des quantités utilisées de x, il vient :

$$q = f(n) = \frac{2^n - 1}{2^n}$$

$$\text{et } q = f\left(n + \frac{1}{2^{n+2}}\right) = \frac{2^n - 1}{2^n} + \frac{1}{2^{n+2}}$$

pour les valeurs entières de n représentant des quantités de Y. La production s'accroît linéairement pour les valeurs de y comprises entre les valeurs successives n et $n + \frac{1}{2^{n+2}}$. La fonction est représentée

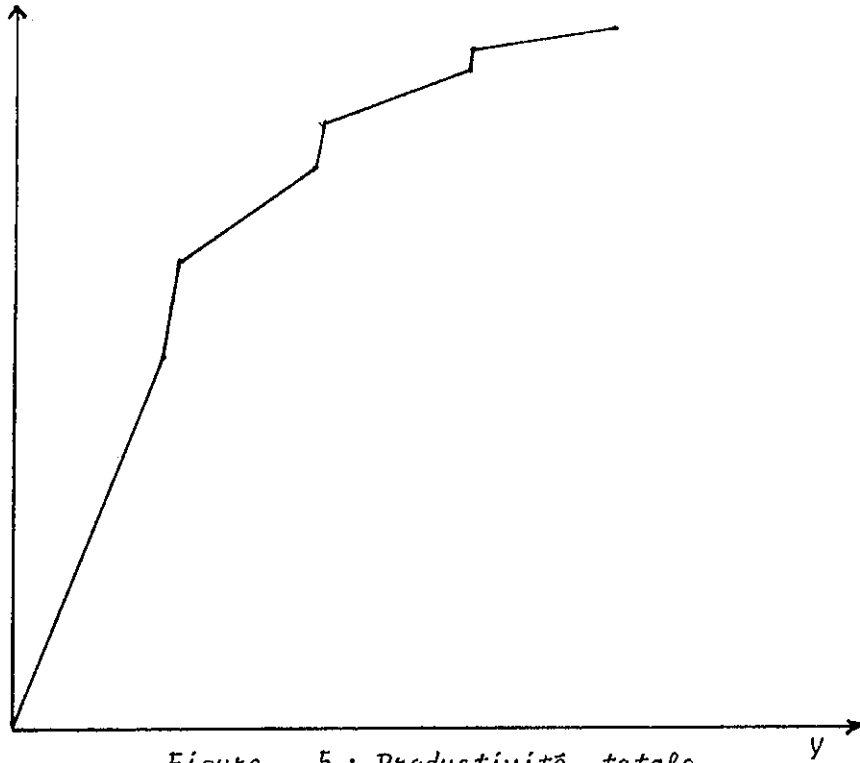


Figure 5 : Productivité totale

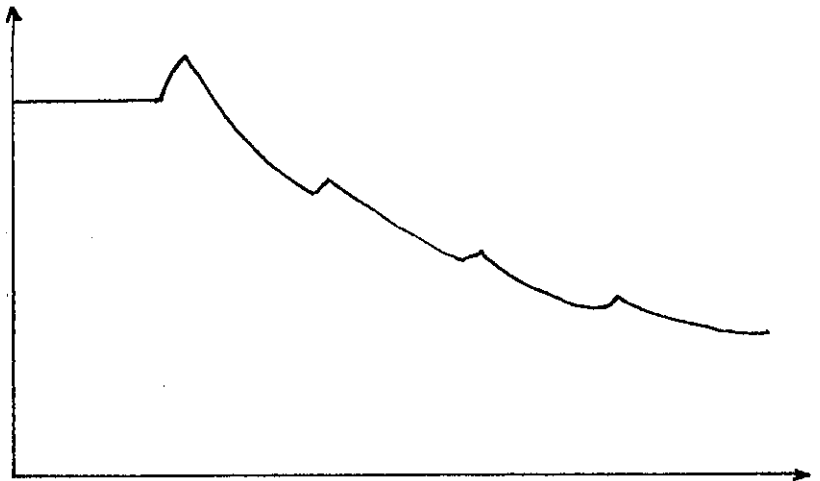


Figure 6 : Productivité moyenne

Quel que soit le niveau d'utilisation du facteur Y , on constate qu'il existe des intervalles $(Y, Y + h)$ sur lesquels la productivité moyenne est croissante.

b - le deuxième type de preuve est dû à BOHM-BAWERK et à WICKSELL.
Ces auteurs ont essayé de déduire la loi des rendements décroissants des hypothèses suivantes sur les fonctions de production.

- Rendements d'échelle non-croissants : si tous les facteurs de production sont accrus dans les mêmes proportions, la production s'accroît au plus dans cette proportion.

- la production est une fonction croissante des quantités utilisées de chaque facteur.

Mathématiquement, ces deux hypothèses peuvent être formulées de la façon suivante :

a) Soit $q = f(x, y)$ la fonction de production

Si $\lambda > 1$, il vient :

$$f(\lambda x, \lambda y) \leq \lambda (f(x, y))$$

ø) Si $x' < x''$

$$f(x', y) < f(x'', y)$$

D'après (ø), nous pouvons écrire :

$$f(x, \lambda y) < (f(\lambda x, \lambda y))$$

D'où en comparant avec (a) il vient :

$$f(x, \lambda y) < \lambda f(x, y)$$

Mais, en raisonnant de la sorte, BOHM-BAWERK établit seulement que la productivité moyenne du facteur y est décroissante quand il est associé à une quantité donnée de facteur x . Or, nous avons vu que l'on pouvait avoir une productivité moyenne décroissante et une productivité marginale croissante. En outre, la démonstration est valable quel que

soit le niveau d'utilisation de : sous les hypothèses (α) et (β), la productivité moyenne est constamment décroissante. Ce résultat est contredit par de multiples constatations et conduit à rejeter la validité générale des hypothèses (α) et (β) (1).

Les travaux de K. MENGER ont, ainsi, ruiné les bases logiques de la loi des rendements décroissants. Celle-ci n'est qu'une hypothèse et par conséquent, elle doit être soumise à des vérifications empiriques.

Avant d'examiner celles-ci, il est nécessaire de distinguer selon la dimension temporelle de cette analyse. L'analyse de l'entreprise que nous venons de présenter, vise, avant tout, la courte période. Dans ce cadre, elle est assez facilement admissible, d'un point de vue intuitif, car, manifestement, les entreprises utilisent des facteurs, fixes, hérités du passé, détenus en quantités limitées et qu'il est impossible de faire varier librement. Ceux-ci limitent les possibilités d'accroître la production à court terme, si ce n'est à des coûts vraisemblablement croissants, au delà d'un certain niveau. Mais la substitution entreprise/marché n'est pas un problème de court terme. Il faut, donc, envisager également les coûts de longue période pour déterminer si les conditions de production imposent une limite à la taille optimale de l'entreprise.

Sous-Paragraphe 2 : La loi des rendements

et la longue période

Dans le cadre de l'analyse de l'équilibre de l'entreprise, l'opposition court terme / long terme vise la présence des facteurs fixes : à court terme l'entreprise utilise des facteurs dont elle ne peut faire varier librement les quantités ; à long terme, tous les facteurs sont

(1) Pour les rendements croissants dans la pratique, cf infra pp. 88-92.

variables et l'entreprise a le choix des quantités utilisées. Dès lors, la définition correspondante des coûts de longue période est la suivante: "le coût de production à long terme est le coût de la production considérée quand celle-ci est effectuée avec une "adaptation optimale des installations" (1). Les auteurs qui utilisent ce concept et tracent des courbes de coûts à long terme les représentent sous une forme identique à celles des courbes de coûts de courts termes : le coût moyen est décroissant jusqu'à un niveau de production donné puis croissant avec le niveau de production (2). Cette représentation suggère que même avec les équipements adaptés au niveau de la production, il est impossible d'accroître la taille des entreprises au-delà d'une certaine taille sans supporter un accroissement des coûts susceptible de rendre peu compétitives les entreprises qui choisiraient ces équipements.

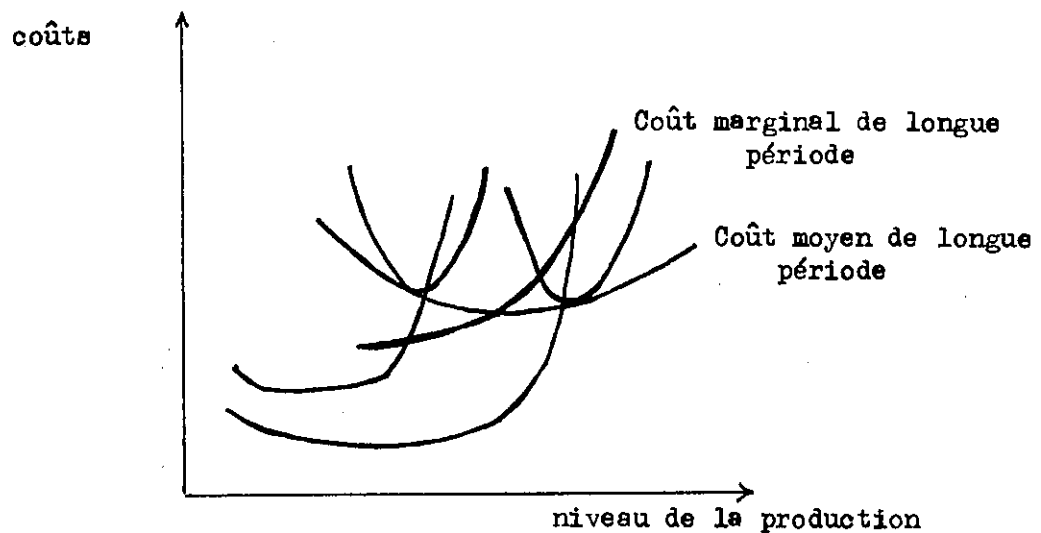


Figure 7 : Coûts marginaux et moyens de longue période

(1) C. Abraham et A. Thomas, "Microéconomie", Dunod, Paris, 1966 p.218

(2) Cf C. Abraham et A. Thomas, op. cit. p. 221, W. Krelle, "Production Demande, Prix", Gauthier-Villars, Paris, 1970, p. 252 ; J. Lesourne, op. cit. p. 279, E. Malinvaud, "Leçons de Théorie Microéconomique", Dunod, Paris, 1969, p. 64.

Il est extrêmement difficile de savoir ce qui justifie l'hypothèse de coût à long terme croissant si l'on écarte l'explication de ANDREW pour qui c'est l'attachement des économistes à l'hypothèse de la concurrence qui les a conduits à formuler cette hypothèse relative aux coûts (1). En effet, ces auteurs ne fournissent guère d'explication : ainsi J. LESSOURNÉ qui étudie longuement les utilisations des coûts marginaux de long terme se contente-t-il d'écrire : "En général, la croissance de la capacité de production permet d'utiliser des méthodes de production massive et se traduit d'abord par une baisse des coûts moyens. Mais au-delà d'une certaine capacité, les difficultés d'organisation deviennent croissantes et le coût moyen se remet à croître" (2). Mais, il ne fournit aucune indication ni sur la nature des difficultés d'organisation ainsi évoquées, ni sur la disparition des économies d'échelle.

Le concept de coût de longue période n'est pas seulement affecté d'un manque de justification, sa définition même pose des problèmes :

1 - D'après la remarque de certains de ces auteurs eux-mêmes : "le coût marginal à long terme est un concept virtuel, qui suppose en toute généralité que l'unité de production n'existe pas encore (3). Mais dans ce cas, les différents niveaux de productions qui sont envisagées ne sont comparées qu'à l'état de virtualité. Il existe généralement un niveau de production dans l'entreprise et dans les autres entreprises au moment considéré. Et l'installation d'une nouvelle capacité de production permettra d'atteindre un autre niveau de production. La

(1) P.W.S. Andrews, "On Competition in Economic Theory", Mac Millan, London, 1966 écrit. "Les économistes ont trouvé que l'application au monde réel de la théorie abstraite de la concurrence parfaite exigeait que les coûts de longue période s'accroissent avec l'échelle de la production. Cela a facilité l'acceptation de la supposition que les coûts de longue période croissaient réellement" p. 128.

(2) J. Lesourne, *op. cit.*, p. 280

(3) Abraham et Thomas, *op. cit.*, p. 220

première difficulté que nous rencontrons est donc l'existence d'un délai entre les deux productions réelles : l'actuelle et la future. Or le passage du temps ne peut manquer dans bien des cas d'avoir pour effet des modifications dans les caractéristiques des facteurs et des produits rendant les comparaisons difficiles.

2 - La deuxième difficulté est liée également au rôle du temps , mais par le biais cette fois, des connaissances techniques. Les courbes de coût de long terme "supposent un état donné de la technique" (1). Implicitement, cette conception implique que les entreprises disposent pour chaque niveau de production possible d'un "modèle" de capacité de production. L'ensemble de ces "modèles" de capacité de production serait alors "l'état donné de la technique". Mais il s'agit là d'une conception très irréaliste. En général, il n'existe pas de "modèle" et l'entreprise, même quand elle utilise des méthodes de production dont le principe est connu, doit procéder à des adaptations techniques qui ne sont réalisées que si l'installation considérée est décidée (2). Pour prendre sa décision, l'entreprise procédera à des études préalables pour estimer quelle méthode de production elle va adopter. En général, l'entreprise aura le choix pour accroître sa capacité de productions entre la duplication d'une partie ou de toute la capacité de production existante, c'est-à-dire l'addition d'une nouvelle capacité de production sur un modèle déjà existant ou bien l'amplification : la construction d'une capacité de production entièrement ou partiellement plus grande que ce qui existe déjà. Dans le premier cas, l'expérience acquise aura vraisemblablement pour effet de diminuer les coûts. Dans ces conditions le choix ne sera fait en faveur de la deuxième branche de l'alternative que s'il permet d'abaisser encore plus les coûts (3)

(1) J. Lesourne, *op. cit.*, p. 281,

(2) Joan Robinson : "Economic Heresies", Basic Books, New York, 1971, p. 54

(3) Ce point est développé dans G. Devillebichot "Note sur la loi des rendements globaux non décroissants" REP nov-déc. 1969. Cet auteur écrit notamment : "La firme ne s'amuserait pas à porter la production à une échelle élargie si cela devait se faire moyennant des rendements globaux décroissants. En effet, il serait techniquement préférable par hypothèse de juxtaposer alors deux procédés d'échelle plus réduite (ou davantage)" (p. 130).

Ainsi les fondements de l'hypothèse de coûts de long terme croissants apparaissent fragiles car ils impliquent une réversibilité peu vraisemblable de l'accumulation des connaissances, en particulier du savoir-faire et/ou une impossibilité d'accroître la capacité de production par duplication des installations déjà existantes. V. PARETO a soutenu que l'impossibilité de la duplication était la règle : "il est certain que s'il est possible d'imaginer une seconde entreprise en tous points semblable à la première, tous les facteurs aussi bien que le produit seront multipliés par deux. Mais cette hypothèse est, en général, inadmissible. Si l'on considère par exemple une entreprise de transport à Paris, il serait nécessaire d'imaginer une seconde entreprise et un second Paris. Mais comme il n'existe pas de second Paris on est conduit à imaginer deux entreprises dans le même Paris et alors il est impossible d'admettre que si le montant des facteurs est doublé le produit soit également doublé" (1). L'argumentation est ici, purement logique ; il est exact en effet que la duplication crée une modification des conditions générales qui différencie la réplique de l'original. Mais généralement on pourra sans doute négliger ces modifications induites surtout du point de vue des lois de la production que nous envisageons ici. J. DESROUSSEAUX introduit dans l'étude des coûts de production une distinction entre deux secteurs qui est très éclairante par rapport aux problèmes étudiés (2). Il distingue la fabrication industrielle pure de l'exploitation des ressources naturelles. C'est dans

(1) V. PARETO, "Corso di economia politica", Einaudi, Torino, 1943, T. II p. 89. Ce passage est cité par N. Georgescu-Roengen dans sa contribution à "Monopolistic competition theory", John Wiley, New-York, 1967, p. 36. N. Georgescu-Roegen commente ce passage, en disant que c'est "un exemple souvent cité d'ineptie de la part d'un grand économiste". Le jugement est sévère pour V. Pareto qui, dans ces lignes ne faisait que rejoindre une interrogation sur la possibilité de la répétition du même qui est un trait constant de la pensée occidentale (voir notamment Abel Jeanniére, "Héraclite d'Ephèse", Aubier, Paris, 1959, fragment 49a

(2) J. Desrousseaux "L'évolution économique et le comportement industriel Dunod, Paris, 1966 p. 47 à 52.

ce dernier secteur que l'accroissement de la production se fait à coût croissant en raison des contraintes qui pèsent sur la production. Par cette distinction, J. DESROUSSEAUX retrouve d'ailleurs, l'inspiration du père de la loi des rendements décroissants. RICARDO, en effet, pensait que la loi des rendements décroissants s'appliquait à l'agriculture en raison de la limitation de la superficie des terres les plus fertiles. Il n'apparaît guère justifié de l'étendre en dehors des secteurs où les données naturelles jouent un rôle important.

PARAGRAPHE 2 : LES FAITS

Après avoir montré que logiquement, il n'y avait pas lieu d'attendre un accroissement du coût moyen avec la taille, nous allons étudier comment dans la pratique évolue le coût dans les installations existantes. Mais cette étude pose des problèmes de définition et de mesure. Il s'agit de définir ce qui correspond le mieux dans la pratique au coût de la théorie économique. Il faut pour cela élaborer des méthodes d'investigations. Nous examinerons ces points successivement avant de présenter les principaux résultats.

Sous-Paragraphe 1 : Problèmes de définition

et de mesure

a - Le coût moyen

La définition économique du coût inclut un coût du capital. Or, dans la comptabilité, la rémunération du capital est souvent comprise dans les dividendes ou dans les autres formes de distribution des bénéfices et est exclu des coûts. Cela n'aurait pas d'importance si l'on

pouvait admettre que toutes les entreprises produisant le même produit sont affectées de la même façon. En fait, on peut penser que les biais sont systématiques dans la mesure où l'utilisation du capital fixe varie avec la taille de l'entreprise. De même, on rencontre une difficulté pour traiter les rémunérations des dirigeants des entreprises. Sont-elles des coûts ou une distribution des profits ? Là encore, les observations basées sur la comptabilité risquent de présenter des biais systématiques par rapport aux définitions de la théorie économique.

b - L'hétérogénéité des entreprises et des produits : dans des études empiriques on rencontre un autre type de difficultés liées à la mesure de la production. Les quantités produites ne pourraient être définies sans ambiguïté que si le produit était homogène. En pratique, il est peu probable que l'on puisse trouver des entreprises de taille très différentes produisant un produit parfaitement homogène.

Quand on se tourne vers la définition de la taille, la difficulté provient de ce que la production d'une entreprise est fréquemment composée de plusieurs types de produit. La production multiple pose deux problèmes :

1 - Comment définir le coût d'un produit dans le cadre d'une production multiple ?

Les documents comptables des entreprises dans de nombreux cas répartissent les coûts entre les productions. Mais là encore, il n'y a guère de raisons de penser que ces méthodes soient homogènes et permettent de faire des comparaisons valables entre les entreprises même si l'on assiste à des progrès notables de la standardisation des comptabilités privées.

2 - Comment peut-on définir la capacité de production d'un produit au sein d'une entreprise à production multiple ?

On peut essayer de se ramener à la définition de la théorie économique en rassemblant des produits suffisamment similaires pour définir un produit composite. On peut étudier alors la relation entre le coût de

production du produit composite et la capacité de production. Cela ne résoud pas le problème de façon satisfaisante. La composition du produit composite est arbitraire : c'est l'observateur qui décide quels sont les produits similaires. Les différences entre les produits sont, par ailleurs, une propriété qui est en partie liée avec les dépenses de promotion des ventes, qui sont traditionnellement exclues des coûts de production. On voit l'importance de la marge d'arbitraire. En outre, on peut s'attendre à ce que la différenciation des produits soit reliée à la taille de l'entreprise. Il est vraisemblable qu'elle augmente avec la taille de l'entreprise. Dès lors l'exclusion des dépenses de promotion des ventes risque de fausser le sens de la relation coût / production en favorisant les grandes entreprises dans la mesure où la différenciation des produits peut être une pure conséquence de l'accroissement de la taille.

c - Même si l'on suppose résolu le problème précédent des difficultés de mesure subsistent : elles proviennent de ce que les proportions dans lesquelles les différents produits entrent dans le produit composite se modifient en général avec les variations du niveau de la production. On peut essayer de les surmonter de deux façons :

1 - Le niveau et la capacité de production peuvent être mesurés tous les deux en valeur en les assimilant à la valeur des ventes. On voit tout de suite l'imperfection d'une telle solution puisque rien ne garantit que les différentes entreprises pratiquent les mêmes prix. Rien dès lors, n'assure non plus qu'une même valeur des ventes corresponde à la même "quantité produite". D'autre part, la même incertitude pèse sur la relation entre la valeur des ventes et la capacité de production pour des entreprises de taille différente. Ces objections ont généralement parues déterminantes puisque peu d'études ont été faites sur ces bases quoique les données soient, ici, assez faciles à rassembler.

2 - La deuxième solution consiste à faire de la production et de la capacité de production des variables à plusieurs dimensions. Cette solution a été utilisée assez fréquemment dans des études spécialisées dans des secteurs précis. En effet, elle soulève à son tour des diffi-

cultés qui ne peuvent être surmontées, sauf pour certains types d'activité.

- Les produits et la capacité de production peuvent être envisagés en général selon un grand nombre de dimension : quelle sera alors la signification de la relation entre une mesure de la production selon une dimension particulière de celle-ci et une mesure de l'échelle de la capacité de production selon une dimension particulière ?

- Comment isoler un type de relation des variations des autres dimensions ?

On conçoit qu'il soit possible de résoudre ces problèmes dans certains types d'activité mais que la méthode ne puisse être généralisée ou conduire à des résultats qui ne soient pas comparables.

Sous-Paragraphe 2 : Méthodes utilisées

Deux méthodes ont été employées pour établir des relations entre les coûts et l'échelle de la production, la méthode statistique et la méthode de l'ingénierie.

a - Dans l'approche statistique, les coûts de production observés dans des établissements ou des entreprises ou éventuellement les coûts attribués à un niveau de production sont exprimés en fonction d'une mesure de la taille. On ignore alors les autres influences qui peuvent agir sur le coût ou on les élimine par des techniques diverses. Nous n'examinons pas les détails de ces opérations, car deux faiblesses inhérentes à la méthode la mettent en question beaucoup plus fondamentalement.

1 - Les coûts étudiés par la méthode statistique correspondent à des équipements d'âge différent. Cela entraîne deux séries de conséquence. Tout d'abord, les technologies des différentes périodes de construction sont rarement identiques. Ensuite, les équipements mis en place ont été choisis, compte tenu des connaissances techniques, en fonction des prix relatifs des différents facteurs de production qui étaient en vigueur au moment de leur installation. Ainsi la signification de l'approche par la méthode statistique est limitée par l'impossibilité ou tout au moins les difficultés à déterminer les échantillons d'entreprises ou d'établissements homogènes du point de vue de la technologie.

2 - Une autre difficulté provient de la détermination de la position de la relation observée coût / taille par rapport à la fonction de coût de longue période. Les auteurs utilisant cette méthode supposent en général de façon implicite que la relation observée correspond à un point de la courbe de coût de longue période. Or le coût de longue période correspond à une utilisation optimale de la capacité production tandis que dans la pratique le niveau de production fluctue fréquemment et il est rare que le niveau de production corresponde exactement à la capacité de production. Il serait légitime de négliger cet écart entre niveau de production et capacité de production à condition que toutes les entreprises, à un moment donné, présentent la même déviation entre niveau de production et capacité de production et que leurs fonctions de coût non optimale présentent le même rapport entre elles que les fonctions de coût optimale. Or plusieurs raisons incitent à penser qu'il n'en est rien. Les entreprises de petite dimension utilisent en général moins de capital fixe et plus de main-d'oeuvre que les entreprises de grande dimension. Ainsi, ces dernières seront-elles, toutes choses égales par ailleurs, d'autant plus efficaces qu'elles pourront approcher de plus près leur niveau de production de leur capacité de production. Par conséquent on peut s'attendre à ce que les observations contiennent un biais systématiquement défavorable aux grandes entreprises et d'autant plus fort que les capacités de production excédentaires seront plus grandes. Il est possible, cependant, que les grandes entreprises puissent plus facilement amortir les fluctuations de la production et maintiennent leur niveau de production en moyenne plus près de la capacité de produc-

tion. En l'absence de données précises sur ce point, l'identification du niveau de la production avec la production optimale, est cependant, une hypothèse peu justifiée

b - Dans la méthode de l'ingénierie, l'approche s'opère à travers une collaboration ingénieurs/économistes. Les ingénieurs sont sollicités pour qu'ils essaient de déterminer les quantités de facteurs nécessaires à l'obtention de différents niveaux de production. L'introduction des prix permet de transformer ces relations techniques de production en fonction de coûts. Cette méthode permet d'éviter la plupart des inconvénients des méthodes précédentes, mais elle présente un inconvénient : elle suppose implicitement que dans un état donné des connaissances techniques, la méthode de production techniquement optimale est aussi la meilleure du point de vue économique puisque les prix des facteurs n'interviennent pas dans le choix de la méthode de production. Cet inconvénient peut cependant être éliminé si dans la collaboration ingénieur/économiste, l'attention de l'ingénieur est attirée sur ce problème et diverses variantes techniques envisagées.

Sous-Paragraphe 3 : Les résultats empiriques

a - L'analyse statistique des coûts

On dispose d'un très grand nombre d'études cherchant à mesurer l'évolution des coûts en fonction du niveau de la production. Ces études diffèrent considérablement par l'étendue de l'investigation et le nombre de fonctions de coûts possibles testées. Cette diversité ne permet pas

de les présenter de façon systématique (1). Cependant, l'impression majeure qui s'en dégage a été bien résumée par P.J. D. WILES (2).

"Le coût moyen descend comme la branche gauche d'un U majuscule, de façon abrupte au début et plus mollement par la suite. Les coûts décroissants avec la taille sont presque universels. Mais il est rare que le U se mette à remonter. Des coûts croissant rapidement avec la taille sont pratiquement inconnus et il est même rare d'en trouver qui croissent lentement. 60 % des exemples obéissant à ce que l'on peut appeler la loi des coûts en L. Environ 31 % montrent un léger accroissement des coûts dans les classes de taille les plus grandes. La plupart - mais pas tous - de ces légers accroissements se situent à l'intérieur de la marge d'erreur que toute recherche empirique de corrélation comporte".

b - l'approche par l'ingénierie

L'étude des coûts sur la base des questionnaires destinés aux praticiens permet d'obtenir une représentation plus large de la liaison coût/capacité de production quoiqu'elle pêche par manque de finesse. On dispose ainsi de renseignements sur 20 industries américaines collectés et exploités par J.S. BAIN (3) et sur 25 industries britanniques collectés par C.F. PRATTEN et exploités par A. SILBERSTON (4)

(1) J. JOHNSTON, "Statistical Cost Analysis". Mac Graw Hill, New-York, 1960

(2) P.J.D. WILES, "Prices, Costs and Output", Blackwell, Oxford, 1956

(3) J.S. BAIN, "Barriers to New Competition". Harvard University Press, Cambridge, 1956

(4) C. PRATTEN, "Economies of Scale in Manufacturing Industries". Occasional Papers n° 28, Cambridge University Press, 1971

A. SILBERSTON, "Economies of Scale in Theory and Practice". E.J., march 1972.

1 - L'enquête de J.S. BAIN

L'enquête a cherché à déterminer par des questionnaires et la collection de tous les renseignements disponibles (1°) la capacité de production minimale nécessaire pour que la production d'un établissement se fasse au coût moyen le plus faible et, (2°) le pourcentage d'accroissement du coût moyen pour différentes tailles d'établissement inférieures à la capacité de production (1).

L'hypothèse implicite sur les coûts est qu'ils sont en L (voir figure ci-dessous)

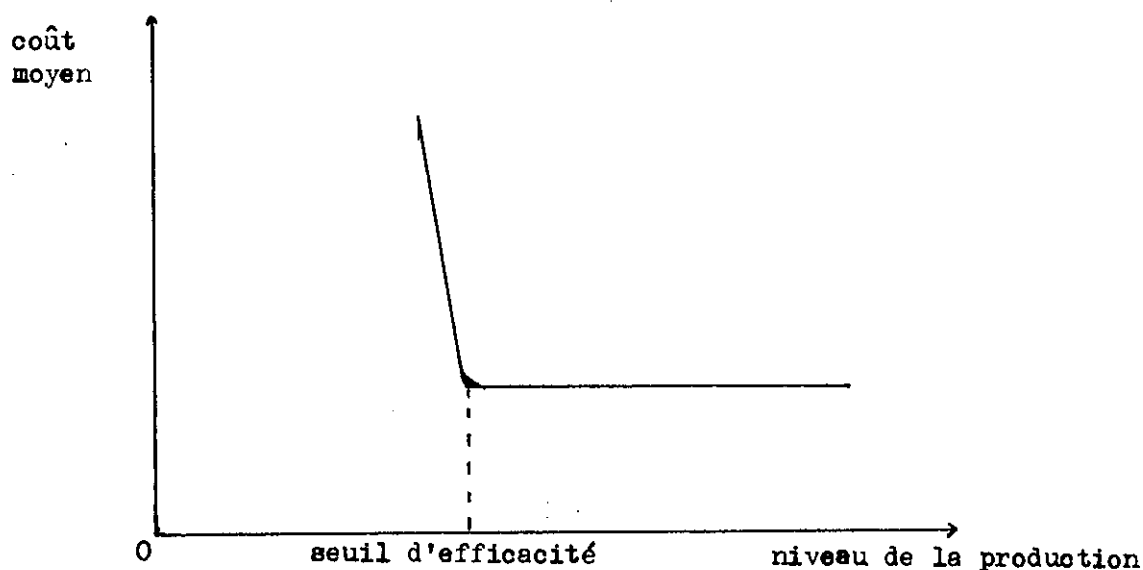


Figure 8 - Coût moyen en L

L'accroissement de la taille abaisse le coût moyen jusqu'à ce que soit atteinte une taille permettant une production au coût moyen minimum. Au delà de ce seuil, l'accroissement de la taille est sans influence très marquée sur les coûts. La relation coût/capacité de production qui est effectivement étudiée concerne les capacités de production inférieure au seuil d'efficacité.

(1) cf J. BAIN, *op. cit.*, pp.53-114

Parmi les 20 industries, BAIN obtint suffisamment d'information pour pouvoir estimer la forme de la courbe coût/capacité de production (Tableau I, ci-dessous) pour 7 industries. Parmi les 13 restantes, seules des appréciations qualitatives furent portées. Il n'y a pas d'impression d'ensemble précise qui puisse être dégagée : selon les industries, l'accroissement du coût moyen quand la capacité de production s'écarte de la capacité minimal est plus ou moins accentué. Par contre, on ne voit jamais mentionner d'accroissement du coût lié à la taille.

TABLEAU I

Indice des coûts unitaires de production selon différentes tailles d'établissement, exprimées en pourcentage du marché (optimum : 100)									
% du marché	0,25	0,5	1	1,5	2	3	3,5	4	5
ciment			135		115		105		100
rayonne			125		108			100	
savon			105		103			100	
raffineries de pétrole	115	108	105	103	102	101	100,5	100	
Cigarettes			102		101				100
Pneumatiques	105,5	104,5		101	100				
Liqueurs	102	101		100,5	100				

Source : BAIN, op. cit., p. 80

Relation entre les coûts unitaires et la taille des établissements dans sept industries manufacturières américaines

L'enquête de BAIN distinguait clairement les économies liées à la taille de l'établissement de celles liées à la taille de l'entreprise à établissements multiples. En effet, le questionnaire comprenait une question distincte sur les coûts propres aux entreprises à établissements multiples. BAIN résume les résultats de la façon suivante :

"Dans 8 industries, aucune estimation ne peut être faite sur l'étendue des économies de l'entreprise à établissements multiples. Cependant dans 5 de ces industries, les 4 premières entreprises étaient assez grandes pour comprendre entre 7 et 25 des établissements de taille optimale et que dans 2 autres, il y a un degré significatif de développement du nombre des établissements par entreprise. Dans 6 industries, les réponses s'accordaient sur ce qu'il n'y avait pas d'économies ou qu'elles étaient négligeables, ou totalement absentes... Dans les 6 industries restantes, les réponses attribuaient des économies perceptibles à l'entreprise à établissements multiples" (p. 87).

2 - L'étude de Pratten-Silberston

L'étude de PRATTEN a été effectuée avec une méthodologie voisine de celle de BAIN. A. SILBERSTON a réutilisé les réponses des entreprises pour identifier l'influence de la taille sur les coûts. Ces résultats sont synthétisés dans le tableau 2.

TABLEAU 2 Influence de la taille sur les coûts dans 27 industries britanniques (1)

I	II	III	IV
Produit (2)	Seuil d'efficacité (3)	Accroissement du coût (4)	Influence de la taille
Aéronautique	100	25	0,68
Moteurs Diesel	100	10	0,86
Machine-outils	100	10	0,86
Journaux	100	40	0,51
Colorants	100	44	0,47
Génératrices à turbine	100	10	0,86
Ordinateurs	100	13	0,82
Laminage	80	13	0,82
Polymères	66	23	0,70
Moteurs électriques	60	20	0,74
Automobiles	50	13	0,82
Réfrigérateurs	50	12	0,84
Raffineries	40	27	0,66
Ciments (5) (établissement)	40	17	0,77
Sidérurgie (lingots)	33	12 - 17	0,80
Pain (5) (établissements)	33	30	0,62
Acide sulfurique	30	19	0,75
Etylène	25	30	0,62
Détergents (établissement)	20	20	0,74
Bicyclettes	10	Faible	-
Brasseries (5) (établissement)	6	55	0,37
Briquetteries (5) (établissement)	5	30	0,62
Files (établissement)	3	Faible	-
Coton (établissement)	2	Faible	-
Imprimerie	2	Faible	-
Plastiques	1	Faible	-
Chaussures	0,2	5	0,93
		Moyenne	0,73
		Médiane	0,76

1) Source, A. SILBERSTON, *op. cit.* p. 382

2) A moins qu'il ne s'agisse d'un établissement le "produit" désigne un type de produit, un modèle ou un ensemble de modèle.

3) En pourcentage du marché britannique

4) En pourcentage de la valeur ajoutée pour un fonctionnement à 50% du seuil d'efficacité.

5) Marché régional.

Les seuils d'efficacité sont calculés dans la colonne II en pourcentage du marché britannique. La colonne III étudie l'accroissement du coût pour un niveau de production inférieur de 50 % au seuil d'efficacité. Par exemple, dans le cas des machines-outils, le seuil d'efficacité est supérieur au marché britannique, mais l'accroissement du coût pour une production inférieure de 50 % à ce niveau est seulement de 10 %.

LES RESULTATS

L'influence de la taille peut être mise en évidence de façon plus directe si l'on suppose que les coûts sont reliés à la taille par la relation utilisée par les ingénieurs = (1)

$$C = aX^n$$

où C = coût total
 a = constante
 X = niveau de la production
 n = influence de la taille

L'ajustement des coûts totaux au niveau de la production permet de déterminer la constante a (sans intérêt car dépendante des unités) et n, l'influence de la taille. On a :

- n = 1 , les coûts proportionnels à la taille
 n > 1 , les coûts croissent plus vite que la taille (rendements d'échelle décroissants)
 n < 1 , les coûts croissent moins vite que la taille (rendements d'échelle croissants)

1) Sur ce point, on peut consulter L. BRUNI, "Les économies de dimension dans un processus de développement et l'influence de l'intensité de la demande", R.E.P., 1965, pp. 384 - 404

La valeur moyenne de l'influence de la taille est de 0,73 et la valeur médiane de 0,76. Le résultat est sensiblement plus faible que les valeurs couramment retenues par les ingénieurs (0,6). L'écart s'explique probablement par le domaine sur lequel les calculs ont été effectués (les 2 extrémités de l'intervalle 50 % du seuil d'efficacité-seuil d'efficacité).

Ces résultats sont comparables avec ceux qu'ont obtenu HALDI et WHITCOMB qui ont trouvé une médiane de 0,62 pour les parties d'installations, de 0,73 pour les coûts de construction des établissements complets et de 0,73 pour les coûts de fonctionnement (1).

Ainsi, dans la pratique, l'accroissement de la taille conduit, pour les établissements existants, à un coût moyen de la production plus faible selon les études dont on dispose.

CONCLUSION

Ainsi, il ne semble pas que la thèse d'un coût moyen croissant avec la taille soit confirmée par les faits. Mais les études que nous avons citées se rapportent soit à des observations statistiques soit à des évaluations d'ingénieurs. En un sens on pourrait prétendre que ces relations ne concernent pas réellement le problème posé : en effet, un coût moyen croissant avec la taille des entreprises limiterait la concentration par produit en y opposant une barrière objective, mais dans le cas d'un coût moyen décroissant, la situation n'est pas symétrique, car il faut tenir compte de l'opinion des chefs d'entreprise vis-à-vis des coûts. C'est l'opinion que se forment ces chefs d'entreprise qui sera décisive dans leur choix de la taille et de la croissance de leur entreprise.

(1) J. Haldi et D. Whitcomb, "Economies of Scale in Industrial Plants" J.P.E., August 1967, pp. 373 - 385

On dispose à cet égard d'une étude due à EITEMAN et GUTHRIE (1). Ces auteurs ont demandé aux chefs d'entreprise comment évoluaient leurs coûts en fonction du niveau de la production. Cette enquête se distingue des étude d'ingénierie, car la réponse sollicitée ici correspond à l'opinion subjective et spontanée. Nous avons rassemblé leurs résultats dans le tableau ci-dessous

Tableau 3 : Les coûts moyens d'après les chefs d'entreprise

Variation du coût moyen quand la production augmente	Nombre d'entreprises	Nombre de produits
Accroissement constant	0	1
Brève diminution suivi d'un long accroissement	1	5
Longue diminution suivi d'un bref accroissement	130	438
Diminution constante	203	638
TOTAL	334	1 082

Source Eiteman. et Guthrie

1) W. Eiteman et G. Guthrie, "The Shape of Average Cost Curve", A.E.R., 1952, pp. 832 - '838.

Les réponses obtenues montrent finalement assez peu de divergences par rapport aux évaluations des relations réelles. Il est intéressant de noter, cependant que pour près de 40 % des produits les chefs d'entreprises estiment qu'un accroissement du coût unitaire finira par accompagner l'accroissement de la production. Cela dénote un pessimisme qui ne semble pas confirmé par les évaluations des relations réelles. Cependant, dans la majorité des cas (60%) ces réponses subjectives estiment que tout accroissement de la production entraîne une baisse du coût moyen. Ainsi, on n'a pas trouvé de support empirique pour soutenir qu'un accroissement du coût moyen puisse être une cause de limitation de la taille des entreprises, que cet accroissement soit réel ou supposé par les chefs d'entreprise.

SECTION II - LES DIFFICULTES CROISSANTES DE LA

SUBSTITUTION ENTREPRISE - MARCHE

L'accroissement de la part de l'allocation consciente des ressources ne peut s'opérer spontanément au détriment de l'allocation par le marché que si l'accroissement de la taille ne s'accompagne pas d'un accroissement du coût de production unitaire. Mais il ne s'agit là que d'une condition nécessaire incapable par elle-même de garantir l'accroissement de la taille des entreprises à mesure que le temps passe. En effet, celui-ci peut s'opérer par le développement d'entreprises existantes ou par la création d'entreprises de grande taille. Avant d'étudier les difficultés de l'entreprise de grande taille, nous examinerons dans cette section les facteurs qui limitent le taux de croissance des entreprises.

S'il est impossible pour des entreprises de croître nettement au delà de la croissance moyenne, le nombre et la répartition de la population des entreprises se modifiera peu. Cet aspect démographique a con-

duit A. MARSHALL à rechercher des analogies entre la vie des entreprises et d'autres phénomènes biologiques et à y voir une raison de croire à la persistance de la concurrence. Cette intuition de l'importance du vieillissement a été confirmée par des résultats empiriques. Mais l'analogie est insuffisante et au-delà, il faut montrer en quoi la croissance de l'entreprise s'apparente aux processus biologiques. Enfin, nous nous attacherons à préciser les limites du taux de croissance des entreprises.

PARAGRAPHE 1 : L'AGE, OBSTACLE A LA CROISSANCE

DES ENTREPRISES

Sous-Paragraphe 1 : Les analogies biologiques d'Alfred Marshall

Alfred MARSHALL liait intimement le progrès technique, l'acquisition du savoir-faire par expérience et l'irréversibilité de l'investissement. En effet il ne concevait pas un accroissement de production sans délai et pensait que "il n'y avait pas beaucoup de situations dans lesquelles on pouvait considérer deux positions d'équilibre stable comme des alternatives possibles au même moment" (1). En outre, il ajoutait que le passage du temps entre deux niveaux de production et l'accroissement de production lui-même conduisent à des abaissements de coûts qui subsistent même si la demande et partant la production reviennent ultérieurement à se contracter (2). Ces analyses étaient incompatibles avec toute forme d'explication du maintien du marché par des rendements décroissants avec la taille des entreprises. Aussi A. MARSHALL a-t-il construit une explication spécifique indépendante des problèmes des coûts et des rendements. Il la trouva en étudiant la psychologie

(1) A. Marshall, *op. cit.*, p. 667.

(2) A. Marshall, *ibidem*, p. 666.

des dirigeants d'entreprise. En effet, se tournant plus particulièrement vers les entreprises individuelles dans lesquelles le capital de l'entreprise se confond largement avec le patrimoine de l'entrepreneur, il re- lia la croissance de l'entreprise aux qualités de l'entrepreneur. Pour qu'une entreprise connaisse un développement rapide une condition néces- saire est qu'elle situe ses activités dans un secteur où les rendements étaient constants ou croissants et qu'une politique d'expansion vigou- reuse soit menée par l'entrepreneur. Dès lors, le succès entraîne le succès : plus l'entreprise grandit, plus elle peut accroître ses pro- fits puisque ses coûts de production par unité produite sont de plus en plus faibles. MARSHALL pensait même que pour les entreprises, l'expan- sion pouvait se faire à un taux accéléré, car les banquiers étaient incit- és par les succès antérieurs à consentir des prêts de plus en plus importants. Aussi, aucune cause économique ne pouvait s'opposer à une expansion illimitée des entreprises de ces secteurs à rendements crois- sants.

Par contre, MARSHALL estimait que cette expansion économiquement possible était hautement improbable pour des raisons psycho-sociologi- ques tenant au caractère de l'entrepreneur et aux difficultés des suc- cessions à la tête des entreprises. Son argumentation peut être résumée de la façon suivante :

1 - La croissance d'une entreprise implique une politique hardie de la part de l'entrepreneur. Cela correspond à une psychologie dynami- que, un désir d'ascension sociale, une volonté trempée. Ces traits de caractère se rencontrent le plus souvent chez des personnes ayant eu une enfance modeste et contraintes de lutter "pour se faire une place au soleil". Dans ces conditions le point de départ des entreprises à croissance rapide sera le plus souvent modeste de sorte que malgré un taux de croissance élevée, la taille atteinte par l'entreprise durant la vie de l'entrepreneur ne saurait être énorme.

2 - En outre, il est probable que le vieillissement viendra émous-
ser sinon les facultés au moins le dynamisme de l'entrepreneur.

A. MARSHALL développe à l'appui de sa thèse une analogie avec les pro-
cessus biologiques chez les végétaux : "Nous pouvons tirer une leçon
des jeunes arbres de la forêt quand ils s'élancent impétueusement vers
le haut perçant l'ombrage paralysant de leurs aînés. Beaucoup périssent
en chemin et peu arrivent ne serait-ce qu'à survivre. (...) Il semble
que (parmi eux) les plus puissants doivent continuer à s'accroître.
Mais il n'y parviennent pas (...). Tôt ou tard l'âge parle à eux tous
(...) et ils perdent progressivement leur vitalité" (1).

3 - Enfin, même si jusqu'au bout une politique d'expansion rapide
pouvait être menée par l'entrepreneur, il reste l'obstacle majeur : la
succession et là dans la majorité des cas, il semble à MARSHALL que les
raisons même qui ont fait le père dynamique feront le fils nonchalant :
le caractère dynamique du père était lié à la dureté de ses conditions
d'existence pendant son enfance, il lui a permis d'accéder à un niveau
de vie plus élevé de sorte que ses enfants auront bénéficié de bien
meilleures conditions de vie et leur caractère s'en ressentira (2).

4 - Dès lors, la grande entreprise, dans l'espace d'une génération
"tombera en pièces, presque invariablement" (3) d'autant que les causes
qui ont favorisé la croissance sont susceptibles de précipiter la chute :
les rendements croissants avec la taille se rencontrent, en général,
dans des secteurs, où le progrès technique est important et la croissan-
ce rapide est liée à l'adoption des techniques de pointe, aussi quand

(1) Marshall, *ibidem*, p. 263

(2) Marshall, *ibidem*, p. 250

(3) *Ibidem*, p. 250

les héritiers se montrent nonchalants, de petites entreprises vigoureuses ont tôt fait de les supplanter (1)

Cette vision grandiose de la grandeur et de la décadence des dynasties industrielles pouvait refléter la réalité du XIXe siècle et A. MARSHALL présentait en économiste le même schéma que l'on retrouve dans la littérature avec les figures des Forsyte de l'Anglais J. GALSWORTHY et les Buddenbroch de l'Allemand Thomas MANN. Mais les entreprises sociétaires ont largement remplacé les entreprises individuelles au sein du groupe des très grandes entreprises et dans ce cas la fonction d'entrepreneur échoit rarement à une personne physique déterminée, au contraire elle revient à un groupe (président directeur général + directeurs + Conseil d'administration) vis à vis duquel les analogies biologiques sont beaucoup plus difficiles à manier : peut-on parler de vieillissement à propos d'un organisme qui peut à tout moment se régénérer ?

Sous-Paragraphe 2 : Les résultats empiriques

Cependant, deux auteurs ont tenté d'évaluer l'influence de l'âge sur le taux de croissance des entreprises et les résultats auxquels ils sont parvenus, s'ils ne permettent pas de conclure de façon définitive, indiquent que l'âge de l'entreprise est un facteur important dans la croissance.

1 - L'étude de F. FIZAINE

F. FIZAINE (2) a entrepris d'éclairer l'influence de l'âge sur la croissance des entreprises pour expliquer les divergences entre les

(1) *Ibidem*, p. 239

(2) F. Fizaïne, R.E.P., 1968, pp. 606 - 620

diverses études consacrées à évaluer l'influence de la taille déjà atteinte sur la croissance ultérieure. En effet, des tests ont cherché si l'hypothèse selon laquelle le taux de croissance des entreprises obéirait à la loi de l'effet proportionnel était vérifié (1). Les résultats n'ont pas été concluants, certains auteurs présentant des échantillons qui paraissaient vérifier la loi, d'autres au contraire, présentant des échantillons l'infirant. La loi de l'effet proportionnel ou loi de GIBRAT (2) s'énonce ainsi : "Une variable obéit à la loi de l'effet proportionnel si toute variation de cette variable est une proportion aléatoire de la valeur initiale de la variable". Si l'on prend le logarithme d'une variable qui obéit à la loi de l'effet proportionnel, celui-ci obéit à la loi normale, aussi cette loi est-elle désignée comme la loi log. normale.

(1) Citons parmi les travaux qui concluent à une acceptation diversement tempérée de l'hypothèse de la loi de l'effet proportionnel :

En France :

J.C. MORAND : "Taille et Croissance des entreprises", R.E.P., 1967

M. FANSTER : "Distribution des facteurs de production et comportements individuels dans l'activité agricole" ; Statistique Agricole Juin 1969,

En Angleterre :

Samuels, "Size and Growth of Firms", R.E. Stat., 1965

Aux Etats-Unis

HYMER et PASTRIGRAN : "Form Size and Rate of Growth" J.P.E. dec. 1962

SIMON et BONINI, "The Size distribution of business Firms" A.E.R., 1958

et parmi ceux qui concluent à un rejet de l'hypothèse :

E. MANSFIELD : "Entry, Gibrat's Law, Innovation and the Growth of Firms" A.E.R., déc. 1962

A. SEIGH et G. WHITTINGTON : "Growth, Profitability and valuation", Cambridge 1968

(2) R. GIBRAT : "Les inégalités économiques", Sirey, Paris, 1931

Si cette hypothèse était vérifiée, le taux de croissance ne dépendrait pas de la taille et toutes les entreprises auraient les mêmes chances de croître ou de décroître à chaque période. On est amené à classer les entreprises par classes par rapport à leur taille initiale et à vérifier si les distributions des taux de croissance sont identiques pour toutes les classes.

En général, les auteurs ont constaté que les moyennes des taux de croissance variaient peu quelle que soit la taille initiale, résultat en accord avec la loi log. normale (1). Cependant, l'étude des variances est beaucoup moins probante : si la loi log. normale représentait bien la distribution des taux de croissance, les variances devraient être identiques ou très voisines pour toutes les classes obtenues à partir des tailles initiales. Or la variance des taux de croissance est significativement différente (Test F. de Suedecor) au seuil de 5 % dans un grand nombre de cas. De façon générale, la variance des taux de croissance des grandes entreprises est inférieure à celle des autres. En particulier, si l'on classe les entreprises en trois grandes classes, les grandes, les moyennes et les petites, il y a un écart considérable entre la variance faible des taux des grandes entreprises et celle, forte, des taux des petites et des moyennes.

Pour tenter de concilier ces résultats avec l'hypothèse de la loi log. normale, F. FIZAINÉ fait alors l'hypothèse que l'âge est un facteur déterminant de la croissance et qu'il est indispensable de supprimer l'hétérogénéité de l'âge dans les populations d'entreprises retenues pour tester la relation taille/taux de croissance. On constate, en effet, que la répartition par âge n'est pas identique suivant les classes de taille. Les entreprises de création récente sont relativement moins nombreuses parmi les entreprises les plus grandes. F. FIZAINÉ fournit, à ce sujet, le tableau très éclairant reproduit si-dessous

(1) Cf. Gibrat, *op. cit.*

TABLEAU 4

Répartition par âge et par taille des entreprises des
Bouches du Rhone en 1958 (en pourcentages)

Age	Taille (1)	10-19	20-39	40-159	Plus de 160	Total
	1-5		22,9 %	18,9 %	20,9 %	18,9 %
6-15		38,9 %	36,6 %	28,6 %	17,9 %	34,0 %
16-30		23,1 %	24,8 %	20,6 %	17,9 %	22,6 %
Plus de 30		15,2 %	19,8 %	30,0 %	45,3 %	22,6 %
Total		100	100	100	100	100
Effectifs observés.		516	416	355	99	1386

(1) Taille exprimée en nombre de salariés.

Source F. FIZAINÉ, *op. cit.* p. 609

Si l'on considère les classes extrêmes (effectifs 10 à 19 et 160 et plus), on constate que les entreprises les plus anciennes (30 ans et plus) constituent seulement 15,2 % des plus petites alors qu'elle représentent 45,3 % des plus grandes.

A partir de cette constatation, F. FIZAINÉ a étudié les taux de croissance en les mettant en relation non seulement avec la taille mais aussi avec l'âge. Les résultats figurent dans le tableau 5 ci-dessous.

TABLEAU 5

Taux de croissance moyen, variance et écart type
des distributions des taux de croissance
(entre parenthèses : nombre d'observations)

Taille (1)	Age			
	1-6 ans	7-12 ans	13-24 ans	25-48 ans
10-16	M = 1,564 V = 0,924 σ = 0,961 (93)	M = 1,457 V = 0,866 σ = 0,930 (84)	M = 1,247 V = 0,215 σ = 0,463 (100)	M = 1,165 V = 0,206 σ = 0,453 (65)
17-30	M = 1,480 V = 0,935 σ = 0,967 (98)	M = 1,194 V = 0,309 σ = 0,555 (74)	M = 1,118 V = 0,416 σ = 0,644 (107)	M = 0,991 V = 0,093 σ = 0,304 (72)
31-200	M = 1,336 V = 1,229 σ = 1,108 (125)	M = 1,243 V = 0,553 σ = 0,743 (73)	M = 1,130 V = 0,298 σ = 0,545 (116)	M = 1,064 V = 0,416 σ = 0,644 (176)

(1) En nombre de salariés.
M = Taux de croissance.
V = Variance.
 σ = Ecart type.

Source F. Fizaine, *op. cit.*, p. 611

Ce tableau montre :

- a - le taux de croissance, à âge égal, est indépendant de la taille
- b - le taux de croissance diminue avec l'âge quelle que soit la taille.
- c - la variance du taux de croissance diminue avec l'âge, quelle que soit la taille.

Ainsi, F. FIZAINE conclut que les corrélations taille - taux de croissance trouvées par certains auteurs sont sans doute les conséquences de la liaison taille - âge.

Des réserves doivent être faites sur la façon dont ces résultats ont été obtenus :

1 - Les observations portent sur les établissements et non sur les entreprises. Les établissements sont des unités de production caractérisée par :

- . une seule activité
- . un lieu
- . une même autorité directrice.

Mais une entreprise peut compter plusieurs établissements et l'âge des établissements ne renseigne pas sur l'âge de l'entreprise.

2 - F. FIZAINE a limité ces observations au département des Bouches du Rhône et elle a été conduite à éliminer de son échantillon les établissements de grande dimension (> 200 salariés) car ils étaient trop peu nombreux. Toujours en raison de la limitation des effectifs observés, l'influence des secteurs d'activité n'a pu être mesurée.

2 - Les travaux d'A. d'Iribarne (1)

A. d'IRRIBARNE a étudié les créations d'emplois par établissements entre 1954 et 1962. Son étude distinguait les établissements selon leur âge. L'échantillon retenu regroupait les établissements de plus de 10 salariés créés dans les branches industrielles de toutes les régions françaises sauf la Région Parisienne, la Champagne et la Picardie. Nous en retiendrons les renseignements portant sur les taux d'accroissement des effectifs.

Le tableau ci-dessous reproduit ces résultats :

TABLEAU 6

Taux d'accroissement des effectifs des établissements
nouveaux créés en France depuis 1954
(France entière, toutes branches confondues)

Age	1° année	2° année	3° année	4° année	5° année	6° année	7° année	8° année
Taux d'ac- croissement	50,77	25,78	15,63	13,86	9,67	10,41	11,05	10,45

Source : Alain d'Irribarne op. cit., p. 179

Ces résultats conduisent A. d'IRRIBARRE à distinguer une phase de "croissance infantile", en gros les 4° premières années durant lesquelles la croissance est très rapide puis un ralentissement entre les 5° et 6° année et enfin une troisième phase au delà avec un taux de croissance supérieur à la deuxième période mais nettement inférieur à celui de la 1°.

La conclusion qui se dégage de ces observations confirme l'intuition d'A. MARSHALL . Le taux de croissance varie en sens inverse de l'âge. Mais comme elles portent pour l'essentiel sur des établissements et non des entreprises, elles doivent être accueillies avec prudence : les entreprises peuvent avoir intérêt à limiter la croissance des établissements qui les composent sans que leur croissance elle-même soit en cause. Enfin ces observations sur l'influence de l'âge ne constituent

pas en elles-mêmes une explication du ralentissement de la croissance. Pour cela il est nécessaire de poursuivre l'étude des caractéristiques de la croissance.

PARAGRAPHE 2 : LA CROISSANCE ET LES METAMORPHOSES DE

L'ENTREPRISE

D'autres économistes présentent des modèles de croissance des entreprises où la limite de la croissance provient également de phases critiques. Mais celles-ci sont des conséquences de la croissance de l'entreprise et non de la limitation de la durée de vie des dirigeants. Ces modèles ne voient pas dans la croissance un processus régulier et continu, mais une succession de changements brusques (1), nécessitant un bouleversement des structures appropriées à chaque étape, de véritables métamorphoses.

FAYOL présente une analyse du développement de l'entreprise où les étapes sont étroitement liées à la croissance des effectifs et au changement qu'elle entraîne dans l'exercice du commandement : il distingue sept étapes (2) : la première correspond à l'entreprise artisanale dans laquelle il n'y a pas d'employé et donc pas de problème de commandement.

La deuxième étape est celle de la "petite entreprise où quelques ouvriers seulement reçoivent directement les ordres du chef de l'en-

(1) Cf : W.H. Starbuck, "Organisational Growth and Development, Penguin Books, London 1971

(2) H. Fayol : "Administration industrielle et générale", Dunod, Paris 1966 (nouveau tirage) en particulier, p. 66.

treprise".

La troisième étape est marquée par l'introduction d'un contremaître "intermédiaire entre le chef de l'ensemble ou une partie des ouvriers".

Les étapes 4 à 7 sont marquées par l'introduction de chef d'atelier pour diriger 4 ou 5 contremaîtres, puis de chef de division pour diriger 4 ou 5 chefs d'atelier...

Quoique les étapes ne soient pas toujours absolument identiques, les travaux de WHYTE, NEWMAN et LOGAN, STARBUCK (1) soulignent l'existence de points cruciaux dans la croissance des entreprises liés à la division croissante du travail de direction de l'entreprise et à l'éloignement du chef d'entreprise des employeurs directement engagés dans la production ou des clients.

Pour pouvoir passer à travers ces métamorphoses, il faudrait que l'équipe dirigeante possède un ensemble de qualités impressionnant, en effet à chaque étape sont associées certaines qualités nécessaires aux dirigeants et celles-ci peuvent avoir beaucoup moins d'intérêt à l'étape suivante. FAYOL contraste les qualités requises du chef d'une grande entreprise et celle du chef d'une petite entreprise (2). "Pour le chef de la très grande entreprise, la capacité administrative est non seulement la plus importante de toutes, mais elle l'emporte comme importance à elle seule sur toutes les autres capacités réunies" au contraire "pour le chef de l'entreprise rudimentaire, la capacité la plus importante est la capacité technique".

(1) W.F. WHYTE, *"Men at work"*, Dorsey Press, 1961

W.H. NEWMAN et J.P. LOGAN *"Management of Expanding Enterprises"*, Columbia University, Press 1955,

W.H. STARBUCK: *"The Efficiency of British and American Retail employees"* A.S.Q. 1966, pp. 345 - 385

MOORE est amené par le regroupement des qualités nécessaires à chaque étape à distinguer trois types de dirigeants (1) :

- . le créateur qui saura profiter d'une occasion favorable pour lancer une entreprise
- . le consolidateur qui pourra trouver un équilibre pour l'entreprise dans un monde concurrentiel
- . l'administrateur qui est indispensable quand l'organisation de l'entreprise devient un problème de premier plan, alors que l'environnement est devenu moins rugueux compte tenu de la taille atteinte par l'entreprise.

Ainsi à chaque étape de la croissance les qualités de l'équipe dirigeante seront plus ou moins appropriées ; et les succès obtenus à une étape ne garantissent pas que les résultats de l'étape suivante seront bons. Comme le rappelle plaisamment H.A. SIMON : "Il n'y a pas de raison de penser qu'un homme qui a acquis un très haut niveau d'habileté dans la prise de décision aura une habileté d'un aussi haut niveau pour mettre au point des systèmes efficaces de prise de décision. Imaginer une telle corrélation est équivalent à supposer qu'un individu doué en haltérophilie est par conséquent capable de construire des grues"(2).

Ces modèles permettent de comprendre la mortalité élevée qui frappe les petites entreprises. Celles-ci ont une série de sauts qualitatifs à effectuer et plus leur croissance sera rapide, plus ces sauts seront rapprochés. En effet, si l'on s'en tient à la classification de FAYOL, sur les sept étapes, les quatre premières se réfèrent à des entreprises dont la dimension reste modeste. Par contre, aucun auteur ne semble penser qu'au delà d'un certain nombre d'intermédiaires entre les exécutants

(1) D.G. MOORE *"Managenial Strategies"*, publié dans W.L. Warner and N.H. Martin (éditeur).
"Industrial Man", Harper, New-York, 1959, p. 221

(2) H.A. SIMON : *"The New Science of Management decision"*, Harper, New-York, 1960, p. 5

et le chef d'entreprise, il y ait encore des changements qualitativement importants. Ils sont, donc, insuffisants pour expliquer la limite de la taille des grandes entreprises.

PARAGRAPHE 3 : LA LIMITE DU TAUX DE CROISSANCE

Edith PENROSE a exposé longuement les conditions de la croissance des entreprises. Elle met l'accent sur les limites de la croissance à un moment donné beaucoup plus que sur la taille absolue. Sa position d'ailleurs peut apparaître contradictoire sur ce dernier point puisqu'elle écrit, d'une part : "Il peut y avoir une production "optimale" pour chaque produit de l'entreprise, mais non pour la production globale de l'entreprise et d'autre part : (1) "Les grandes entreprises à produits multiples, quoiqu'elles disposent incontestablement de beaucoup de pouvoir et qu'elles occupent de fortes positions monopolistiques en certains secteurs, ne maintiennent pas leur position sans une dépense d'efforts de gestion extensive, pour autant qu'on puisse en juger. Et, il est tout à fait possible que la proportion du total des services de gestion nécessaire pour maintenir le niveau courant des activités s'accroissent quand l'entreprise devient assez grande" (2). Mais cette contradiction est plus apparente que réelle si l'on suit la présentation qu'elle donne des conditions de la croissance.

La croissance est une activité de l'entreprise qui doit être organisée par la direction. Or la direction des entreprises ayant une taille importante est un travail d'équipe. Cela ressort clairement des déclarations des hommes d'affaires qui parlent fréquemment du groupe dirigeant l'entreprise comme d'une équipe et ils entendent par là qu'en un sens, il agit comme une unité. L'équipe, quelle que soit sa structuration interne, se différencie de la simple collection d'individus par habitude du groupe de travailler ensemble. Ainsi le groupe des diri-

Voir notes 1 et 2 page suivante.

geants en fonction à un moment donné fournit des services qui ne peuvent être attendus d'un personnel nouvellement embauché. FAYOL exprime, sous la forme du classement qualitatif qui lui est familier la même opinion: "un chef de moyenne capacité qui dure est infiniment préférable à des chefs de haute capacité qui ne font que passer" (3).

Cette particularité du processus de prise de décision dans l'entreprise rend impossible l'extension de l'entreprise par la simple extension de l'organigramme dans lequel de nouvelles tâches seraient définies et par l'embauche du personnel supplémentaire reconnu nécessaire. Le taux de croissance des entreprises n'est pas indéfini ni illimité. Il dépend des ressources en dirigeants existantes à un moment donné.

L'embauche des nouveaux dirigeants est limitée par l'équipe en place en un sens trivial : celle-ci doit indiquer aux nouveaux-venus leurs tâches, en un mot les installer, tout en veillant simultanément au fonctionnement de l'entreprise. Mais l'intégration à l'équipe dirigeante exige plus que cette simple définition des tâches, elle commence véritablement quand les nouveaux venus prennent une place dans le processus de décision ; or, comme le note FAYOL : "Il faut beaucoup de temps pour faire connaissance avec les hommes et les choses d'une grande entreprise pour être en mesure de décider un programme d'action, pour prendre confiance en soi et inspirer confiance aux autres" (3). Mais cet apprentissage ne peut se réaliser, "in vitro" : le groupe dirigeant étendu aux nouveaux dirigeants doit donc avoir des tâches à accomplir qui lui permettent de constituer une équipe. L'embauche de nouveaux dirigeants est limitée par la capacité de l'équipe dirigeante initiale

(1) E. PENROSE "The theory of the Growth of the Firm" Basil Blackwell Oxford, 1968, p. 98

(2) Ibidem, p. 206

(3) FAYOL, op. cit. p. 43

(4) FAYOL, op. cit., p. 43. G.B. RICHARDSON a procédé à une enquête sur les limites de la croissance auprès des chefs d'entreprise britannique L'opinion la plus fréquente est que la véritable barrière résidait "dans le manque de capacité directoriale, en ce sens qu'il faut beaucoup de temps pour former des gens aux habitudes de l'entreprise et à toutes ses activités" "The Limits of the Firm's Rate of Growth" (O.E.P. 1964 p. 11

à mettre sur pied des plans de travail élargis. "Dans des conditions données, l'expansion maximale est déterminée par les services correspondants des dirigeants disponibles pour l'expansion rapportés au montant de ces services requis par dollar d'expansion" (1).

Ainsi, les activités de l'équipe dirigeante se décomposent en deux catégories :

- a - les activités correspondant au fonctionnement de l'entreprise
- b - les activités préparant l'expansion de l'entreprise.

Ce n'est qu'à condition que les activités (a) n'absorbent pas toute l'énergie des dirigeants que l'entreprise pourra croître. Une entreprise qui chercherait à se développer plus vite le ferait au détriment de son efficacité et donc au risque de devenir une proie facile pour ses rivales (2).

La croissance des entreprises apparaît comme la conséquence d'un excédent de ressources directoriales (3). C'est là qu'intervient la différenciation des taux de croissance entre les entreprises. En effet, pour que toutes les entreprises croissent au même taux, il faudrait que la décomposition des activités de direction entre fonctionnement courant et expansion soit la même dans toutes les entreprises. Au contraire, plus le fonctionnement courant absorbera une fraction importante de l'énergie des dirigeants, plus le taux de croissance sera limité. Or, comme nous l'avons vu plus haut, E. PENROSE pense que tel sera le cas pour les très grandes entreprises. La contradiction apparente que nous évoquions, reposait, donc, sur une distinction insuffisante des approches

(1) Edith PENROSE p. 200.

(2) Ibidem p. 47

(3) MARCH et SIMON ont exposé la même idée dans leur analyse de l'innovation en général. Il leur apparaît même que des effectifs doivent être explicitement dégagés en vue de planifier et d'organiser le changement, donc être disponibles en sus des effectifs dirigeants chargés du fonctionnement courant ("Les organisations", Traduction Française Dunod, p. 182).

statique et dynamique. Pour E. PENROSE, il n'y a pas de limite à la taille de l'entreprise au sens d'une efficacité décroissante avec la taille mais il y a une difficulté croissante à passer d'une taille élevée à une taille encore plus élevée. C'est la concurrence entre les très grandes entreprises qui freinent leur taux de croissance. Le ralentissement de la croissance des très grandes entreprises qui se heurtent les unes aux autres a des aspects multiples.

- la croissance, au-delà d'une certaine taille entraîne une diversification qui conduisant vers des secteurs moins connus exigera de l'équipe dirigeante des efforts plus importants pour assurer le fonctionnement de l'entreprise (1)

- la croissance externe est elle-même rendue plus difficile : "alors que des entreprises de taille moyenne peuvent pratiquement doubler leur taille chaque année pendant plusieurs années grâce à des acquisitions, cette perspective est absolument exclue pour les géantes entreprises que ce soit par l'acquisition de quelque autre grande entreprise ou par l'acquisition d'un grand nombre de petites" (2). L'acquisition de grandes entreprises est difficile en raison de leur petit nombre et l'acquisition d'un nombre croissant de petites entreprises qui serait nécessaire pour maintenir le taux de croissance pose des problèmes d'intégration et de coordination qui absorbe une part croissante de l'activité dirigeante.

Ainsi, les grandes entreprises parviendraient au mieux à maintenir un taux de croissance équivalent à celui des autres entreprises, mais seraient incapables d'absorber une fraction significativement supérieure des activités économiques. E. PENROSE conclut son étude en mettant en garde contre les apparences de la concentration croissante. Les prises de participation des grandes entreprises peuvent être de simples placements qui ne conduisent pas à une intégration véritable.

(1) p. 205,

(2) p. 211.

Cette analyse explique pourquoi il ne faut pas s'attendre à des changements brusques dans les parts respectives du marché et de l'entreprise dans l'allocation des ressources. Mais elle met en relation la croissance des très grandes entreprises avec les problèmes du fonctionnement courant, elle donne l'impression de les attribuer à la concurrence en dernier recours comme à un "deus ex machina". C'est au contraire vers le fonctionnement interne que nous allons chercher s'il est possible de déterminer une taille optimale des entreprises.



•

CHAPITRE III

LIMITES ADMINISTRATIVES ET
ECONOMIQUES DE LA TAILLE DES
ENTREPRISES

CHAPITRE III

LIMITES ADMINISTRATIVES ET ECONOMIQUES

DE LA TAILLE DES ENTREPRISES

Bien des auteurs ont expliqué la limite de la croissance des entreprises par les difficultés administratives qu'elles rencontraient depuis que E.A.G. ROBINSON écrivait : "Une taille optimale de l'entreprise déterminée par les difficultés et les coûts de la coordination est une hypothèse à la fois logiquement satisfaisante et nécessaire pour expliquer les faits existants" (1). Cependant, elle fut vivement critiquée, dès sa première formulation par KALDOR. Celui-ci écrivit que les problèmes de coordination ne pouvaient que disparaître dans des conditions statiques et que, par conséquent, l'hypothèse n'expliquait pas, dans ce cadre, la détermination de la taille des entreprises (2). L'argument de KALDOR était lié à une conception très étroite de

(1) E.A.G. ROBINSON : *"The Problem of Management and the Size of the Firm"* E.J., 1934, pp. 240-54.

D'autres auteurs, ont repris cette thèse, citons : R.H. COASE, *"The Nature of the Firm"* (op. cit.), N.S. ROSS : *"Management and the Size of the Firm"* RES, 1952 - 3

(2) N. KALDOR : *"The Equilibrium of the Firm"*, E.J., 1934, reproduit dans : *"Essays on Value and Distribution"*. Duckworth, Londres, 1960.

la statique et des fonctions de direction. Il définissait la fonction de direction comme la "capacité de réaliser des ajustements", or dans des conditions statiques, définies comme celles correspondant à un équilibre de longue période, aucun ajustement ne serait plus nécessaire la fonction de coordination deviendrait inutile ou se réduirait à une pure supervision (1). ROBINSON devait rejeter cet argument car il estimait que l'approche de KALDOR manquait d'intérêt dans le cadre de la théorie de l'entreprise : "Dans la longue période chère à KALDOR, nous serons non seulement morts mais encore au Nirvana, or l'économie du Nirvana est sans conteste la plus infructueuse des sciences" (2).

L'introduction des problèmes de coordination est possible dans des conditions statiques à condition de supposer que l'avenir est connu seulement de façon aléatoire et non pas certaine. Dans des conditions statiques avec connaissance certaine de l'avenir, les dirigeants affrontent des données qui ne changent pas et qui sont connues dès lors la plupart de leurs tâches disparaissent et l'on est dans le Nirvana de KALDOR, mais on ne voit pas ce que l'on peut en tirer pour l'étude du comportement des entreprises. Au contraire, si les dirigeants des entreprises n'ont pas une connaissance certaine de l'avenir, les tâches d'ajustement persistent et l'on peut procéder à un examen des contraintes qu'elles font peser sur la taille et l'efficacité des entreprises. Il n'est pas nécessaire d'imaginer un processus de croissance : les perturbations aléatoires que nous avons imaginées requièrent l'intervention de la direction pour assumer la coordination indispensable.

Pour procéder à cette étude, nous serons conduits à présenter les caractéristiques fondamentales de l'organisation des entreprises et les conséquences qui en découlent pour la fixation des salaires et l'efficacité de la gestion.

(1) KALDOR p. 45

(2) ROBINSON p. 250 (*Le Nirvana est, dans le brahmanisme, la fin de la metempsychose.*)

SECTION I - L'ORGANISATION DES ENTREPRISES

Pour dégager quelques traits communs à l'organisation des entreprises susceptibles d'expliquer les problèmes de leur fonctionnement et de leur taille, il nous faut commencer par fixer quelques termes : si nous adoptons les définitions de Jane AUBERT KRIER (1), nous dirons que la structure est la disposition des parties d'un tout et que organiser, c'est doter d'une structure, d'un plan ou d'un "mode de fonctionnement". L'organisation contient donc deux idées : l'activité consistant à organiser et le résultat de cette activité. La seconde apparaît très voisine de l'idée de structure. Pour éviter les confusions, nous limiterons l'emploi du terme de structure à la description formelle des liaisons entre les membres de l'entreprise et nous parlerons de l'organisation non seulement pour désigner l'activité d'organiser mais aussi pour désigner tout l'ensemble des liens qui permettent ou gênent le fonctionnement de l'entreprise.

PARAGRAPHE 1 : LE PRINCIPE HIERARCHIQUE

Les entreprises, comme la plupart des grandes organisations, ont presque universellement adopté des structures hiérarchiques. Le principe hiérarchique se manifeste sous deux aspects (2) : tout d'abord, elles sont divisées en unités qui sont elles-mêmes subdivisées en unités plus petites et ainsi de suite. Ensuite, elle relie ces unités en surimposant à cette division une pyramide des liaisons d'autorités. A cette quasi universalité du principe hiérarchique dans l'organisation des entreprises, on peut trouver au moins deux explications :

(1) Jane AUBERT KRIER, "Gestion de l'Entreprise", P.U.F. 4^o édition, Paris, 1975, p. 233.

(2) Nous suivons ici l'analyse H.A. Simon : "The New Science of Management Decision". Harper, New-York, 1960.

- Les systèmes hiérarchiques, par leurs subdivisions permettent d'éviter autant que possible le blocage par défaillance d'un élément.

H.A. Simon illustre cette propriété de la façon suivante (1) : Imaginons deux fabricants de montres, qui produisent des montres contenant mille pièces. De temps à autre, les fabricants sont interrompus par des appels téléphoniques et doivent arrêter leur travail pour y répondre. Le premier A a organisé son travail de façon à ce que ces 1 000 pièces forment un tout indécomposable. Au contraire, B, a choisi une organisation qui décompose les 1 000 pièces en 10 groupes de 100 pièces, chaque groupe constituant une unité stable. Dès lors dans le cas du fabricant A, une interruption signifie que tout le travail doit être recommencé à partir du début, tandis que le fabricant B n'a qu'à recommencer le groupe de 100 pièces qu'il montait au moment de l'interruption. Quoique le fabricant B ait davantage d'opérations d'assemblages à réaliser que le fabricant A. Il aura achevé un grand nombre de montres avant que la fabricant A ait terminé la première des siennes. L'avantage de B sera d'autant plus fort que les perturbations extérieures seront plus nombreuses (sans être cependant trop fréquentes faute de quoi la production serait nulle dans les 2 cas).

- Les systèmes hiérarchiques permettent de réaliser des économies de transmission d'information par rapport aux autres systèmes facilitant la coordination.

Si l'activité de chaque membre d'une entreprise, pour être efficace, est fonction de l'activité des autres, des informations doivent circuler dans l'entreprise sur les différentes activités. Or le volume des informations nécessaires croît beaucoup plus vite que la taille de l'entreprise. GRAICUNAS, ayant observé qu'un groupe formé par les personnes A, B et C pouvait avoir un comportement différent d'un groupe formé par

(1) H.A. SIMON, *op. cit.*, p. 41

(2) U.A. GRAICUNAS "Relationship in Organization" 1933, reproduit dans L. GURLICK et L. URWICK éditeurs, "Papers on the Science of Administration" Columbia University Press, New York, 1937

les personnes A, B et D, en conclut que l'interdépendance exigeait de prendre en considération le nombre total de sous-groupes formés de 2, 3.... n personnes que l'on pouvait tirer du groupe initial (1). Ainsi si n est le nombre de personnes du groupe total, les interdépendances sont en nombre

$$\sum_{k=1}^n C_k^n = 2^n - n - 1$$

où C_k^n représente le nombre de groupe de k personnes que l'on peut former parmi n personnes ($1 < k < n$) (2). Alors le besoin d'information est une fonction exponentielle de la taille.

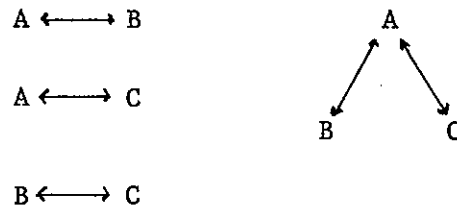
Si l'on ne considère que les dyades, c'est-à-dire les groupes composés de deux personnes, l'interdépendance complète implique que l'on considère les $C_2^n = \frac{n(n-1)}{2}$ relations ainsi constituées. Le besoin d'information croît comme le carré de la taille, donc plus vite que la taille.

Le principe hiérarchique, tel que nous l'avons défini permet de réaliser des économies de deux façons :

- Si l'entreprise est divisée en unités, il est possible que les besoins d'information d'un individu soient de deux catégories : une information précise des activités des autres individus de son unité, une information générale sur l'activité des autres unités.

(1) GRAICUNAS introduisait de façon spécifique les supérieurs hiérarchiques, ce qui le conduisait à une formule différente, mais qui était, en outre erronée comptant plusieurs fois certaines relations. De même, nous n'avons pu trouver la logique du calcul présenté par J. Aubert Krier (*Gestion de l'Entreprise op. cit*) p. 200

- la pyramide des relations autoritaires permet à l'intérieur d'une unité de limiter les échanges d'informations nécessaires, comme le montre le schéma ci-dessous faisant intervenir 3 personnes:



Aus trois dyades de l'organisation "plate", la pyramide hiérarchique (ici : un supérieur A, deux subordonnés B et C) substitue les deux relations AB et AC. Mais cela donne à A une fonction de coordination et de supervision qu'un individu ne pourra remplir que si le nombre des subordonnés reste assez faible. La deuxième caractéristique de la structure des entreprises est donc l'étendue du contrôle.

PARAGRAPHE 2 : L'ÉTENDUE DU CONTRÔLE

L'impossibilité pour un supérieur de prêter attention à l'activité d'un nombre élevé de subordonnés et à leur interdépendance limite le nombre de ces subordonnés. La plupart des auteurs recommandent l'adoption d'étendue du contrôle comprise entre 4 et 8 subordonnés. Naturellement, plus les activités des subordonnés sont disjointes et/ou homogènes, plus ce nombre peut être élevé, aussi incline-t-on à penser généralement que l'étendue du contrôle doit être plus restreinte en haut de la hiérarchie. Quand on se tourne vers les études descriptives (1) on rencontre certaines difficultés à mesurer l'étendue du contrôle

(1) On peut consulter notamment E. Dale : "Planning and Developing the Company Organisation Structure", American Management Association, 1952.

En effet, la structure des entreprises ne conduit pas toujours à la constitution d'unités parfaitement fermées sur elles-mêmes et dans lesquelles serait réalisée l'unité de commandement chère à FAYOL (1). En fait des subordonnés peuvent être sous le contrôle de plusieurs supérieurs de sorte que l'étendue du contrôle n'ait pas de signification absolument précise : le nombre de subordonnés relevant d'un supérieur peut être considérablement supérieur au nombre moyen obtenu en faisant le rapport des subordonnés d'un niveau hiérarchique donné à leurs supérieurs hiérarchiques.

PARAGRAPHE 3 : LONGUEUR DE LA LIGNE HIERARCHIQUE ET

NIVEAUX HIERARCHIQUES

La ligne hiérarchique ou hiérarchie tout court, dans la terminologie de FAYOL est "la série de chefs qui va de l'autorité supérieure aux agents inférieurs (2). La longueur de la ligne hiérarchique n'a pas besoin d'être très importante pour "organiser" un nombre très élevé d'employés.

(1) On lira avec intérêt sa description des inconvénients des "passe-relles", c'est-à-dire les relations entre agents n'empruntant pas la voie hiérarchique, Fayol, *op. cit.*, p. 39.

(2) *Ibidem*, p. 37.

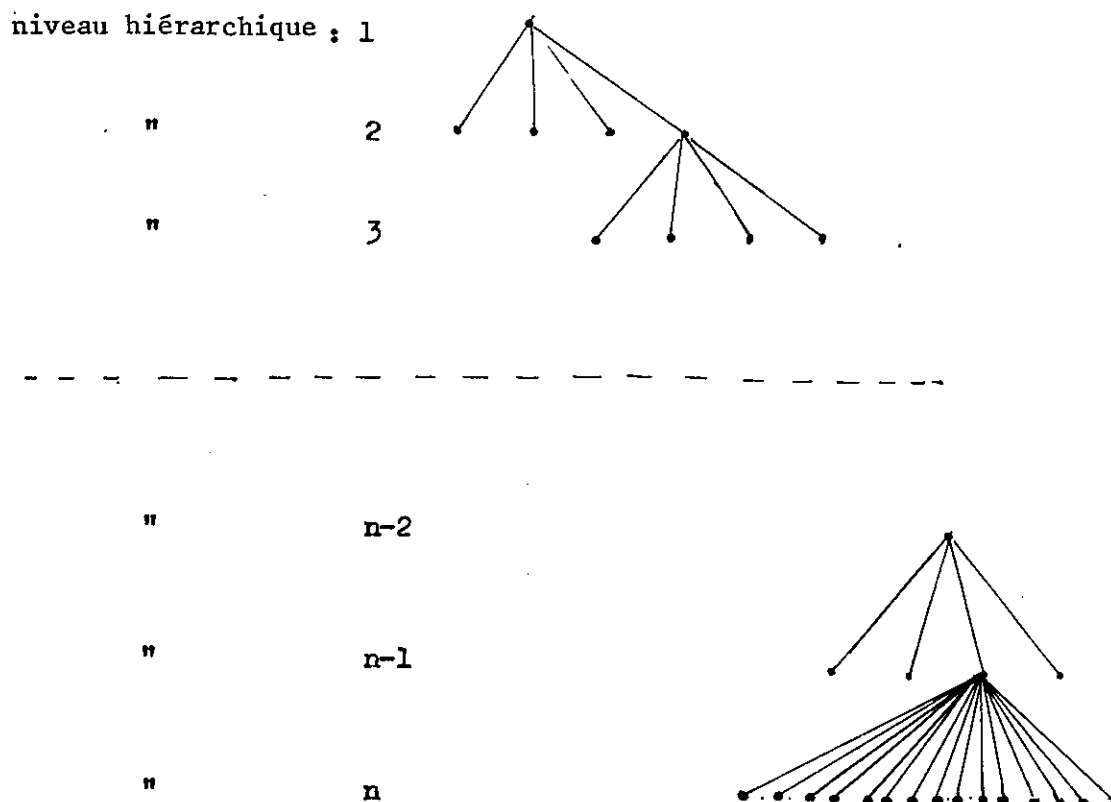


Figure 9 : niveau et ligne hiérarchique

avec 4 niveaux hiérarchiques, une étendue de contrôle de 4 pour les niveaux supérieurs et 15 pour le niveau le plus bas, il y a :

- 4 supérieur du niveau 2
- $16 = 4^2$ supérieur du niveau 3
- 4^{n-2} supérieur du niveau n-1
- $15 \times 4^{n-2}$ agents d'exécution au niveau hiérarchique n.

Dans ces conditions, notait FAYOL, 12 niveaux hiérarchiques conduisent à l'organisation de 251 . 658 . 240 personnes, au niveau hiérarchique 12, soit au total : 274.027.950. (1)

PARAGRAPHE 4 : LES DIVISIONS DE L'ENTREPRISE

Naturellement les entreprises ne présentent que rarement une organisation calquée sur le schéma régulier présenté p. 122 . C'est que toutes les tâches d'exécution ne sont pas identiques et qu'intervient naturellement la division du travail et la spécialisation. "La division purement numérique se rencontre surtout au niveau de l'atelier où des contremaîtres de même qualification donnent des ordres semblables à des groupes d'hommes qui accomplissent les mêmes tâches"(2). Au niveau de l'entreprise deux types de division sont possibles

1 - La division par spécialisation

Les lignes qui partent du chef d'entreprise correspondent à l'organisation d'une des fonctions spécialisées de l'entreprise. Le chef d'entreprise aura alors sous ses ordres des directeurs par fonction. Les directions que l'on rencontre alors le plus souvent sont les suivantes :

(1) *Ibidem*, p. 67. FAYOL procède au calcul de façon différente : il s'intéresse seulement au nombre de personnes au niveau 12. En outre le calcul de FAYOL comporte une erreur de typographie mais trop flagrante pour ne pas s'étonner de la voir largement reproduite par les auteurs qui le citent.

(2) J. AUBERT KRIER, *op. cit.*, p. 153

- . direction commerciale
- . direction de la production
- . direction financière
- . direction administrative

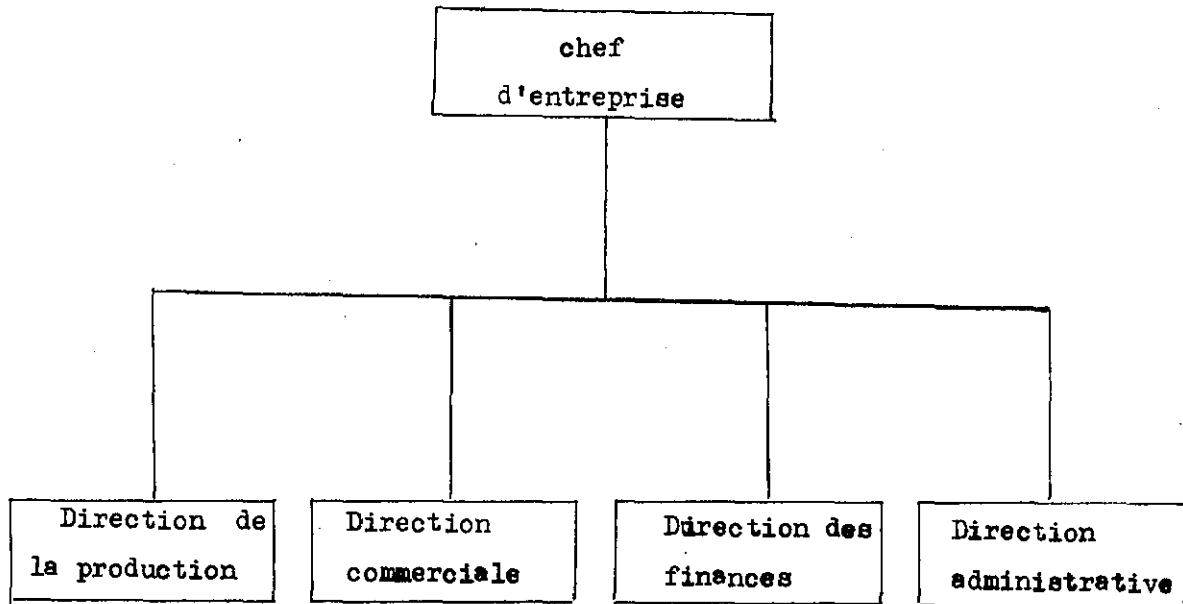


Figure 10 : Division par spécialisation de l'entreprise

Chacune des directions peut ensuite opérer des divisions en son sein par spécialisation croissante.

La figure 10 diffère du schéma p.122 par l'irrégularité prévisible des lignes hiérarchiques spécialisées : certaines lignes auront plus de niveaux hiérarchiques que d'autres. Par contre, le principe hiérarchique défini plus haut est respecté dans la mesure où les différentes fonctions n'interfèrent pas les unes avec les autres directement. Le chef d'entreprise assure l'unité de l'entreprise en coordonnant des

activités qui ne trouvent leur signification que dans cette unité. C'est pourquoi nous désignerons ce type d'entreprise par le vocable d'entreprise unitaire pour rappeler que les secteurs spécialisés n'ont pas d'autonomie.

2 - La division sans spécialisation

A ce type de division par fonction spécialisée s'oppose la division de l'entreprise en unités remplissant l'ensemble des fonctions de l'entreprise, mais pour une partie seulement de ces activités. Ces unités largement autonomes les unes par rapport aux autres, sont ensuite organisées sur la base d'une division fonctionnelle reproduisant à leur échelle la structure d'une entreprise unitaire (voir schéma ci-dessous). C'est pourquoi elles sont souvent appelées des "quasi-firmes". (1)

(1) 70 - O.E. Williamson "Managerial Discretion, Organization Form and the multi Division Hypothesis", dans "The Corporate Economy". Mac Millan, London, 1971, p. 353, et dans le même ouvrage. Robin Marris p. 276.

Quoiqu'ayant une spécificité certaine, les travaux sur la décentralisation dans l'entreprise rejoignent les travaux fondamentaux sur la décentralisation et les équipes de K. Arrow, de L. Hurwicz, de T. Marschak et de J. Marschak. (cf bibliographie générale)

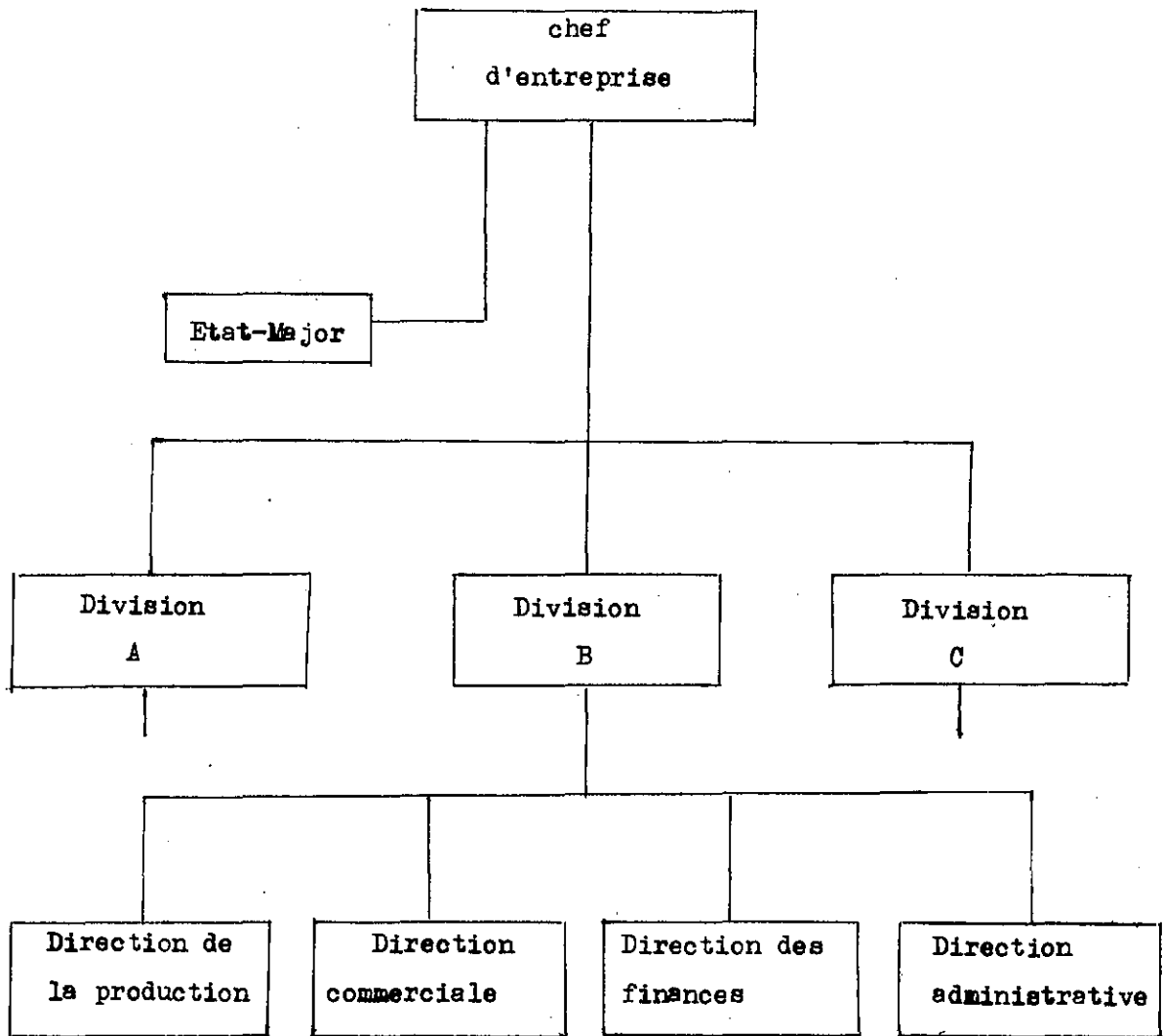


Figure 11 L'Entreprise à divisions multiples

Ce type de division ne sera possible que si les avantages tirés de l'autonomie des "quasi firmes" sont substantiels (1). Aussi ne le trouve-t-on que dans les très grandes entreprises.

L'organisation de l'entreprise à divisions multiples peut être obtenue de plusieurs façons ; habituellement, les divisions regroupent les activités de l'entreprise par produit ou par groupe de produit. Une autre façon de procéder consiste à pratiquer une répartition par aire géographique. Enfin, l'entreprise peut commercialiser sa production sous différentes marques (correspondant à des produits différents ou non) et faire correspondre divisions autonomes et marques. Naturellement toutes les industries ne se prêteront pas de la même façon à une organisation de l'entreprise en divisions multiples : la technologie de chaque industrie est plus ou moins favorable aux types de divisions que nous avons énumérées. Ainsi les industries où le seuil d'efficacité est très élevé, où les produits sont liés entre eux sont les moins aptes à leur organisation en divisions multiples. Aussi n'est-il pas étonnant que ce soit dans le secteur de la transformation des métaux que la substitution de l'entreprise à divisions multiples à l'entreprise à forme unitaire soit la plus difficile à réaliser (2).

Le changement de l'entreprise unitaire à l'entreprise comportant des divisions autonomes ne se limite pas à un changement de structuration mais il a des conséquences plus profondes. La décomposition en activités autonomes libère le sommet de la hiérarchie (noté "chef d'entreprise" sur la figure 10) largement des tâches de routine et lui donne ainsi le temps de se consacrer à la planification à long terme

(1) Cf. *Infra*

(2) D'après A. CHANDLER : "Strategy and Structure" Auchon Book New-York, 1966, p. 402. Ce sont les industries du cuivre, du nickel de l'aluminium et la sidérurgie qui ont été les plus lentes à abandonner les entreprises unitaires.

de l'entreprise et aux choix fondamentaux. Mais pour cela, il sera amené à s'entourer d'une équipe susceptible de rassembler les informations nécessaires aux décisions (noté Etat Major sur la figure 10).

On peut résumer les caractéristiques de l'entreprise à divisions multiples de la façon suivante :

1 - La responsabilité des décisions de fonctionnement courant est dévolue aux dirigeants des divisions.

2 - L'Etat Major qui entoure le chef d'entreprise remplit des fonctions de conseil vis à vis de celui-ci de de contrôle vis à vis des dirigeants de divisions.

3 - La direction de l'entreprise se consacre aux décisions stratégiques comprenant la planification et la mesure et la sanction des résultats et l'allocation des ressources de l'entreprise entre les divisions qui se font concurrence pour les obtenir.

4 - L'éloignement de la direction de l'entreprise des opérations courantes empêche que celles-ci occupent tout son temps et l'incite à prendre du recul vis à vis de l'entreprise.

Ce découpage de l'entreprise permet de profiter des avantages liés à la taille de l'ensemble en préservant un fonctionnement efficace des différentes parties. (1)

Celles-ci constituent en elles-mêmes des "entreprises" traditionnelles dont nous allons étudier le fonctionnement.

(1) Pour une illustration des avantages de ce type de division, on peut consulter : A. ALCOUFFE, M. ENJALBERT et G. MURATET, "Méthodes de résolution du problème de transport et de production d'une entreprise à établissements multiples en présence de coûts fixes", *Revue Française d'automatique informatique recherche opérationnelle*, octobre 1975 ou A. ALCOUFFE et G. MURATET, "Optimal Location of Plants", *Management Science*, à paraître décembre 1976.

SECTION II - ORGANISATION HIERARCHIQUE ET

FONCTIONNEMENT DES ENTREPRISES

La structure que nous venons de décrire entraîne des conséquences importantes sur le fonctionnement des entreprises. La longueur de la ligne hiérarchique qui caractérise les entreprises de grande dimension conduit à des modalités spécifiques de fonctionnement.

Si nous étudions comment les dirigeants dans les grandes entreprises prennent leurs décisions (1), nous devons noter, tout d'abord, qu'ils sont situés à un niveau donné dans la pyramide hiérarchique. Aussi pour un dirigeant particulier, les autres dirigeants de l'entreprise se divisent-ils en trois catégories :

1 - Ses supérieurs situés au dessus de lui dans la ligne hiérarchique. Ce sont eux qui déterminent ses promotions et son salaire.

2 - En dessous de lui, ses inférieurs, son influence sur leur revenu (etc) est comparable à celle de ses supérieurs à son égard. Mais un élément de marchandage apparait : en effet, le dirigeant dépend de ses subordonnés pour ses propres promotions dans la mesure où ses résultats propres dépendent des efforts de ses subordonnés.

3 - La troisième catégorie de dirigeants est celle qui est située au même niveau hiérarchique. Ces dirigeants remplissent des tâches qui peuvent être différentes ou identiques mais ils sont tous engagés dans une concurrence pour le passage à un niveau supérieur dans la ligne hiérarchique

(1) Nous nous appuyons ici sur les travaux de MONSEN, R.J. et DOWNS A. "A Theory of Large Managerial Firm" J.P.E., 1965, pp. 221 - 236

a - Les directeurs à tous les niveaux de la ligne hiérarchique tendent à filtrer les informations en leur possession de façon à ne transmettre à leur supérieur que les informations qui ne leur sont pas défavorables. Naturellement diverses procédures de contrôle peuvent limiter cette déformation (contrôles internes ou utilisation de services de contrôle externes) mais elles impliquent un coût. Et il est impossible d'éliminer la part considérable de subjectivité dans les informations qui circulent le long de la ligne hiérarchique. Ainsi, les directeurs peuvent, d'une part, éliminer au maximum les éléments d'information qui leur seraient défavorables et d'autre part insister sur les éléments les plus susceptibles d'être appréciés par les supérieurs.

Ces biais dans la transmission de l'information sont d'autant plus importants que la taille de l'entreprise est plus grande. Dans ce cas, il y a plusieurs niveaux hiérarchiques et l'on peut légitimement penser que les déformations sont cumulatives. Cela vient du principe hiérarchique : chaque dirigeant est responsable de toute la fraction d'entreprise qui lui est assujettie dans la pyramide : aussi a-t-il les mêmes intérêts à filtrer les éléments défavorables vis à vis de ses supérieurs que ceux de ses inférieurs à son égard.

Le phénomène renforce la tendance de la haute direction à méconnaître l'entreprise qu'elle doit diriger quand la taille de celle-ci augmente : le volume de l'information requise augmente vraisemblablement avec la taille, donc tend à saturer les canaux de transmission et en outre l'introduction de niveaux hiérarchiques supplémentaires abaisse la fiabilité des informations reçues.

B - Les directeurs ne transmettent pas tous les ordres :

La ligne hiérarchique sert à transmettre les informations nécessaires à la haute direction pour prendre ces décisions mais elle sert aussi à celle-ci à transmettre ses ordres. Or, il n'y a pas de raisons d'attendre que l'ensemble des directeurs d'une entreprise ait des ob-

jectifs qui coïncident exactement avec ceux de la haute direction. Même dans ce cas, chacun, pris individuellement, peut estimer qu'il peut s'écarter marginalement de ceux-ci sans conséquence appréciable pour l'entreprise dans son ensemble. Dès lors, on comprend qu'à chaque niveau hiérarchique, les ordres puissent connaître des infléchissements visant la satisfaction de l'échelon hiérarchique considéré exclusivement.

Nous n'entendons pas là que les directeurs opposeraient des refus clairs et nets aux ordres émanant de l'échelon hiérarchique supérieur car cela équivaldrait probablement à leur éviction mais que fréquemment les ordres comprennent nécessairement une part laissée à la subjectivité du dirigé. Celui-ci peut alors l'interpréter de façon à assurer la maximisation de sa propre satisfaction. Il dispose dans ce but d'une gamme étendue d'attitudes mettant en jeu :

- . l'intensité avec laquelle il exécute des ordres directs
- . l'attention avec laquelle il surveille les ordres qu'il est chargé de transmettre.
- . l'imagination avec laquelle il met en pratique des directives qui lui sont confiées.

Naturellement comme dans l'utilisation de la ligne hiérarchique du bas vers le haut pour transmettre l'information, il est légitime de penser que les déformations des ordres sont cumulatives d'un niveau de la hiérarchie à l'autre. L'exécution de la politique élaborée par la haute direction est donc d'autant moins satisfaisante que la longueur de la ligne hiérarchique est plus grande.

Il faut noter que les déformations purement bureaucratiques que nous étudions ici ne font qu'aggraver des déformations involontaires dues à l'incompétence et aux difficultés de transmission de l'information et des ordres.

SECTION III - COUTS SALARIAUX ET ORGANISATION DES

ENTREPRISES

Le principe hiérarchique a des conséquences sur le mode de rémunération dans les entreprises. Il permet d'expliquer un phénomène, mis en évidence par plusieurs études, qui ne peut guère être expliqué par les théories de la productivité marginale : la liaison positive entre le niveau des salaires des dirigeants et la taille de l'entreprise.

PARAGRAPHE 1 : LES OBSERVATIONS

D. ROBERTS a étudié la relation entre les salaires des dirigeants des entreprises américaines le profit et les ventes réalisés par ces entreprises pour la période 1935 - 1950. Les résultats qu'il a obtenus en 1956 ont été confirmés par les études ultérieures de MAC GUIRE, CHIU, et ELBING (1). La difficulté de ce type d'études provient du grand nombre de relations qui peuvent être envisagées entre les trois variables considérées. D. ROBERTS étudiera les relations suivantes :

a - Relation entre le salaire du directeur le mieux payé, les profits et les ventes

L'étude portant sur un échantillon de 77 entreprises montra :

(1) Roberts, David, "A General Theory of Executive Compensation based on statistically Tested Propositions". Q.J.E., 1956, pp. 270 - 294
MAC GUIRE, CHIU, ELBING : "Executive Income, Sales and Profits"
A.E.R., septembre 1962

1 - Une liaison très forte entre les ventes et les profits ($r = 0,91$) de sorte que les relations partielles entre salaire et profits ou entre salaires et ventes sont difficiles à discerner

2 - Une liaison très forte entre l'ensemble (ventes et profits) et le salaire.

3 - D. ROBERTS mit en évidence deux éléments qui suggèrent que le salaire est relié avant tout aux ventes.

α - D. ROBERTS construisit un sous groupe d'entreprises pour lesquelles la corrélation entre les profits et les ventes étaient relativement faibles ($r = 0,70$ contre $r = 0,91$ pour l'ensemble). Il trouva alors que la corrélation entre le salaire et les ventes était nettement supérieure à celle entre le salaire et les profits.

β - En étudiant les taux de variation annuels entre le salaire, les ventes et les profits, ROBERTS trouva que la liaison la plus significative était celle entre le salaire et les ventes.

b - Relation du salaire au taux de profit et aux ventes

ROBERTS a cherché également s'il existait une relation entre le taux de profit et le salaire. Pour cela, il a défini le taux de profit de deux façons : profit/ventes et profit/actif net. Dans ce cas, il a établi qu'il y avait une relation entre le salaire et le 1^o taux alors qu'il n'y en avait aucune entre le salaire et le 2^o taux. En effet quel que soit la définition du taux de profit, dans les entreprises de l'échantillon, la liaison entre ventes et taux de profit était faible : ($r = 0,23$ et $0,22$ respectivement). Les coefficients de corrélation partielle du salaire avec les ventes, l'influence des taux de profit étant éliminée, sont respectivement ($0,6$ et $0,6$) tandis que les coefficients de corrélation partielle des salaires avec le taux de profit l'influence des ventes étant éliminée sont très faibles : ($0,2$ et $0,04$)

Plus significative encore est la similitude des résultats obtenus en substituant au salaire du directeur le mieux payé, une moyenne des salaires des directeurs ; les seuls résultats significatifs sont ceux qui concernent la liaison entre le salaire et les ventes.

c - Relation logarithmique

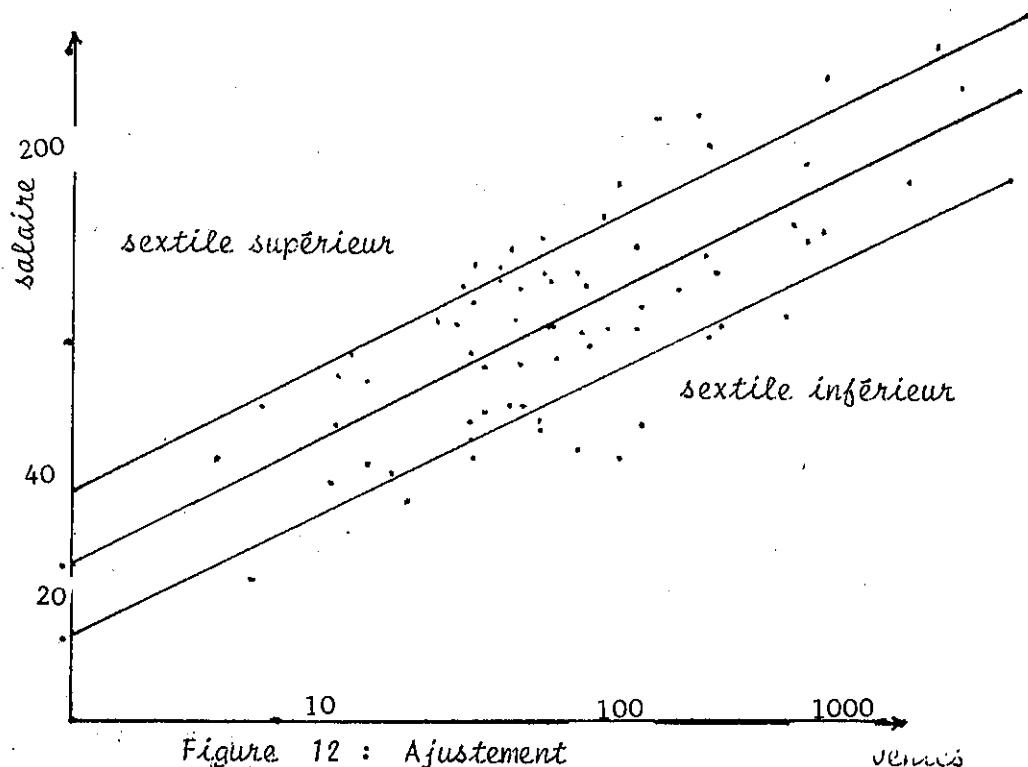


Figure 12 : Ajustement
du salaire le plus élevé et des ventes de
l'entreprise correspondante (1)

La figure ci-dessus montre la relation entre le salaire du dirigeant le mieux payé et les ventes. Utilisant une double échelle logarithmique, elle suggère que les relations les plus significatives porteront sur des pourcentages de variations plus que sur les nombres absolus. En effet, en refaisant les

(1) source D. ROBERTS, *op.cit.*, p.284 ; les ventes sont en millions de dollars et les salaires en milliers de dollars.

calculs de corrélation que nous venons de décrire mais en prenant les logarithmes. D. ROBERTS confirma les résultats précédents :

- forte corrélation entre le logarithme du salaire et celui des ventes
- pas de corrélation entre le logarithme du salaire et celui des taux de profit

Là encore les résultats furent similaires en substituant le salaire moyen des dirigeants au salaire du dirigeant le mieux payé.

PARAGRAPHE 2 : LES TENTATIVES D'EXPLICATION PAR LA

PRODUCTIVITE DU TRAVAIL

R. ROBERTS a essayé d'expliquer les résultats obtenus en les intégrant à la théorie de la détermination du salaire par la productivité marginale du travail.

La détermination du salaire des dirigeants par la productivité marginale de leur travail se heurte à une première difficulté qui provient de la spécificité de la contribution des dirigeants par rapport

à celle des autres facteurs. En effet, si π est le profit, q , la production, p , le prix, c , le coût moyen et x , un facteur. La productivité marginale du facteur x est

$$\frac{\delta \pi}{\delta x} = (p - c) \frac{\delta q}{\delta x} + q \left(\frac{\delta p}{\delta x} - \frac{\delta c}{\delta x} \right)$$

Pour un facteur x quelconque, dans l'expression précédente, le seul élément variable est $\frac{\delta q}{\delta x}$, mais dans le cas d'un dirigeant, la situation est différente puisqu'il peut influencer aussi bien la fonction de recette de l'entreprise (prix) que la fonction de coût.

Dès lors, on est conduit à déterminer le produit marginal en valeur du dirigeant, ainsi : "différence entre le profit total de l'entreprise sous sa direction et le profit si l'entreprise était dirigée par le meilleur des autres dirigeants possibles plus le coût pour l'entreprise de s'assurer les services de celui-ci" (1). Cela constitue la limite supérieure du salaire que l'entreprise peut être disposée à lui verser. La limite inférieure est constituée par le meilleur salaire qu'il pourrait obtenir en quittant l'entreprise considérée pour une autre.

Les deux limites devraient tendre l'une vers l'autre si les deux conditions suivantes étaient remplies :

a - concurrence tant du côté de "l'offre de dirigeants" que du côté de la demande.

b - un grand nombre d'emplois similaires possibles pour chaque dirigeant, un grand nombre de dirigeants pour chaque entreprise.

(1) D.H. ROBERTS p. 290

Dans les cas où ces deux conditions ne sont pas remplies il n'y a pas de raisons de s'attendre à ce que les deux limites soient confondues et le salaire des dirigeants est indéterminé entre elles. Or, s'il n'est pas possible de prouver directement que les deux conditions ne sont pas remplies, un ensemble de faits tend à le suggérer.

a - La spécificité de la relation entreprise-dirigeant

MARSHALL (1) a attiré l'attention sur le caractère spécifique de la relation entre le dirigeant et l'entreprise. "Le dirigeant d'une entreprise a une connaissance des hommes et des choses qu'il pourrait dans certains cas vendre très cher à une entreprise rivale. Mais dans d'autres cas, cette connaissance est telle qu'elle n'a pas de valeur hormis pour l'entreprise qui l'emploie, et son départ causerait alors une perte pour l'entreprise bien supérieure à son salaire tandis qu'il ne pourrait probablement pas gagner la moitié du salaire qui lui est versé ailleurs".

Ainsi le dirigeant et l'emploi qu'il occupe ne sont pas des biens homogènes pour lesquels on puisse imaginer qu'il existe un véritable marché de concurrence susceptible de déterminer un salaire par équilibre d'une offre et d'une demande. Dans ce cas, l'indétermination du fait de l'écart qui sépare les deux limites est grande mettant en question la possibilité de se référer à la théorie de la productivité marginale pour expliquer les salaires. Les situations dans lesquelles cette théorie ne peut s'appliquer sont donc plus larges que ne le pensait HICKS qui écrivait : "Il n'y a pas lieu de s'inquiéter de la validité de l'application de notre théorie parce que nous avons découvert qu'elle ne nous disait pas grand chose si on essaie de l'appliquer à CHARLIE CHAPLIN ou à SIR JOHN SIMON" (2).

(1) MARSHALL, *op. cit.*, p. 520

(2) J. HICKS, "Theory of Wages" Mac Millan London, 1ère édition 1932, citée d'après la seconde édition 1963, p. 34.

b - L'absence de mobilité des dirigeants

L'observation des carrières des dirigeants d'entreprise conduit à mettre en question la validité de la détermination du salaire par la théorie de la productivité marginale du travail. En effet, en ce qui concerne au moins les postes élevés de la hiérarchie, on constate une faiblesse très marquée de la mobilité. En ce qui concerne les Etats-Unis, le phénomène apparaît comme ancien puisqu'il figure dans l'étude de D. ROBERTS. Celui-ci analysa la mobilité des dirigeants de deux façons.

- Il étudia pour l'échantillon durant la période 35 - 50, les départs de dirigeants pour des motifs autres que le décès et la retraite. Sur l'ensemble de la période, dans 62 % des entreprises, il n'y avait eu aucun départ de dirigeants, 31 % des entreprises avaient connu des départs une seule année, 6 % pendant deux années. Durant la même période, 20 à 55 % des employés avaient quitté chaque année leur entreprise.

- Il chercha ensuite si cette faible mobilité n'était pas liée seulement à l'âge des dirigeants puisque l'âge abaisse de façon générale la mobilité. Aussi établit-il un échantillon de 500 dirigeants dont il retraça les carrières depuis l'âge de 25 ans. Les résultats figurent dans les tableaux 7 et 8 ci-dessous :

Tableau 7

Répartition de 500 dirigeants d'entreprise par nombre d'employeurs depuis l'âge de 25 ans	
% des dirigeants	Nombre d'employeurs
39	1
22	2
15	3
10	4
8	5
5	6
1	7 et plus
Moyenne	= 2,5 emplois

Tableau 8

Répartition de 500 dirigeants d'entreprise par nombre d'employeurs depuis l'accession à un poste de dirigeants

% de dirigeants	Nombre d'employeur
87	1
8	2
4	3
1	4 et plus

source : D. ROBERTS, op. cit., p. 280

Ces résultats confirment l'étude précédente : les dirigeants constituent un groupe où la mobilité est très faible.

O.E. WILLIAMSON cite des résultats très similaires pour 1967 mais ils font apparaître en outre une mobilité déclinante avec la taille de l'entreprise (1). Les résultats de son étude figurent sur le tableau 9 ci-dessous. le tableau 9 montre clairement que la promotion interne est la voie normale d'accession aux postes les plus élevés dans la hiérarchie des entreprises : le nombre des années passées chez l'employeur avant d'accéder au poste le plus élevé pour les 500 plus grandes entreprises américaines est en moyenne de 21,3 années et s'élève jusqu'à 24,9 années pour les 100 plus grandes entreprises. Ce nombre reste très élevé dans le cas des vice-présidents : une moyenne de 15,7 années.

(1) O.E. WILLIAMSON : "Corporate Control and Business Behavior" Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1970.

Ces résultats permettent de douter que la concurrence extérieure à l'entreprise puisse jouer un rôle important dans la détermination des salaires.

Tableau 9 (1)

Nombre d'années de travail antérieures chez leur employeur des dirigeants des 500 plus grandes entreprises américaines en 1967.

Catégories d'entreprise	Nombre d'année chez l'employeur avant l'accession au poste considéré					
	Président du Conseil d'Administration		Président		Vice Président	
	Moyenne	Ecart Type	Moyenne	Ecart Type	Moyenne	Ecart Type
1 — 100	24,9	11,2	19,6	13,3	18,7	
101 — 200	23,4	11,9	22,4	6,3	17,8	
201 — 300	18,9	11,5	17,0	9,8	14,4	
301 — 400	21,7	18,7	21,4	9,5	13,7	
401 — 500	16,6	21,5	5,2	5,7	10,3	
1 — 500	21,3		16,9		15,7	

(1) O.E. WILLIAMSON, *op. cit.*, p. 29

-Paragraphe 3 : La Théorie administrative du salaire

Une théorie satisfaisante du salaire des dirigeants doit permettre de rendre compte des différents phénomènes que nous venons de présenter :

- 1 - Principe hiérarchique quasi-universel dans les entreprises
- 2 - Existence d'une relation positive entre le salaire des dirigeants et la taille de leur entreprise.
- 3 - Faible mobilité du personnel dirigeant des entreprises.

Une théorie administrative du salaire permet de comprendre comment les deux premiers sont interdépendants et elle est compatible avec le troisième. (1)

Soit S : le salaire du dirigeant le mieux payé

C : le chiffre d'affaire de l'entreprise

a : constante à déterminer, représentative de l'influence de la taille sur le salaire

k : constantes dépendant des unités monétaires retenues pour le salaire et la taille.

L'étude du D.R. ROBERTS que nous avons présentée conduit à établir entre le chiffre d'affaire et le salaire du dirigeant le mieux payé une relation du type :

$$S = k C^a \quad (1)$$

H. HOONTZ et C. O'DONNEL ont déterminé la constante a en procédant à un

(1) Nous suivons ici la théorie de la détermination des salaires proposée initialement par H.A. SIMON : "The compensation of executives" *sociometry* 1957, p. 32 - 33.

ajustement des salaires des dirigeants et des chiffres d'affaire des entreprises qui les employaient (1) et obtenu la valeur: $a = 0,37$.

L'organisation hiérarchique de l'entreprise a pour conséquence d'établir un classement des salaires qui est calqué sur la hiérarchie chaque supérieur i perçoit un salaire égal à β_i fois celui de ses subordonnés immédiats. Naturellement la valeur de β_i peut varier suivant les entreprises et à l'intérieur d'une entreprise entre les différents niveaux hiérarchiques, mais on peut penser qu'en moyenne les valeurs de β_i ne s'écarteront guère de l'intervalle 1, 3 à 2.

PARAGRAPHE 4 : LA THEORIE ADMINISTRATIVE DU SALAIRE

ET LES FAITS

Nous allons exprimer la taille de l'entreprise en fonction de sa structure administrative. Un bon indicateur de la taille d'une entreprise est constitué par le nombre de ses employés. Or, à chaque niveau hiérarchique, le nombre des employés est égal au nombre des dirigeants du niveau immédiatement supérieur multiplié par l'étendue du contrôle. Comme nous l'avons vu, l'étendue du contrôle varie peu puisqu'elle est généralement comprise entre 4 et 7 et son intervalle de variation est encore plus réduit si nous considérons la moyenne des étendues de contrôle dans l'entreprise tous secteurs confondus.

Supposons à présent que nous considérons une entreprise idéale dans laquelle chaque supérieur a exactement le même nombre de subordon-

(1) H. KOONTZ et C. O'DONNEL "Principles of Management" New York Mac Graw Hill, 1955.

nés s et dans lequel il y a n niveaux hiérarchiques à l'intérieur du personnel de direction. Soit N le nombre de dirigeants. Il vient la relation suivante entre N et n

$$N = 1 + s + s^2 + \dots + s^{n-1} = \frac{s^n - 1}{s - 1} \simeq \frac{s^n}{s - 1} \quad (2)$$

Il vient en prenant le logarithme de la relation précédente :

$$\text{Log } N = n \text{ Log } s + \text{constante} \quad (3)$$

N sera notre indicateur de taille des entreprises. Complétons notre hypothèse sur la structure administrative de l'entreprise idéale: supposons que chaque supérieur reçoive un salaire égal à B fois celui de ses subordonnés. Soit A le salaire des dirigeants du plus faible niveau hiérarchique. Le salaire des dirigeants de niveau hiérarchique élevé échappe à la détermination par des forces concurrentielles, il n'y a pas de raison de supposer que A ne soit pas déterminé de façon concurrentielle et il est vraisemblable que A varie assez peu d'une entreprise à l'autre. Il vient alors la relation suivante entre le salaire du dirigeant le mieux payé et le nombre de niveaux hiérarchiques dans l'entreprise.

$$S = A \beta^{n-1} = B \beta^n \quad (4)$$

En posant : $B = \frac{A}{\beta}$

Nous pouvons écrire cette relation sous forme logarithmique :

$$\text{Log } S = n \text{ Log } \beta + \text{constante} \quad (5)$$

Tirons n de (3) et portons le dans (5) :

$$n = \frac{\text{Log } N}{\text{Log } s} + \text{constante}$$

Il vient :

$$\text{Log } S = \frac{\text{Log } N}{\text{Log } s} \cdot \text{Log } \beta + \text{constante} \quad (6)$$

Or l'équation (1) (p.141) s'écrit sous forme logarithmique

$$\text{Log } S = a \text{ Log } C + \text{constante} \quad (7)$$

La théorie administrative du salaire affirme que les formulations (6) et (7) sont identiques. En effet :

1 - Si l'on prend le nombre de dirigeants comme indication de la taille, on pose que $N/C = \text{constante}$

$$\text{Log } N = \text{Log } C + \text{constante}$$

2 - Ainsi les deux formulations seront identiques si

$$a = \frac{\text{Log } \beta}{\text{Log } s} \quad \text{ou :} \quad \beta = s^a \quad (8)$$

Cette hypothèse est-elle plausible compte tenu des observations empiriques dont on dispose ?

Nous avons vu que a est égal approximativement à 0,37 ; ce qui donne la valeur suivante pour les étendues de contrôle que l'on peut rencontrer.

Tableau 10 : Etendue de contrôle et hiérarchie des salaires

Etendue de contrôle	β
4	1,67
5	1,81
6	1,94
7	2

On trouve des couples de valeur (s , β) correspondant chacune aux valeurs admissibles de s et de β .

H.A. SIMON et O.E. WILLIAMSON ont montré que les couples obtenus pour s et pour β correspondaient à ce que l'on pouvait observer dans de grandes entreprises américaines, en particulier pour General Motor pour laquelle des vérifications ont pu être effectuées pour la période 35 - 50 (1).

La vérification n'a d'ailleurs pas porté sur le seul salaire du dirigeant le mieux payé mais sur l'ensemble des dirigeants. En effet, la formule (4) peut être utilisée pour déterminer l'ensemble des salaires des dirigeants aux différents niveaux hiérarchiques.

(1) O.E. WILLIAMSON , *op. cit.* p. 37

CONCLUSION

La théorie administrative du salaire des dirigeants intègre dans la théorie de la détermination du salaire l'exigence de cohérence entre l'échelle des salaires et la structure hiérarchique dans l'entreprise. Le salaire y est déterminé :

1 - par la concurrence qui fixe le salaire des dirigeants au niveau hiérarchique le plus bas.

2 - par la structure administrative de l'entreprise caractérisée par l'étendue du contrôle de chaque dirigeant.

3 - Par le facteur de correspondance entre la hiérarchie des dirigeants et la hiérarchie des salaires.

Ces mécanismes conduisent à un salaire lié à la taille de l'entreprise, ce qui correspond aux observations. De plus la liaison entre la structure administrative et la hiérarchie des salaires prévue par la théorie correspond également aux observations.

Il revient à la théorie administrative le mérite d'intégrer dans la détermination du salaire les considérations relatives à la structure et à l'organisation des entreprises.

SECTION IV : DETERMINATION ECONOMIQUE ET ADMINISTRATIVE

DE LA TAILLE DE L'ENTREPRISE

PARAGRAPHE 1 : LE MODELE

En réunissant la théorie administrative de la détermination du salaire et les conclusions des analyses du fonctionnement des entreprises, il est possible de montrer les limites à la taille des entreprises. Pour cela, nous allons construire un modèle destiné à étudier les conséquences à la fois économique et administrative de la taille des entreprises sur leur efficacité (1).

Considérons une entreprise présentant les caractéristiques suivantes dont nous avons vu pour la plupart qu'elles correspondaient bien à la réalité et dont les autres sont introduites à des fins de simplification :

H_1 : l'entreprise a une structure hiérarchique. Les fonctions de direction et d'exécution sont séparées de sorte que seuls les employés du niveau hiérarchique le plus bas exécutent un travail de production. Les employés situés à des niveaux hiérarchiques plus élevés remplissent seulement des tâches d'administration de leur entreprise.

H_2 : Le rapport $\frac{\text{Production}}{\text{Travail d'exécution}}$ est constant quel que soit

le nombre de travailleurs employés à l'échelon hiérarchique le plus bas

(1) Nous précisons ici un modèle de O.E. WILLIAMSON paru dans "Corporate Control...." op. cit.

- H_3 : le coefficient hiérarchique des salaires est constant le long de la ligne hiérarchique : un supérieur touche β fois ($\beta > 1$) la rémunération des subordonnés de niveau hiérarchique immédiatement inférieur.
- H_4 : L'étendue du contrôle est constante le long de la ligne hiérarchique.
- H_5 : Le prix des facteurs et des produits est donné.
- H_6 : les coûts de production par unité produite sont constants à l'exception du coût en salaire.
- H_7 : Chaque subordonnée ne remplit qu'une fraction des directives de son supérieur. La déviation entre les tâches et les directives est constante d'un échelon hiérarchique à un autre.
- H_8 : la déviation entre les tâches remplies par un échelon hiérarchique et les directives provenant de l'échelon hiérarchique supérieur est cumulative le long de la ligne hiérarchique.

Nous adopterons la liste suivante des symboles

- s = l'étendue du contrôle
- α = fraction des directives exécutée par un subordonné ($0 < \alpha < 1$)
- N_i = nombre d'employés au i^e niveau hiérarchique
- n = nombre de niveaux hiérarchiques (variable de décision déterminant la taille de l'entreprise). Le personnel d'exécution est au $n^i\grave{e}me$ niveau hiérarchique.
- p = prix de l'unité produite
- A_n = salaire des employés du niveau hiérarchique le plus bas
- A_i = salaire des employés du i^e niveau hiérarchique

β = coefficient hiérarchique des salaires

r = coût par unité produite non-salarial

Q = production : $Q = \theta \alpha N_n$;

θ = productivité moyenne du travail d'exécution

V = recettes

C = Coût variable total

On peut simplifier les notations en choisissant les unités physiques de façon à ce que $\theta = 1$

Le problème étant de déterminer s'il y a une limite à la croissance de l'entreprise, la variable de décision est n le nombre de niveaux hiérarchiques qui détermine, pour s donné, le nombre d'employés de l'entreprise et la production de celle-ci (1). Le nombre optimal de niveaux hiérarchiques de l'entreprise est celui qui maxime le profit.

Le problème peut s'écrire, si π représente ce profit

$$\text{MAX}_n \pi = V - C = p Q(n) - C(n) \quad (10)$$

Nous pouvons établir immédiatement des relations entre les variables du modèle :

$$N_i = s^{i-1} \quad \text{d'où : } N_n = s^{n-1} \quad \text{et } Q = s^{n-1}$$

(1) De façon rigoureuse, on ne devrait prendre que des valeurs entières. Néanmoins, nous l'utiliserons comme une variable continue de façon à déterminer n le nombre optimal de niveaux hiérarchiques, en raison des commodités du point de vue des calculs. Cela peut se justifier, en outre : le nombre d'employés comme de niveaux hiérarchiques sont une simplification de la réalité, des moyennes, en quelques sortes, toutes divisions fonctionnelles de l'entreprise confondues.

$$A_i = A_n^{n-i}$$

$$C = \sum_{i=1}^n A_i N_i + rQ = \sum_{i=1}^n A_n^{n-i} s^{i-1} + rQ$$

$$= A_n \beta^n \sum_{i=1}^n \left(\frac{s}{\beta}\right)^i + rQ$$

Etudions $\sum_{i=1}^n \left(\frac{s}{\beta}\right)^i$. Il vient :

$$\sum_{i=1}^n \left(\frac{s}{\beta}\right)^i = \frac{\left(\frac{s}{\beta}\right)^{n+1} - \frac{s}{\beta}}{\frac{s}{\beta} - 1} = \frac{s^{n+1} - s^n}{(s-\beta)\beta^n} \quad (10)$$

Or dans la pratique, s est supérieur à 4 et compris entre 1,2 et 1,8, aussi, nous avons

$$\sum_{i=1}^n \left(\frac{s}{\beta}\right)^i \approx \frac{s^{n+1}}{(s-\beta)^n} \quad (11)$$

Nous pouvons réécrire le problème en introduisant ces relations :

$$\text{MAX}_n \pi = p (\alpha s)^{n-1} - \left(\frac{A_n s^n}{s-\beta}\right) - r (\alpha s)^{n-1} \quad (12)$$

$$\text{Il vient : } \pi = (p-r) (\alpha s)^{n-1} - \left(\frac{A_n}{s-\beta}\right) s^n$$

Le nombre de niveaux hiérarchiques optimal sera donné par :

$$\frac{\partial \pi}{\partial n} = (p-r) (\alpha s)^{n-1} \text{Log } \alpha s - \left(\frac{A_n}{s-\beta}\right) s^n \text{Log } s = 0 \quad (13)$$

Prenant le logarithme de (13), il vient :

$$\begin{aligned} \text{Log} (p - r) + (n - 1) \text{Log} \alpha s + \text{Log} (\text{Log} \alpha s) \\ - \text{Log} \frac{A_n}{s - \beta} - n \text{Log} s - \text{Log} (\text{Log} s) = 0 \end{aligned}$$

D'où nous tirons la valeur optimale de n , n^* :

$$n^* = 1 + \frac{1}{\text{Log} \alpha} \left[\text{Log} \left(\frac{A_n}{p - r} \right) + \text{Log} \left(\frac{s}{s - \beta} \right) + \text{Log} \frac{\text{Log} s}{\text{Log} \alpha s} \right] \quad (14)$$

Vérifions tout d'abord, que la valeur de n que nous venons de trouver a un sens, c'est-à-dire que nous avons pris ici le logarithme de nombres positifs et que la valeur de n obtenue est économiquement significative : α et $s/s - \beta$ sont compris entre zéro et 1.

$\beta < s$ sinon $\text{Log} (s/s - \beta)$ n'a pas de sens. Cette condition correspond aux faits observés.

$\alpha s > 1$. Si cette condition n'était pas satisfaite $= \alpha s < 1$, cela signifierait que les subordonnés diminuent l'efficacité du supérieur, ce qui est improbable à tous les échelons hiérarchiques.

Puisque $\alpha < 1$, $\text{Log} \alpha < 0$, et pour que l'expression trouvée ait un sens il faut donc :

$$\text{Log} \left(\frac{A_n}{p - r} \right) + \text{Log} \left(\frac{s}{s - \beta} \right) + \text{Log} \left(\frac{\text{Log} s}{\text{Log} \alpha s} \right) < 0 \quad (15)$$

Cette condition sera remplie si l'entreprise réalise des profits positifs. Dans ce cas, il vient :

$$(p - r) (\alpha s)^{n-1} - \left(\frac{A_n}{s - \beta} \right) s^n < 0 \quad (16)$$

$$\text{soit : } \frac{A_n s}{(p-r)\alpha^{n-1}(s-\beta)} < 1$$

Prenons le logarithme, il vient :

$$\text{Log} \left(\frac{A_n}{p-r} \right) + \text{Log} \left(\frac{s}{s-\beta} \right) + \text{Log} \left(\frac{1}{\alpha^{n-1}} \right) < 0 \quad (17)$$

Or pour les valeurs admissibles de α, n et s , on a :

$$\text{Log} \left(\frac{1}{\alpha^{n-1}} \right) > \text{Log} \left(\frac{\text{Log } s}{\text{Log } \alpha s} \right) > 0$$

Par conséquent, la condition de positivité des profits nous assure que la condition (15) est satisfaite.

PARAGRAPHE 2 : LES RESULTATS

Sous les hypothèses du modèle, on peut tirer les conclusions suivantes relatives à la valeur optimale de n^*

1 - La valeur optimale de n^* est une fonction croissante du degré d'exécution des directives :

$$\frac{\partial n^*}{\partial \alpha} > 0$$

2 - Si les directives sont totalement exécutées, il n'y a pas de limite à la taille de l'entreprise dans les conditions du modèle : rendements constants, prix donné. On retrouve là un résultat classique.

3 - La valeur optimale de n^* est une fonction décroissante de la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise ($A_n/p-r$). Ainsi dans une branche utilisant beaucoup de main d'oeuvre, on peut s'attendre à trouver des lignes hiérarchiques courtes pour des entreprises à la taille optimale.

4 - La valeur optimale de n^* s'accroît avec l'étendue du contrôle. Le résultat peut paraître surprenant. Cependant, il est intuitivement plus compréhensible si l'on considère les liaisons entre α et s : nous raisonnons toutes choses égales par ailleurs, or si l'étendue du contrôle augmente sans que le degré d'exécution des directives diminue, cela signifie que l'entreprise a réalisé un progrès au niveau de la gestion et cela explique qu'elle soit susceptible d'accroître la longueur de la ligne hiérarchique.

5 - La valeur optimale de n^* s'accroît quand β diminue. Le résultat est conforme à l'intuition : si le personnel de direction est moins coûteux, il est intéressant de l'accroître.

La conclusion la plus importante porte sur le rôle du degré d'exécution des directives qui peut dans une certaine mesure être considéré comme un indicateur du consensus sur les objectifs de l'entreprise ou du consensus à l'intérieur de l'entreprise. Pour présenter un modèle plus réaliste, nous allons abandonner quelques-unes des hypothèses simplificatrices précédentes mais, nous le verrons, les résultats ne seront pas modifiés pour autant.

PARAGRAPHE 3 : GENERALISATION

Le modèle précédent contient des hypothèses simplificatrices qui le rendent assez peu réalistes ; aussi les résultats obtenus peuvent-ils être mis en question. Il est, cependant, suffisamment général pour permettre l'abandon de certaines hypothèses simplificatrices.

1 - Les économies d'échelle

Le nombre de niveaux hiérarchiques peut être considéré comme un indicateur de la taille de l'entreprise. Dans le modèle précédent, nous faisons l'hypothèse d'une constance de la productivité du travail d'exécution. Nous pouvons abandonner cette hypothèse et considérer comme une fonction de n : des économies d'échelles positives entraînent $\frac{\partial \theta}{\partial n} > 0$ tandis que des déséconomies d'échelle impliquent $\frac{\partial \theta}{\partial n} < 0$.

L'expression du profit devient :

$$\Pi = \theta (\alpha s)^{n-1} (p - r) - A_n \frac{s^n}{s - \beta} \quad (12)'$$

La dérivée du profit par rapport à n s'écrit :

$$\frac{\partial \Pi}{\partial n} = s^{n-1} \left\{ (p - r) \alpha^{n-1} \left(\frac{\partial \theta}{\partial n} + \text{Log} \alpha s \right) - A_n \frac{-s}{s - \beta} \right\} \quad (13)'$$

Le signe de $\frac{\partial \Pi}{\partial n}$ est donc déterminé par l'expression entre crochets. Dans le cas où $\frac{\partial \Pi}{\partial n} = 0$ et $\theta = 1$, on retrouve l'expression (3) et l'on voit que $\frac{\partial \Pi}{\partial n}$ est une fonction décroissante de façon exponentielle de n de sorte qu'il existe bien n^* tel que $\frac{\partial \Pi}{\partial n} = 0$. Ici nous ne pouvons en être assurés puisque $\frac{\partial \Pi}{\partial n} > 0$ et $\theta(n)$ est croissant.

Mais une fois de plus la déviation des tâches par rapport aux directives assurera l'existence d'une taille optimale sauf, si les rendements croissent de façon exponentielle avec la taille de l'entreprise de façon à compenser la perte d'efficacité d'origine administrative. Ainsi les rendements croissants ne sont-ils pas, en général, un facteur d'indétermination de la taille optimale des entreprises.

2 - Imperfection sur le marché du produit

Si le prix du produit est une fonction des quantités produites :

$p = f(q)$ et $\frac{\partial p}{\partial q} < 0$; la valeur optimale de n est :

$$n^* = 1 + \frac{1}{\log \alpha} \left\{ \log \frac{A_n}{p \left(1 - \frac{1}{\epsilon} \right) - r} + \log \frac{s}{s - \beta} + \log \frac{\log s}{\log \alpha s} \right\}$$

ϵ représente l'élasticité de la demande; plus la demande est rigide, plus la taille de l'entreprise est limitée.

Dans le modèle précédent, la taille de l'entreprise n était reliée qu'au nombre de niveaux hiérarchiques. Cette hypothèse impliquait que l'étendue du contrôle soit une donnée institutionnelle sur laquelle l'entreprise n'avait pas de pouvoir. En fait, deux variables de décision contrôlent la taille de l'entreprise : le nombre de niveaux hiérarchiques et l'étendue du contrôle. Mais si l'on considère l'étendue du contrôle comme une variable de décision, on est amené à s'intéresser aux facteurs qui déterminent la valeur du degré d'exécution. Il est légitime de penser qu'à côté de facteurs institutionnels déterminés socialement, l'étendue du contrôle a un rôle : plus le nombre de subordonnés est élevé, plus le degré d'exécution des directives a des chances d'être faible. Ainsi l'accroissement de la taille de l'entreprise par accroissement de l'étendue du contrôle se heurte à la diminution du degré d'exécution des directives.

Par conséquent, il apparaît légitime à partir de notre analyse de conclure que les difficultés administratives limitent la taille des entreprises, au moins dans leur forme unitaire et pour chacune des divisions des entreprises à divisions multiples.

On pourrait penser que la solution apportée par l'entreprise à divisions multiples aux problèmes administratifs de l'entreprise unitaire lui permet de s'accroître indéfiniment tout au moins aussi longtemps

qu'elle rassemble des divisions unitaires dont aucune ne dépasse la taille optimale. Mais ces problèmes vont réapparaître au niveau des tâches administratives qui incombent à la direction centrale. Car la multiplication des divisions autonomes va accroître les tâches de contrôle et de supervision de la direction centrale au point de rendre nécessaire une organisation hiérarchique des tâches.

Les obstacles administratifs à la croissance illimitée des entreprises pourront ici être classés en deux catégories :

a - la première est liée aux déformations habituelles provenant de l'allongement des communications à l'intérieur de l'entreprise.

b - L'identité des objectifs des divisions et leur compatibilité deviennent de plus en plus difficiles à assurer à mesure que la taille et la diversité des activités de l'entreprise s'accroît et que la direction centrale est de plus en plus éloignée du fonctionnement courant des divisions. Cette situation gênera l'élimination des objectifs propres aux dirigeants des divisions au détriment de l'efficacité de l'ensemble.

Ainsi quoique l'organisation de l'entreprise par division autonome permette un accroissement de taille considérable, elle ne supprime pas les obstacles que nous avons identifiés en étudiant l'entreprise unitaire.

★

★

★

CHAPITRE IV

LE POUVOIR DANS L'ENTREPRISE

CHAPITRE IV

LE POUVOIR DANS L'ENTREPRISE

C'est parce que l'organisation des activités économiques par un calcul économique conscient est plus efficace que l'organisation spontanée par le marché que les entreprises ont une raison d'être. Mais c'est aussi parce que cette organisation a des limites provenant de l'impossibilité pour ce calcul de prendre en compte suffisamment d'éléments et d'être suivi avec suffisamment de soin que l'entreprise a des limites et que la substitution marché / entreprise ne s'opère que partiellement. La question du pouvoir que nous allons aborder dans ce chapitre est, donc, centrale dans l'étude de l'entreprise.

Dans les petites entreprises personnelles, le pouvoir est relativement transparent :

- . la totalité ou la quasi totalité des biens utilisés dans l'entreprise appartiennent à l'entrepreneur,
- . la totalité ou la quasi totalité des décisions sont également de sa compétence.

La réunion dans la même personne de la propriété et des capacités d'organisation désigne le titulaire du pouvoir dans l'entreprise. Il est vrai que ce pouvoir peut être singulièrement restreint par des agents externes (clients, fournisseurs, créanciers) susceptibles de peser sur les décisions de l'entrepreneur.

Cette situation relativement claire des petites entreprises, se complique quand on examine les très grandes entreprises parce que :

- . le pouvoir dans l'entreprise ne peut être exercé par une seule personne mais est nécessairement délégué.
- . l'entreprise personnelle fait place à l'entreprise sociétaire de sorte que les biens utilisés ne sont plus la propriété d'une même personne.
- . il n'y a pas nécessairement confusion entre ceux qui exercent le pouvoir et les propriétaires de l'entreprise.

Or, c'est dans les grandes entreprises que la majorité des activités économiques dans de nombreux secteurs se déroulent aujourd'hui. Ainsi, en 1965, le professeur W.F. MUELLER estimait qu'en 1975, les 200 plus grandes sociétés industrielles américaines contrôleraient les deux tiers des actifs de l'industrie américaine.

Le tableau 11 ci-dessous et le tableau 12 p161 montrent l'impact des grandes entreprises respectivement sur l'économie américaine et sur l'économie française (2).

Tableau n° 11 : Concentration de l'industrie américaine.
(1962)

DISTRIBUTION DES SOCIÉTÉS	ACTIFS		IMMOBILISATIONS		PROFITS NETS	
	MILLIONS DE \$	%	MILLIONS DE \$	%	MILLIONS DE \$	%
5 plus grandes.....	36 447	12,5	17 502	15,3	957	19,8
10 — —	54 353	18,7	27 783	24,3	1 434	29,6
20 — —	73 825	25,4	35 840	31,3	1 839	38,0
50 — —	105 421	36,2	51 057	44,6	2 315	47,9
100 — —	136 222	46,8	63 128	55,1	2 788	57,6
200 — —	165 328	56,8	73 447	64,1	3 265	67,5
500 — —	199 894	68,9	86 818	75,8	3 821	79,0
1 000 — —	221 279	76,0	94 178	82,2	4 178	86,4
Toutes les sociétés.....	291 022	100,0	114 589	100,0	4 837	100,0

(1) W.F. MUELLER, "Economic Concentration", *Hearings before the Subcommittee on Antitrust and Monopoly of the Committee on the Judiciary, U.S. Senate, Washington 1964-1965, Part. II p. 519.*

(2) W. MUELLER, *op. cit.*, p. 16 et I.N.S.E.E., "le poids et la Structure financière des grands groupes industriels en 1972", *Journée d'Etude du Comité de liaison des Centrales de Bilan, Paris, 9 Juin 1976.*

Tableau n° 12 : Poids de 18 groupes dans l'économie française en %. (1972)

	Minerai de Fer Sect. 7	Non Ferreux Sect. 8	Mat. de Const. Sect. 9	Verre Sect. 10	Chimie 11	Fonderie 13	Papier Carton 21	Caoutc. Mat. Plastic 23	Biens Intern. 24	Const. Mécan. 14	Const. Elect. 15	Trans. Terrest. 16	Const. Navale Arm. Aér 17	Biens Equip. 18	Presse Edition 22	T. 13	T. 39
Variables (1)																	
Effectifs	68	65	10	44	52	9	5	29	29	7	24	62	41	31	6	29	11
Salaires + charges sociales	70	67	13	53	54	10	6	31	34	8	24	66	45	33	8	31	12
Situation nette	76	76	22	81	45	16	12	33	48	8	24	61	42	30	10	39	14
Immobilisations brutes	67	68	18	69	45	14	11	37	41	8	20	70	56	38	5	38	12
Investissements nets	58	83	14	58	54	28	7	38	45	9	28	71	73	49	4	45	15
Chiffre d'Affaire Exportation	74	77	29	39	50	17	7	45	50	10	27	84	32	44	19	46	23
Autres valeurs immobilisées net.	90	88	46	93	32	24	23	44	60	15	28	67	44	38	21	51	15
Dividendes et tantièmes distrib.	79	78	44	88	43	18	15	50	52	12	19	56	25	25	26	39	18
Dettes Long et Moyen Terme	78	89	32	77	46	19	16	50	57	8	26	74	62	45	10	52	12
Frais Financiers	80	83	20	60	49	13	9	39	46	13	29	66	52	37	9	41	11
Production	73	66	14	54	43	11	7	28	37	8	23	68	41	34	9	34	10
Valeur ajoutée	69	63	15	58	48	10	7	32	33	8	22	66	49	33	8	31	11
Excédent brut d'exploitation	67	55	20	55	38	11	9	35	32	9	17	69	44	32	7	31	11
Profit brut après impôt	60	44	21	68	38	11	10	36	32	9	17	75	46	35	8	32	10
Autofinancement	56	40	19	60	38	11	10	35	30	9	17	76	51	37	7	31	9
Stocks	76	69	17	50	46	18	5	37	43	24	33	62	44	38	10	39	17
Clients nets	70	67	14	45	46	11	7	36	37	11	25	57	31	27	9	31	15
Fournisseurs nets	65	70	14	44	39	11	5	36	34	9	22	62	34	30	11	31	13

(1) La définition des variables est celle des "Comptes Intermédiaires des Entreprises en 1972" - Volume des Collections de l'I.N.S.E.E. n° 4.38 - Font exception :

- * Investissement net = Immobilisations acquises ou créées pendant l'exercice - Immobilisations sorties de l'actif pendant l'exercice.
- * Profit brut courant après impôt = Excédent Brut d'Exploitation + Produits financiers - Frais financiers - Impôts sur les sociétés.
- * Autofinancement = Profit Brut courant après impôt - Dividendes, Tantièmes et Participations des salariés.
- * Le chiffre d'affaires à l'exportation, issu également des déclarations NIC est donné à titre indicatif.

Par ordre de taille,
les 18 groupes sont
les suivants :

01. RHONE POULENC
02. SAINT GOBAIN PONT A MOUSSON
03. PECHINEY UGINE KUHLMANN
04. BOUSSOIS SOUCHON NEUVESEL
05. CREUSOT LOIRE
06. C.G.E.

07. DENAIN NORD-EST LONGWY
08. RENAULT
09. PEUGEOT
10. CHRYSLER
11. HACHETTE
12. WENDEL SIDELOR

13. CITROEN MICHELIN
14. THOMSON BRANDT-GSF
15. BABCOCK FIVES
16. LE NICKEL
17. CIMENT'S LAFARGE
18. SNIAS-SNECMA

Encore les chiffres que nous venons d'indiquer sous estiment-ils le degré de concentration des économies françaises et américaines.

a - les filiales des sociétés américaines n'ont été souvent prises en considération que lorsque la société-mère détenait plus de 50 % des actions, voire 95 %.

b - les filiales communes à plusieurs sociétés américaines ne sont pas prises en considération.

c - les groupes ont été délimités dans l'économie française par repérage de sociétés mères et des filiales à plus de 30 % de participation de la société mère. Ce chiffre de 30 %, comme nous le verrons, (1) est élevé et laisse de côté des filiales parfaitement contrôlées par les sociétés mères considérées.

d - L'I.N.S.E.E. n'a pu recueillir de renseignements sur toutes les filiales à plus de 30 %. Sur 842 sociétés repérées, l'I.N.S.E.E. n'a de chiffres que pour 614 (soit 73 %) d'entre elles. Les chiffres cités sur le tableau 12 sont, donc une borne inférieure de la concentration par secteur, ils indiquent, cependant, le poids écrasant des 18 groupes étudiés dans l'ensemble des 571.396 entreprises françaises (2).

Nous allons, désormais, consacrer l'essentiel de notre étude à ces grandes entreprises, en raison de leur importance et de la complexité des problèmes qui s'y posent. En effet, l'apparition d'intermédiaires de plus en plus nombreux dans les échelons du pouvoir et le passage de la structure juridique de la propriété individuelle aux diverses formes d'association jusqu'à la société par action ont enlevé le côté transpa-

(1) Cf. *Infra* p. 231 et suivantes.

(2) Recensement industriel de 1962. Pour une batterie de mesure de la concentration en France et des comparaisons internationales, on peut consulter : Y. MORVAN, "la concentration de l'industrie en France." A. COLIN, Paris, 1972.

rent qu'a le pouvoir dans les petites entreprises. Le fractionnement de la propriété et de l'autorité dans la grande entreprise ne permet plus l'assimilation immédiate entre le droit de propriété et le pouvoir dans l'entreprise.

Cette question a provoqué une controverse très vive qui a été ouverte par la publication par A.A. BERLE et G.C. MEANS d'un ouvrage consacré au pouvoir dans les grandes entreprises américaines en 1932 (1). Il est vrai, que l'on peut faire remonter la controverse à une date beaucoup plus ancienne puisque l'on trouve des remarques sur la séparation de la propriété et du pouvoir dans les textes de A. SMITH (2).

La thèse de la séparation de la propriété et du pouvoir dans les grandes entreprises est aujourd'hui largement répandue parmi les théoriciens des sciences sociales. Ainsi E.S. MASON, dans l'introduction d'un recueil d'études consacrées à la grande entreprise, fait état de ses réticences vis-à-vis des théories "directoriales" de l'entreprise mais n'en ajoute pas moins "presque tout le monde convient à présent que dans les grandes entreprises, le propriétaire se contente en général de recevoir passivement ce qui lui est attribué, que le pouvoir est dans le cas le plus représentatif dans les mains des directeurs et que ceux-ci enfin choisissent normalement eux-mêmes leur successeurs (3).

Peter DRUCKER qui est l'un des auteurs les plus représentatifs du courant directorial, écrivait de son côté que "séparation de la propriété et du pouvoir représente la thèse la plus conventionnelle et la

(1) A.A. BERLE et G.C. MEANS, *"The Modern Corporation and Private Property"*. New York, 1932.

(2) Adam SMITH, *"La richesse des nations"*, Londres, 1774, cf *infra*

(3) E.S. MASON, *"The Corporation in Modern Society"*, Harvard University Press, 1960, p. 4, H. BARTOLI écrit de même, pour critiquer cet état de fait, : "Il est devenu de règle d'affirmer que le pouvoir n'appartient certes plus aux actionnaires mais que loin d'être accaparé par les financiers, il est devenu la chose d'un patronat de gestion et de la technostructure," préface à J.M. CHEVALIER, *"la structure financière de l'industrie américaine"*, Cujas, Paris, 1970, p. 5

plus largement acceptée en ce qui concerne les structures de l'économie américaine" (1).

Ce consensus n'empêche pas ce courant de se plaindre régulièrement de ne pas avoir été entendu et de "l'immutabilité des principes de l'économie classique". (2). En fait cette incompréhension montre simplement que l'observation empirique à laquelle il fait surtout appel, ne suffit pas. Il est nécessaire d'examiner soigneusement les explications de la dissociation de la propriété et du pouvoir, c'est-à-dire de fournir une théorie de ce phénomène, et après avoir construit des instruments de mesure appropriés, d'observer si la théorie proposée rend compte de la réalité.

Aussi, dans ce chapitre, examinerons-nous successivement, les aspects formels du pouvoir dans l'entreprise de grande dimension et théories du pouvoir. Les observations dont on peut disposer pour les Etats-Unis où se trouvent les plus grandes entreprises, pour la France et pour la Belgique seront étudiées au chapitre V.

L'analyse de l'entreprise pose un certain nombre de problèmes de terminologie quand on confronte les théories anglo-saxonnes et françaises. Les problèmes ne sont d'ailleurs pas purement des problèmes de traduction mais renvoient à un fonctionnement différent des entreprises anglosaxonnes et françaises.

1 - Le "management" ou les "managers" désignent dans les pays-anglo-saxons l'ensemble de la direction de l'entreprise, c'est-à-dire, à la fois, la hiérarchie interne, les responsables de la gestion propre-

(1) P. DRUCKER, "The New Markets and the New Capitalism" dans "Capitalism Today" D. BELL et I. KRISTOL, éditeurs, Basic Book, New York, 1971, p. 50.

(2) A.A. BERLE, "The Impact of the Corporation on Classical Economic Theory". Q.J.E., feb. 1965, p. 31

ment dite de l'entreprise et le conseil d'administration. Le regroupement sous un seul vocable de ces deux catégories de dirigeants est justifié par la pratique américaine dans laquelle une fraction importante des administrateurs exerce en même temps des responsabilités élevées dans la hiérarchie interne et où les administrateurs sont souvent "désignés" par celle-ci. En France, au contraire, le conflit entre le management et la propriété est souvent présenté comme opposant la hiérarchie interne de l'entreprise au conseil d'administration supposé représenter les actionnaires ou du moins les plus importants d'entre eux. Il est vraisemblable qu'au delà du choix des termes, on a affaire à des situations de fait différentes. Cela semble être confirmé par l'absence de représentation massive des directeurs dans les conseils d'administration en France.

Pour notre compte, nous avons adopté la terminologie suivante : quand nous parlons de directeurs, nous entendons les dirigeants effectifs de l'entreprise appartenant à la hiérarchie interne. Naturellement ce groupe peut englober, dans telle ou telle entreprise concrète des personnes n'ayant pas le titre considéré dans l'organigramme de leur entreprise. Au contraire, le terme plus vague de "dirigeants" a été retenu pour désigner le groupe "administrateurs + directeurs" par opposition aux actionnaires. Cela nous a conduit à parler de théorie directoriale de l'entreprise et non de théorie managériale ou même managérialiste.

2 - Le terme de pouvoir fait également problème. Les auteurs anglo-saxons s'efforcent d'identifier ceux qui exercent le "control" sur l'entreprise. Mais le terme est trompeur puisque le français "contrôle" est très différent puisqu'il n'évoque qu'une surveillance assez lâche des résultats d'une action. En fait l'usage anglo-saxon renvoie à une pratique sans doute plus souple des relations de pouvoir de sorte que la distinction entre le pouvoir et le contrôle ne soit pas toujours marquée. Nous nous sommes cependant attachés à les distinguer dans la mesure du possible quoique nous soyons conscients qu'"il n'y a pas d'intérêt (et au contraire beaucoup de risques d'erreurs) à définir les mots de façon plus précise que la réalité à laquelle ils renvoient".

SECTION I : ASPECTS FORMELS DU POUVOIR DANS L'ENTREPRISE

PARAGRAPHE 1 : LES DECISIONS DANS L'ENTREPRISE

Si l'on veut étudier la question du pouvoir dans les entreprises de grandes dimensions, on est conduit, à analyser les différentes décisions que la direction des entreprises est amenée à prendre pour déterminer quelles sont celles qui caractérisent le pouvoir.

L'objet propre des décisions dans l'entreprise consiste à transformer des ressources en produits de façon à atteindre des objectifs. Mais les ressources dont disposent les entreprises sont variées de sorte que les décisions présentent une certaine diversité et l'étude du pouvoir sera facilitée si nous commençons par diviser l'ensemble des décisions en plusieurs catégories distinctes. Trois catégories principales peuvent être construites à cet effet : les décisions stratégiques, administratives et de fonctionnement (1).

Les décisions de fonctionnement sont celles qui retiennent le plus l'attention dans la vie quotidienne des entreprises. Leur domaine va de tout ce qui est l'allocation des ressources proprement dites entre les différents domaines d'activité et les différents produits, à l'ordonnancement des activités, à la surveillance des prestations. On peut y inclure les décisions comme la fixation des prix, l'établissement d'une stratégie vis-à-vis de la commercialisation dans la mesure où des objectifs ont été fixés par ailleurs (2)

(1) Nous suivons, ici l'étude de I. ANSOFF, "Corporate Strategy" Mac Graw Hill, New York, 1965

(2) Le problème des objectifs sera envisagé de façon plus détaillée au chapitre VII

Les décisions administratives consistent à combiner les ressources de l'entreprise de façon à les rendre le plus efficace possible. Une partie concernera, par conséquent, les questions d'organisation : répartition des responsabilités et délégation de l'autorité, circuits de distribution, localisation des activités. Le reste concerne l'obtention et le développement des ressources, que ce soit les approvisionnements en matières premières, les formations du personnel ou le financement et l'acquisition des installations et des équipements.

Enfin, les décisions stratégiques concernent les problèmes externes, c'est-à-dire, déterminent les relations de l'entreprise avec son environnement. Les décisions caractéristiques visent alors la nature des produits de l'entreprise, les marchés de l'entreprise ; les décisions de ce type impliquent une considération spéciale du rôle du temps : rythme de pénétration sur un marché dans le cas de la diversification en particulier, rythme de régression éventuellement.

La classification proposée par I. ANSOFF est intéressante car elle n'impose pas un ordre d'importance "a priori" entre les décisions. Pour apprécier les problèmes de pouvoir, nous pouvons la croiser avec un autre critère qui touche la répétition des décisions.

Les décisions de fonctionnement seront des décisions à répétitions fréquentes et impliquant un renouvellement constant. Prenons par exemple la surveillance des performances. Elle aboutira à l'une des deux constatations suivantes :

- a - l'objectif fixé n'a pas été atteint
- b - l'objectif fixé a été atteint

Dans chaque cas, le besoin d'une nouvelle décision se fera sentir en quelque sorte de lui-même ; il faudra choisir : maintenir ou modifier l'objectif, compte tenu des performances.

Les décisions administratives sont en comparaison, beaucoup moins répétitives ; elles apparaissent comme des intermédiaires entre les dé-

cisions stratégiques et les décisions de fonctionnement. C'est aussi à leur égard que la marge de liberté des "décideurs" en faveur de leurs objectifs personnels peut être la plus grande dans la mesure où les contrôles d'efficacité sont les plus indirects.

Les décisions stratégiques présentent des caractéristiques qui les différencient nettement des autres types de décisions :

- elles émanent des échelons les plus élevés de la hiérarchie.
- elles ne peuvent être répétitives.
- elles supposent une initiative de la part des "décideurs" et non un simple ajustement.

Cette énumération des types de décisions qui se rencontrent dans l'entreprise permet de mesurer la bureaucratisation inhérente à la croissance des entreprises. La nécessité de déléguer le pouvoir a pour conséquence, la constitution d'un appareil destiné à l'administration de l'entreprise. La dimension de cet appareil dans les grandes entreprises est telle que les propriétaires ou les membres de leurs familles n'y occupent qu'une place généralement réduite.

Cette multiplicité des décisions, va par ailleurs, créer des occasions d'interférence entre les objectifs des différents membres de l'entreprise. Mais une première clarification concerne la notion de pouvoir dans l'entreprise.

Le pouvoir dans l'entreprise va se manifester, en premier lieu, par la prise des décisions stratégiques. Les autres décisions relèveront des échelons inférieurs de la hiérarchie de l'entreprise qui les prendront en fonction des décisions stratégiques, même s'ils y introduisent certains décalages pour tenir compte de leurs propres objectifs (1).

(1) Cf *Supra* Chapitre III, p.129 et suivantes.

Les entreprises à divisions multiples présentent des particularités sensibles dans la façon d'aborder les décisions stratégiques. Nous avons déjà souligné que la division de l'entreprise en quasi firmes avait pour effet de libérer la direction des tâches de gestion et d'administration de sorte qu'elle soit totalement disponible pour les décisions stratégiques et puisse prendre du recul par rapport à l'entreprise (1). La conséquence en sera une attitude différente vis-à-vis de l'évaluation des résultats. L'Etat-Major de l'entreprise à division multiple chargé de la conception et du contrôle des décisions stratégiques ne manquera pas de réaliser cette dernière tâche de vérification avec soin: en effet si les résultats sont mauvais, cela peut provenir d'une mauvaise mise en oeuvre des décisions par la hiérarchie des divisions. Au contraire dans l'entreprise unitaire, les dirigeants seront moins disposés à procéder à une évaluation rigoureuse des résultats, car celle-ci ne peut manquer de les mettre en cause, soit au niveau des décisions retenues, soit au niveau de leur mise en oeuvre.

Des raisons structurelles facilitent également le contrôle des décisions stratégiques dans les entreprises à divisions multiples. Une des décisions stratégiques essentielles consiste en l'allocation des ressources entre les divisions, c'est-à-dire la répartition des moyens de financement. Or celle-ci constitue simultanément un moyen de contrôle efficace: les divisions qui réussissent se verront allouer plus de moyens, celles qui échouent se les verront restreindre. Ce type de sanction - incitation peut être appliqué simplement dans l'entreprise à divisions multiples puisque, celles-ci étant autonomes, il est facile de mesurer leurs performances. Au contraire dans l'entreprise unitaire, il est difficile de sanctionner une division sans que les autres n'en pâtissent puisqu'elles sont interdépendantes.

Ainsi la répartition des décisions stratégiques dans l'entreprise à divisions multiples sera de nature différente de ce qu'elle est dans l'entreprise unitaire: l'allocation des ressources, à la fois incitation et sanction de performances, y aura une place beaucoup plus grande.

(1) Cf. *supra* p. 128.

PARAGRAPHE 2 : LA PRISE DES DECISIONS STRATEGIQUES

Dans les petites entreprises individuelles, les trois types de décisions sont souvent prises par la même personne, le propriétaire des actifs de l'entreprise et, dans la quasi totalité des cas, celui-ci prend, au moins, les décisions stratégiques. Il en va différemment dans les grandes entreprises.

Nous appellerons "direction" des grandes entreprises le groupe des personnes qui interviennent activement dans la prise des décisions stratégiques. Nous allons essayer de tracer les contours de ce groupe dans la société anonyme qui est la forme juridique de la quasi totalité des grandes entreprises, comme le montre le tableau 13 ci-dessous, après avoir étudié l'influence de groupes externes à l'entreprise.

Tableau 13 : STATUT JURIDIQUE DES 200 PREMIERES ENTREPRISES
FRANCAISES AU 31/12/71

Société anonymes	194
Dont dotées d'un Conseil d'Administration	186
Dont dotées d'un Conseil de Surveillance	8
Société à responsabilité limitée	2
Commandite par action	2
Groupement d'intérêt économique	1
Coopérative	1

Source F. Morin, op. cit., p. 30

Sous-paragraphe 1 : Les groupes externes à l'entreprise

La littérature économique consacrée au pouvoir dans l'entreprise n'accorde plus beaucoup de place au groupe des clients et des fournisseurs, tout au moins au niveau des grandes entreprises qui nous intéressent ici (1). C'est que les influences qui peuvent s'exercer ne s'exercent que rarement de façon ouverte. Cette disparition s'explique aussi par deux séries de phénomènes dans l'évolution des entreprises.

1 - En reprenant les définitions de N. KALDOR, on peut estimer que l'organisation des marchés est largement passée de la domination des "grossistes" à celle des "industriels" diminuant ainsi les possibilités d'influence des clients au sens large par rapport aux entreprises productrices (2). Celles-ci ont largement intégrés les activités de commercialisation et ont acquis une large autonomie par rapport à leurs clients. Cependant, l'apparition d'entreprises de commercialisation de très grande taille a rendu une certaine actualité à ce pouvoir des clients sur l'entreprise. G.B. RICHARDSON rapporte que la chaîne des grands magasins anglaise "Marks and Spencers" exerce une influence "tout à fait caractérisée" sur des décisions aussi importantes de certains de ses fournisseurs que le développement des produits, le niveau de la production et les décisions d'investissement. Cette influence s'exerce de façon informelle

(1) R.A. GORDON consacre encore des développements aux clients et fournisseurs qui, à notre connaissance, ne sont plus mentionnés par la suite (R.A. GORDON, "Business Leadership in the Large Corporation" 1945). Cela est probablement injustifié à l'égard d'un client et fournisseur particulier : l'Etat. Nous suivrons, cependant, cette tradition pour nous consacrer à l'entreprise et aux entreprises, c'est-à-dire sans consacrer de développement spécifique à l'Etat qui sera étudié seulement en tant qu'actionnaire, client, fournisseur...

(2) N. KALDOR a, notamment montré le rôle décisif de la publicité dans le passage de la domination des "grossistes" aux industriels. "The Economic Aspects of Advertising", R.E.S., 1949 - 1950, reproduit dans "Essays on Value and Distribution", op. cit.

au cours de négociations sur la base de la confiance mutuelle (1). Ce type de rapports existe vraisemblablement surtout au niveau des liaisons entre des fournisseurs de taille limitée et des clients de très grande taille. Par contre au niveau de fournisseurs de taille importante, ce type de rapport doit être assez rare à l'état pur.

a - En effet les rapports clients - fournisseurs restent rarement à l'état informel décrit par RICHARDSON. Les pressions exercées par les uns ou les autres créent une situation éminemment instable qui conduit généralement à des arrangements plus subtils dont les formes les plus connues sont la représentation aux conseils d'administration respectifs et les prises de participation mutuelles. Mais par ce biais, le problème de l'influence des clients et des fournisseurs rejoint celui, plus général des actionnaires.

b. La situation des banquiers est très comparable à celle des autres fournisseurs de l'entreprise. En effet, la très grande entreprise est devenue moins dépendante de la fourniture de fonds par les banques en particulier en substituant des sources internes à l'appel à l'extérieur de la même façon qu'elle échappait à l'influence des fournisseurs et clients en intégrant davantage d'activités en amont et en aval. D'après A.A. BERLE, en ce qui concerne les Etats-Unis, près des 2/3 des fonds utilisés par les grandes entreprises a une origine interne dans les provisions pour amortissements et les profits non distribués. La totalité du restant n'est pas pour autant apportée par les banques d'investissement. Une part importante est due à des banques de dépôts ou des organismes de collecte de l'épargne qui ont un rôle passif vis à vis de la gestion des entreprises (2).

(1) G.B. RICHARDSON, "Planning Versus Competition", *Soviet Studies*, janv. 1971 R.A. GORDON avait déjà étudié des phénomènes du même ordre aux Etats-Unis, en particulier les relations entre la chaîne "Sears" et le producteur d'objets en caoutchouc "Goodyear" ; cf. GORDON, *op. cit.*, pp. 253 - 254.

(2) A.A. BERLE, 1965, *op. cit.*, p. 29

P. BLETON, "les financiers", Editions Ouvrières, 1969, ou "La Banque et les affaires", Bordas, Paris, 1972 : "Les opérations proprement bancaires prennent tellement d'importance dans l'esprit et le temps du banquier qu'elles laissent peu de place aux autres", p. 168.

Les chiffres français pour l'autofinancement sont voisins : entre 1959 et 1973, le taux d'autofinancement a varié entre un minimum de 50,4 % (1959) et un maximum de 78,7 % (1969), si on le calcule à partir du rapport profit retenu net / Fbcf; il a varié entre un minimum de 34,8 % (1962) et un maximum de 53,6 % (1968) si on le calcule à partir du rapport plus complet profit retenu net / Fbcf + stocks. (1)

Sous-Paragraphe 2 : Les organes juridiques du pouvoir

1 - L'Assemblée générale (2)

Dans la Société anonyme, la propriété du patrimoine de l'entreprise revient aux actionnaires qui sont au moins au nombre de 7 en France et qui, dans la pratique sont beaucoup plus nombreux. Il y a environ 30 millions d'actionnaires aux Etats-Unis (3).

Dans le cas où les actions demeurent concentrées en un petit nombre de personnes unies par des liens familiaux ou autres, la formule de la Société anonyme n'est qu'un "habit juridique" commode pour une entreprise familiale et dans ce cas, le problème du pouvoir ne s'y posera pas de façon spécifiquement différente des entreprises individuelles : en général, pouvoir et propriété seront entièrement confondus.

(1) Pour les chiffres détaillés, on peut consulter, par exemple, le n° 19 de *Statistiques et études financières* qui étudie le taux d'autofinancement des entreprises françaises (1975) et "Le redressement de la situation financière des sociétés américaines en 1975" M. Rist n°s 10 et 11 de juin 1976, *Chroniques S.D.E.I.S.*

(2) Nous avons consulté deux ouvrages juridiques consacrés aux sociétés commerciales : J. HEMARD, F. TERRE et P. MABILAT, "Sociétés commerciales" Dalloz, Paris, 1974 et R. RODIERE, "Droit commercial", Dalloz, Paris. Sur la prédominance de la société anonyme, cf. P. BLETON, "Le capitalisme français, Ed. Ouvrières, Paris, 1966, p. 106.

(3) A. BIENAYME, "L'entreprise et le pouvoir économique" Dunod, Paris 1969, p. 63, estime à un million le nombre de porteurs d'actions en France. cf. annexe chapitre V infra "Les porteurs de valeurs mobilières en France."

Mais les grandes entreprises ont généralement un nombre considérable d'actionnaires (1). Du point de vue juridique, c'est l'assemblée des actionnaires qui est l'organe prééminent (2) mais dans les faits, le rôle de ces assemblées est réduit par deux phénomènes bien connus :

a - l'absentéisme

Peu d'actionnaires se rendent aux assemblées, car pour la plupart la direction des entreprises n'est pas le but pour lequel ils détiennent des actions. Cet absentéisme est si important qu'il peut gêner le fonctionnement des entreprises, en effet, la loi a prévu dans certains cas qu'un minimum d'actionnaires devait être présents, ou représentés pour que certaines décisions importantes puissent être valablement prises.

b - Le ramassage des pouvoirs de vote

Pour atteindre les quorums, les sociétés recourent à une quête des voix. En effet, les actionnaires absentéistes peuvent déléguer leur droit de vote aux assemblées générales. Ceux-ci sont recueillis par les banques et les agents de change qui touchent pour cela une commission payée par la société. En dehors de circonstances exceptionnelles, comme des offres publiques d'achat, ces pouvoirs sont remplis "en blanc" par les actionnaires ou en faveur de l'intermédiaire qui recueille les pouvoirs et qui, généralement, les utilisera en faveur des administrateurs en place.

(1) P. BLETON, 1966, *op. cit.*, p. 110 indique que Rhone Poulenc et Saint Gobain avaient chacune 200 et 300 000 actionnaires en 1966. Aux Etats-Unis seules 11 des 100 plus grandes entreprises ont moins de 20 000 actionnaires.

(2) R. RODIERE, *op. cit.*, p. 165.

Si un groupe d'actionnaires conteste le Conseil d'Administration en place ou cherche à s'y faire représenter, le ramassage des pouvoirs peut donner lieu à une véritable bataille et naturellement les Assemblées Générales suivantes tranchent en faveur d'un groupe ou d'un autre. Cette procédure est exceptionnelle en France et très rare aux Etats-Unis comme le montre le tableau 14 ci-dessous (1).

Tableau n° 14 : Bataille pour le ramassage des procurations de vote et la direction des entreprises aux Etats-Unis entre 1956 et 1961 (proxy fights).

ANNÉES	PROXY FIGHTS POUR CONTROLE	PROXY FIGHTS POUR REPRÉSENTATION	TOTAL
1956.....	11	9	20
1957.....	11	9	20
1958.....	22	12	34
1959.....	11	8	19
1960.....	16	9	25
1961.....	20	12	32
	91	59	150

L'Assemblée Générale apparaît comme un lieu où la question du pouvoir peut être tranchée occasionnellement, mais dépourvue de pouvoir réel en elle-même.

2 - Les organes de direction

La masse des actionnaires a, donc, un comportement passif vis-à-vis de l'entreprise. Juridiquement, les actionnaires délèguent leur pouvoir à un conseil chargé d'assister le sommet de la hiérarchie que nous avons étudiée précédemment (2).

(1) tiré de J.M. CHEVALIER, *op. cit.*, p.35

(2) cf *supra* p.117.

En France, depuis la réforme de 1966 - 1967, une option est ouverte aux entreprises entre la formule du "Conseil d'Administration + Président Directeur Général" et la formule "Conseil de Surveillance + Directoire" (1).

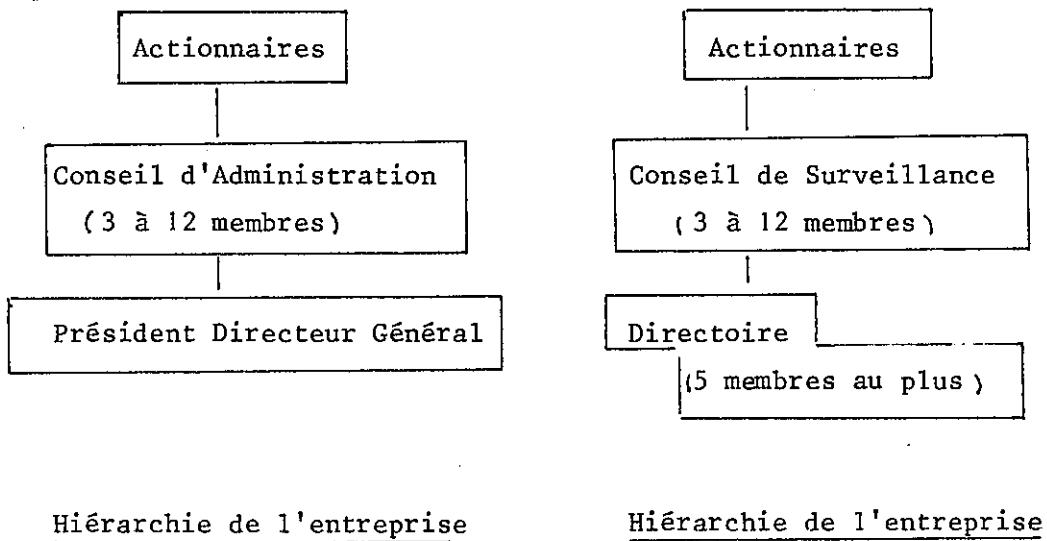


Fig. 13- Organisations de la société anonyme en droit français

Les administrateurs sont élus par les assemblées générales d'actionnaires et révocables au cours de toute assemblée générale. Cette faculté n'est pas sans conséquence sur la composition du Conseil d'Administration. En effet, un actionnaire important soucieux d'exercer

(1) Nous appellerons administrateurs les membres du Conseil de Surveillance et du Conseil d'Administration chaque fois qu'il n'y a pas d'intérêt à les distinguer.

le pouvoir dans une société n'a pas pour autant besoin de façon impérative d'avoir la majorité au conseil d'administration : puisqu'en cas de conflit, il lui serait possible de l'avoir, rien ne l'empêche de faire ou de laisser figurer au Conseil d'Administration des représentants de groupes internes ou externes à l'entreprise qu'il juge opportun d'associer à la marche de celle-ci.

Formellement, le rôle du Conseil d'Administration est pour l'essentiel, d'élire le président. Il peut à tout moment le révoquer. La formule "Conseil de Surveillance + Directoire" réduit encore le rôle réel des actionnaires. En effet les membres du Conseil de Surveillance ont moins de responsabilité que les administrateurs car ils n'administrent pas et la situation du Directoire est beaucoup plus assurée que celle du Président Directeur Général. Le Directoire est élu par le Conseil de Surveillance mais révocable par l'Assemblée Générale. Mais il faut à celle-ci un juste motif sous peine d'être astreinte à verser des indemnités aux membres du Directoire.

Le système américain est très voisin de la formule Conseil d'Administration + Président Directeur Général. Il associe au Conseil d'Administration un nombre variable de Comités chargés de surveiller la gestion de l'entreprise. Les membres de ces comités sont assimilés à des administrateurs par certains auteurs (1).

(1) Cf. J.M. CHEVALIER, *op.*, *cit.*, p.24.

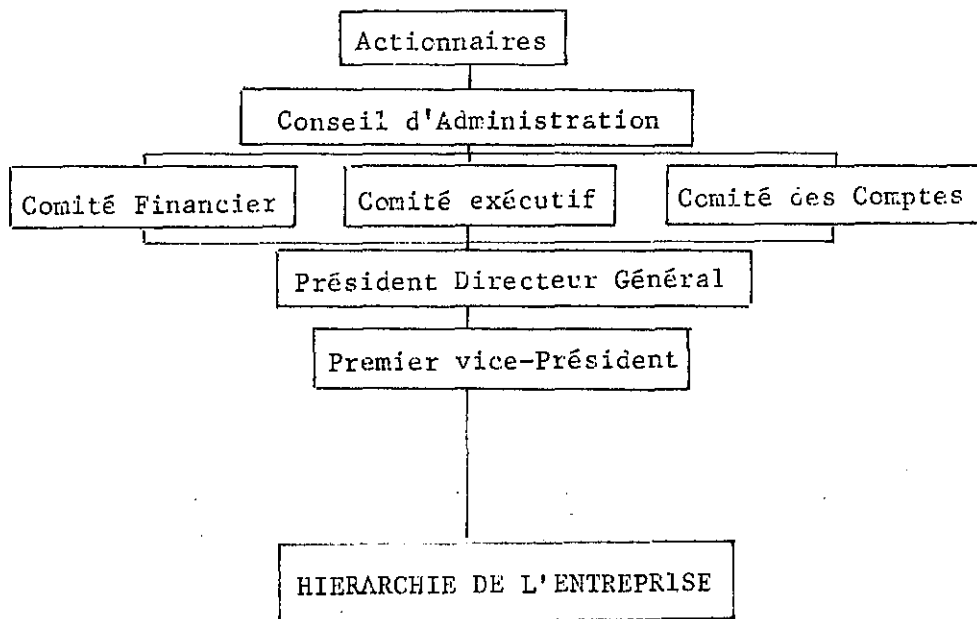


Fig.14 Organigramme d'une grande société américaine

En fait, il apparaît insuffisant pour localiser le pouvoir et ses sources d'étudier les organes juridiques désignés pour l'exercer. Il faut chercher, en amont, au niveau de la désignation des membres de ces organes. Aussi allons-nous étudier la composition des conseils d'Administration.

PARAGRAPHE 3 : LA COMPOSITION DES CONSEILS D'ADMINISTRATION

L'étude de Conseils d'administration cherche à déterminer pour quelles raisons les administrateurs détiennent leurs postes. On déterminera, en particulier, si les administrateurs appartiennent à un groupe externe, ou groupe des dirigeants actifs, ou bien s'ils détiennent un paquet important d'actions. Aussi, avant d'examiner la composition des Conseils d'administration, était-il utile d'indiquer quelles sont les sources d'information dont on peut disposer.

Sous-Paragraphe 1 : Les sources d'information

Dans la plupart des pays, des organismes publics de contrôle ont été institués qui sont chargés de veiller à la régularité des opérations effectuées par les Conseils d'Administration et de fournir des informations aux épargnants. Nous examinerons successivement le système américain et le système français.

- La S.E.C. Américaine.

La Securities and Exchange Commission (S.E.C.) a été constituée en 1933 par le Président Roosevelt. En vertu de la loi de 1933 complétée en 1934, la S.E.C. doit s'assurer avant toute émission de titres que l'opération est conforme aux règlements. Elle exige aussi la remise de deux documents le Registration Statement et le Prosepectus contenant des renseignements essentiels, en particulier, le nom des directeurs, des administrateurs et des actionnaires détenant plus de 10 % des actions. De façon générale, elle exige que lui soient communiqués chaque année les "Proxy statements" qui contiennent la liste des actionnaires détenant personnellement ou par l'intermédiaire de leurs proches plus de 10 % des actions. Le fichier du S.E.C. permet ainsi de suivre la liste des gros actionnaires des entreprises américaines. En dessous de 10 %, les informations de la S.E.C. sont très fragmentaires et il faut noter que diverses combinaisons (fondations...) permettent éventuellement de respecter la lettre de la loi et cependant de contrôler plus de 10 % des actions sans figurer sur les "Proxy". L'importance des dissimulations de ce type est difficile à apprécier, et quand la S.E.C. découvre des opérations douteuses, elle n'hésite pas à poursuivre les contrevenants qui peuvent être sévèrement condamnés (1).

(1) Pour le détail du fonctionnement de la C.O.B., cf. J. CHAMBOULIVE "La direction des sociétés par actions aux Etats-Unis d'Amérique", Paris, Sirey, 1964.

- La C.O.B.

La Commission des opérations de Bourse (C.O.B.) a été instituée en 1967. Elle est chargée de veiller au bon fonctionnement de la Bourse des Valeurs et de prendre des décisions sur l'admission des titres à la côte ou leur radiation. Elle doit surveiller également les informations fournies par les sociétés faisant appel à l'épargne lors des publications périodiques qui leur sont imposées ou lors de l'émission d'actions.

La C.O.B. exige des sociétés pour son information des renseignements confidentiels sur la structure de l'actionariat. Ces renseignements concernent la liste des actionnaires connus, les actions détenues par la société, les actions détenues par les membres du Conseil d'Administration. Malheureusement, les renseignements qu'elle fournit au public sont plus restreints (1). En particulier, elle ne communique que le nom des actionnaires détenant 10 % des actions et plus ("si possible 5 %")

De nombreuses sociétés apparaissent en infraction dans les rapports de la C.O.B. et celle-ci ne semble pas disposer pour l'instant de mesures coercitives très efficaces si l'on en juge par la permanence des infractions.

A côté de ces informations officielles, il est possible de consulter des documents privés recensant des renseignements utiles sur les entreprises.

Aux Etats-Unis, le MOODY'S MANUAL, sorte d'annuaire des entreprises américaines, fournit des informations de base, financières et économiques, et des renseignements historiques.

(1) Les "notes d'information" paraissent depuis 1968.

Le Standard and Poor contient le recensement des administrateurs et des principaux dirigeants des entreprises. Il permet, par recoupe-
ment, de trouver les fonctions éventuelles dans d'autres entreprises
d'un administrateur d'une société donnée.

En France, la D.A.F.S.A. (Société anonyme de documentation et
analyses économiques et financières, contrôlée par un pool bancaire)
édite des publications contenant des informations sur les Conseils
d'Administration.

Il faut mentionner également l'annuaire Desfossés dont le tome II
comporte des renseignements substantiels sur les entreprises cotées en
Bourse et les filiales qu'elles contrôlent : notice historique et do-
cumentaire sur chaque société cotée, nom des membres du Conseil d'ad-
ministration évolution du capital social, rappel des principaux résul-
tats des années précédentes.

Dans les deux pays, la presse spécialisée financière et économique
est utile et peut contenir des informations que leurs diffuseurs trou-
vent utiles de faire connaître à un moment donné et qui ne se retrou-
vent pas ailleurs (1).

Sous-Paragraphe 2 : Les administrateurs

La composition des Conseils d'Administration est loin d'être homo-
gène, on y trouve, au contraire représentés, clients et fournisseurs,
banquiers, actionnaires et directeurs.

R.A. GORDON a obtenu la répartition suivante des administrateurs
pour 35 des 200 plus grandes entreprises américaines pour lesquelles il
avait pu rassembler les données nécessaires.

(1) Pour une liste et une appréciation des sources d'informations en
France et aux Etats-Unis, on peut consulter, J.C. CHEVALIER et
F. MORIN, *op. cit.*, pour la Belgique, voir M. DE VROEY.

Tableau n° 15 : Composition du Conseil d'Administration
de 35 grandes entreprises américaines (1935)

SECTEURS	ORIGINE DES ADMINISTRATEURS					TOTAL
	INTERNE	BANQUES COMMERCIALES	BANQUES D'AFFAIRES	ACTIONNAIRES IMPORTANTES	DIVERS	
entreprises industrielles	191	29	27	69	56	372
services publics	22	14	4	11	25	76
chemins de fer	13	8	7	19	31	78

L'échantillon comprenait 25 entreprises industrielles,
5 entreprises de services publics et 5 entreprises de chemins de fer.

Les administrateurs, anciens dirigeants à la retraite, ne sont pas classés parmi les administrateurs d'origine interne.

Source R.A. GORDON, op. cit., pp. 122 - 123

L'importance du groupe des administrateurs d'origine interne est considérable (1). Surtout dans les 25 entreprises industrielles de l'échantillon où ils représentent plus de la moitié des administrateurs, aucun autre groupe ne détient une représentation qui approche même de loin la leur.

(1) Un membre du Conseil d'Administration est qualifié d'administrateur interne, s'il exerce une fonction de dirigeant dans la société ou l'une de ses filiales.

Depuis l'étude de GORDON, la proportion des administrateurs d'origine interne a eu tendance à augmenter dans les entreprises américaines. En effet, GORDON, étudiant en 1935, 155 conseils d'administration en trouvait 35 où les administrateurs auteurs étaient majoritaires (22 %) et 15 où ils étaient à une voix de la majorité absolue (1). J.M. CHEVALIER sur 200 conseils d'administration en a trouvé 153 où ils étaient majoritaires.

En considérant, à présent, l'ensemble des administrateurs, les administrateurs internes étaient

43,1 %	en 1935	(1)
36 %	en 1937	(2)
50 %	en 1957	(2)
60,7 %	en 1965	(3)

Il est impossible de comparer directement ces chiffres car les définitions ne sont pas absolument identiques et les échantillons diffèrent. La tendance qui semble s'en dégager, est, cependant, celle d'une augmentation de la représentation des administrateurs internes.

En France, la tendance est encore moins faiblement marquée et les administrateurs internes ne sont majoritaires que dans 14 des 200 premières entreprises industrielles.

(1) R.A. GORDON, *op. cit.*, p. 119

(2) G. KOLKO, "Wealth and Power in America", Praeger, New-York, 1962, p. 60

(3) J. M. CHEVALIER, *op. cit.*, p. 25

Tableau n° 16 - Pourcentage des administrateurs internes
dans les 200 plus grandes entreprises
françaises (1)

Pourcentage	0	10	20	30	40	50
	à	à	à	à	à	et
	10	20	30	40	50	plus
Nombre d'entreprises	5	58	65	44	14	12

(Les deux SARL ne sont pas prises en compte)

Source : F. Morin, op. cit., p. 33.

Dans la mesure où les directeurs sont massivement représentés au Conseil d'Administration, les administrateurs ont cessé de constituer un corps indépendant et supérieur aux principaux directeurs. Ceci revêt une grande importance dès que les directeurs n'occupent leur poste qu'en raison de leur compétence et non en raison des droits de propriété sur les actions de l'entreprise. En effet, si le groupe des directeurs détenait la majorité ou une large fraction des actions, la dissociation entre le pouvoir et la propriété serait imperceptible et on ne pourrait envisager de conflits entre propriétaires et directeurs, les conflits éventuels étant restreints à la sphère des propriétaires. Mais les administrateurs ont cessé de détenir ou de représenter la majorité, ou même une fraction importante des actions (tout au moins des entreprises américaines pour lesquelles on dispose de renseignements précis et anciens).

(1) Les administrateurs internes représentent 25 % des C.A. étudiés par F. MORIN. Or la loi française (réforme de 1966) est très défavorable à ce que des administrateurs soient liés à leur société par un contrat de travail et limite leur nombre au 1/3 du C.A.. Les cas rapportés par F. MORIN de C.A. comprenant plus de 1/3 d'administrateurs internes correspondent probablement à des administrateurs appartenant à des comités de gestion (ou employés par des filiales.) Compte tenu des différences de législation, il n'est pas sur que les différences entre la France et les Etats-Unis soient très significatives.

Tableau n° 17 : Répartition de 176 grandes entreprises américaines suivant les actions détenues par les différents administrateurs

répartition des actions	ensemble des dirigeants actifs				administrateurs "non dirigeants actifs"				ensemble des administrateurs			
	entreprises industrielles	services publics	chemins de fer	total	entreprises industrielles	services publics	chemins de fer	total	entreprises industrielles	services publics	chemins de fer	total
0-1.....	66	33	21	120	44	28	14	86	23	27	13	63
1-5.....	29	3	1	33	36	9	7	52	42	8	7	57
5-10.....	7	2	1	10	16	—	1	17	17	2	1	20
10-20.....	6	—	—	6	12	1	—	13	19	—	1	20
20-30.....	2	—	—	2	5	—	—	5	6	1	—	7
30-40.....	—	—	—	—	1	—	—	1	2	—	—	2
40-50.....	1	—	—	1	—	—	—	—	1	—	—	1
	4	—	—	4	1	—	1	2	5	—	1	6
total	115	38	23	176	115	38	23	176	115	38	23	176
médiane	0.81	0.10	0.02	0.32	2.33	0.29	0.36	1.11	3.49	0.52	0.38	2.11

source : R.A. Gordon; op. cit., p.27

Tableau n°18 : Pourcentage des actions représenté par le Conseil d'administration des 200 plus grandes sociétés industrielles américaines classées selon leur taille (1965 - 1966)

% des actions	SELON LE PROXY STATEMENT (nombre de cas)					SELON L'ENSEMBLE DES INFORMATIONS (nombre de cas)				
	1 à 50	51 à 100	101 à 150	151 à 200	Total	1 à 50	51 à 100	101 à 150	151 à 200	Total
0-1	26	13	11	6	56	22	13	11	4	50
1-2	9	9	4	2	24	8	6	3	2	19
2-3	2	4	3	7	21	1	3	4	6	14
3-4	0	0	2	0	2	2	1	2	0	5
4-5	4	1	4	6	15	1	1	3	3	8
5-10	1	6	4	6	17	4	6	7	9	26
10-20	3	7	8	8	26	6	10	11	9	36
20-50	3	7	6	8	24	4	7	6	10	27
50-100	2	3	3	7	15	2	3	3	7	15
	50	50	50	50	200	50	50	50	50	200
% moyen	7,36	11,24	12,28	18,53	12,48	8,92	11,97	13,57	20,52	13,68

source: J.M. Chevalier, p. 63

Nous voyons que dans l'estimation la plus favorable, à peine la moitié des Conseils d'Administration détenait 5 % et plus des actions et il convient de remarquer que c'est dans le dernier quartile que l'on trouve les conseils d'administration représentant le plus d'actions. Parmi les 100 premières entreprises américaines, près d'un conseil d'administration sur deux représente moins de 2 % des actions et seulement 5 représentent plus de 50 %. Parmi celles-ci, deux d'entre elles, "Western Electric" et "Shell Oil" (1) sont de simples émanations d'autres entreprises non classées parmi les entreprises industrielles américaines. Ainsi "Shell Oil" est une émanation de "Royal Dutch" qui détient 65,4 % des actions et "Western Electric" est une émanation de "American Telegraph et Telephon" qui détient 100 % de ses actions.

Mais si le groupe des directeurs et des administrateurs ne représentent qu'une fraction très minoritaire des propriétaires, la majorité de ces membres détient cependant une richesse considérable sous forme d'actions des entreprises qui les emploient ; en effet les actifs des entreprises considérées sont gigantesques (en 1935 la plus petite des 200 représentait des actifs de 60 millions de dollars). A cet égard, les résultats d'une enquête menée par R.A. GORDON sur 264 directeurs de 149 entreprises, sont concluants.

Tableau n° 19: Répartition de 264 dirigeants d'entreprises selon la valeur Bourse des actions détenues dans les entreprises qui les employaient (1935).

valeur des actions détenues (1)	Nombre de dirigeants	
	ensemble des actions	actions ordinaires seules
0	19	31
0 - 20	74	68
20 - 40	15	20
40 - 100	29	28
100 - 200	20	20
200 - 500	34	29
500 - 5000	58	54
5000 et plus	15	14
total	264	264
médiane (1)	90	72

(1) en milliers de dollars

source : R.A. GORDON, op. cit., p. 298

Le tableau 19 indique que les actions détenues par les dirigeants représentent une richesse qui est loin d'être négligeable. Les résultats doivent être, il est vrai, replacés dans le contexte des rémunérations des dirigeants américains. Celles-ci (1) font en effet une place importante à des procédures leur facilitant l'achat d'actions. Aussi tout lien de causalité est-il difficile à établir. A ce stade de notre analyse, on peut seulement avancer que la direction des entreprises s'accompagne généralement de la détention d'un montant substantiel, en valeur absolue, d'actions de l'entreprise.

(1) Le point est développé infra p.289

Paragraphe 4 : Émiettement de la propriété et ses conséquences

L'émiettement de la propriété a eu des conséquences importantes sur le fonctionnement des organes de direction de la Société anonyme.

Dans une entreprise, où l'on trouve de nombreux actionnaires "absentéistes", il n'est plus nécessaire de réunir la majorité des actions en assemblée générale pour faire adopter les décisions souhaitées. Il suffit de la majorité relative des actions présentes ou représentées, or, celles-ci peuvent ne constituer qu'une fraction très limitée de l'ensemble des actions.

Cela peut conduire à une démultiplication du pouvoir accordé par la propriété. En effet, si la majorité nécessaire pour être assuré des votes en assemblées générales est α % des actions ($\alpha < 100$), il est possible de disposer de fonds supplémentaires éventuels pour obtenir la majorité nécessaire dans d'autres sociétés.

On pourrait même imaginer que pour acquérir la majorité dans une entreprise I au capital réparti entre N actions, il suffise de fonds infimes s'il était toujours possible de trouver des propriétaires "passifs" nécessaires : Pour avoir la majorité considérée dans l'entreprise I, il faut disposer de $\frac{\alpha}{100} N$ actions. Mais celles-ci pourraient appartenir à une société II. Dans la société II, la majorité considérée correspondrait à $(\frac{\alpha}{100})^2 N$ actions de la Société I qui pourraient à leur tour être détenues par une société III dont la majorité considérée correspondrait à $(\frac{\alpha}{100})^3 N$ actions de la Société I. Et ainsi de suite, on aboutirait à une société dont la majorité correspondrait à un montant infime du capital de la Société I.

François MORIN et J. CHEVALIER donnent des exemples de liaisons réelles qui rappellent les premiers maillons du tableau idéal que nous venons de présenter. Ce phénomène a deux conséquences :

- Pour connaître le pouvoir sur une entreprise A dont la majorité des actions appartient à une société B, il faudra s'interroger sur le détenteur du pouvoir dans l'entreprise B. BERLE et MEANS proposaient de distinguer formellement entre le contrôle ultime et le contrôle immédiat.

Un cas particulier est constitué par les sociétés qui parviennent à "s'auto-contrôler", c'est-à-dire qui boucle la chaîne de contrôles.

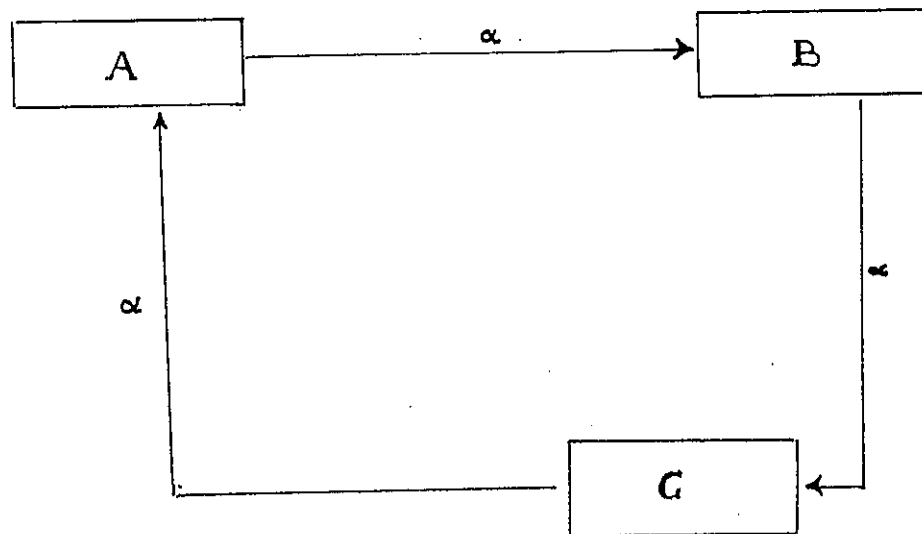


Figure 15 : AUTO-CONTROLE DE LA SOCIETE A.

L'Entreprise A contrôle B qui contrôle C qui à son tour contrôle A (1). Ainsi la direction en place en A est assurée de ne pouvoir être contestée.

- Il faudra aussi s'interroger sur les limites prévisibles d'un contrôle ultime exercé à travers une chaîne d'intermédiaires. Il est indispensable, au préalable de discuter de l'origine du pouvoir dans les entreprises contemporaines par delà les problèmes d'exercice formel qu'il rencontre.

(1) Le Droit français interdirait le contrôle de (B) par (A) et de (A) par (B), l'intervention de (C) rend l'opération irréprochable du point de vue juridique. Aux Etats-Unis, des fondations ou des fonds de pension sont souvent utilisés à des fins d'auto-contrôle. Les fonds de pension institués dans de nombreuses entreprises américaines sont destinés à verser une retraite aux employés. Ils gèrent des sommes considérables et figurent parmi les tout premiers investisseurs institutionnels. Ils sont gérés soit par un des dirigeants de la société soit confiés à une banque. Dans le premier cas, l'auto-contrôle est évident, dans le second, la concurrence entre les banques le rend plausible.

SECTION II : ORIGINES DU POUVOIR DANS L'ENTREPRISE

Dans l'article qu'il consacre à cette question, M. DE VROEY estime possible d'opposer deux théories du pouvoir dans l'entreprise : une théorie "managériale" et une théorie marxiste (1). En fait les positions sont beaucoup plus complexes. C'est que la question du pouvoir a trois aspects dans le cadre de l'entreprise :

- a) Quelle est l'origine du pouvoir ? La réponse est en général un des termes de l'alternative : propriété ou capacité d'organisation.
- b) Qui a le pouvoir dans l'entreprise ? L'alternative est alors : les propriétaires ou les directeurs.
- c) Quelles sont les conséquences de cette dévolution du pouvoir pour l'entreprise et le système économique de façon plus générale ?

Chacune de ces questions opère un clivage parmi les théoriciens de l'entreprise, mais les délimitations obtenues ne sont pas constantes d'une question à l'autre de sorte qu'il paraît abusif de parler "d'une" théorie marxiste ou managériale. Le tableau 20 ci-dessous essaie de retracer les positions des principaux auteurs d'après deux critères : leur position générale sur le fonctionnement du capitalisme (marxiste ou non-marxiste) et leur réponse à la première des questions sur le pouvoir.

TABLEAU N° 20 LIGNES DE PARTAGE DES THEORIES DE L'ENTREPRISE

Sur le capitalisme thèses sur l'origine du pouvoir	Marxiste	Non-marxiste
propriété	Sweezy (2) 1942 De Vroey (1) Poulantzas (3) Zeitlin (4)	S. Peterson (5) P.A. Samuelson (6)
Capacité d'organisation	Marx (?) (7) Baran et Sweezy 1966 (8)	Berle (9) Galbraith (10) Bleton (11) Marris (12)

- (1) M. DE VROEY, "Le pouvoir dans les grandes entreprises : une confrontation des conceptions marxiste et managérialiste" *Cahiers de l'I.S.E.A.*, jan-fev. 1974, 159-177. Cet article synthétise en fait, un vaste courant marxiste où l'on retrouve en sus des auteurs que nous avons mentionnés dans le tableau : J.P. DELILEZ, "Les monopoles, essai sur le capital financier et l'accumulation monopolistique", Paris, Editions Sociales 1970.
- (2) P. SWEEZY, "The Theory of Capitalist Development". New-York, Oxford University Press, 1942
- (3) N. POULANTZAS, "Les classes dans le capitalisme d'aujourd'hui", Paris, le Seuil, 1974.
- (4) M. ZEITLIN, "Corporate Ownership and Control", A.J.S., march 1974, pp. 1073 - 1119. (*American Journal of Sociology*)
- (5) S. PETERSON, "Corporate Control and Capitalism". Q.J.E., feb, 1965
- (6) P.A. SAMUELSON, Conférence devant la "New School for Social Research", New York, 1971 ; texte cité dans : P. SWEEZY, "Le capitalisme moderne" Le Seuil, Paris, 1976, p. 49.
- (7) K. MARX, "Le Capital", Livre III, cf. *Infra*.
- (8) P. BARAN et P. SWEEZY, "Monopoly Capital", New York, Monthly Review Press, 1966, trad. franç, Maspero, Paris, 1968
- (9) A.A. BERLE, "The 20 th Century Revolution" New York, Harcourt and Brace, 1954
- (10) K.J. GALBRAITH, "The New Industrial State", New York, Houghton Mifflin, New York, 1967, trad. franç., Gallimard, Paris, 1968
- (11) P. BLETON, *op. cit.*
- (12) R. MARRIS, "The Economic Theory of "Managerial Capitalism", London, Mac Millan, 1964,
- (13) R. DAHRENDORF, "Class and Conflict in Industrial Society, Standford University Press, 1959.

Mais la cohérence réduit le nombre de réponses possibles aux trois questions que nous avons formulées pour diviser finalement les théoriciens en trois groupes seulement :

- 1) Les théoriciens qui estiment que l'entreprise de la fin du XX siècle est identique à celle du XIX siècle par rapport à la question du pouvoir. Ce type de réponse correspond tant à l'orthodoxie néoclassique (voir P.A. SAMUELSON et PETERSON) que marxiste (5 - 6 et 1 à 4).
- 2) Les théoriciens qui estiment qu'une nouvelle source de pouvoir est apparue à côté de la propriété et qui est constitué par l'appartenance au groupe chargé de la gestion et de l'organisation de l'entreprise (BARAN et SWEEZY et peut-être MARX lui-même 7 et 8). Mais ces auteurs ajoutent que cette modification du lieu du pouvoir n'a pas changé l'opposition entre ceux qui détiennent le pouvoir et ceux qui en sont privés et que si des modalités du fonctionnement du capitalisme en sont altérés, le système en tant que tel subsiste.
- 3) Les théoriciens, qui, comme les précédents, estiment que le pouvoir est passé entre les mains des directeurs et que cela a entraîné une véritable transformation des "règles du jeu" capitaliste (A.A. BERLE 9, DAHRENDORF 13).

Nous étudierons le pouvoir dans l'entreprise en examinant successivement l'origine du pouvoir, les conséquences des changements intervenus sur l'ensemble du système économique.

PARAGRAPHE 1 : PROPRIETE ET CAPACITE D'ORGANISATION

Tout phénomène de pouvoir contient en son origine un élément de monopole. Le pouvoir trouve sa source, pratiquement dans le contrôle qu'une partie de la société s'assure sur un facteur rare et stratégique au détriment de l'autre partie. En d'autres termes pour qu'il existe un pouvoir, il est nécessaire :

- 1) qu'il existe un facteur essentiel pour la vie de la société
- 2) qu'il se crée des conditions telles que ce facteur soit soumis au contrôle d'une partie de la société, le plus souvent au contrôle d'une minorité.

J.K. GALBRAITH résume ces conditions par une phrase : "le pouvoir s'associe à l'agent de production qui est le plus difficile à obtenir ou le plus difficile à remplacer" (1). Ainsi pendant des siècles la terre était le facteur indispensable à la production le plus rare compte tenu des besoins correspondant à la démographie et aux capacités de production correspondant aux techniques connues. Aussi les propriétaires fonciers jouissaient-ils d'une considération spéciale. En outre, la propriété de la terre était entourée de règles spéciales tendant à la réserver à une minorité de la population dont le pouvoir était, ainsi, accru.

Plus tard, l'évolution des techniques réduisit le caractère rare de la terre, par contre elle fit apparaître des utilisations de plus en plus nombreuses des moyens de production indirects dès lors "le capital conféra désormais le pouvoir dans l'entreprise et, par conséquent dans la société" (2).

Mais si le système industriel absorbe de grandes quantités de capital, la formation de ce dernier est peut-être plus abondante encore, au point que l'une des caractéristiques de l'économie keynésienne est la nécessité d'absorber un surplus d'épargne.

On peut voir dans l'évolution du taux de l'intérêt réel un argument en faveur de la thèse de GALBRAITH que nous venons d'exposer. En reprenant la définition de A. COTTA, nous définirons le taux d'intérêt réel comme le taux qui mesure la variation du "pouvoir d'achat" d'un capital

(1) J.K. GALBRAITH, *"Le nouvel état industriel"*, op. cit.; p. 67

(2) *Ibidem*, p. 67

unitaire (100) placé sous forme de créance pendant une unité de temps (année) (1)

Pour calculer le taux d'intérêt réel (i_r), il faut tenir compte du taux d'intérêt nominal (i_n) du taux d'inflation (p) et des plus ou moins values des créances. On a :

$$i_r = i_n + v - p$$

où v représente le taux de plus-value défini, ici, comme le rapport des plus-values à la valeur initiale des créances.

Etudiant l'évolution à long terme du taux d'intérêt réel pour quatre pays occidentaux, France, Etats-Unis, Angleterre et Allemagne, A. COTTA constate pour la période 1860-1974 :

a - que la moyenne du taux des 4 pays est très faible : le taux à court terme comme à moyen terme est en moyenne quasi-nul (2)

b - qu'il y a "une combinaison de fluctuations de grandes amplitudes associé à une baisse certaine dans le long terme (3). Pour la France l'ajustement du taux d'intérêt réel par rapport au temps t , durant la période considérée est :

$$i_r = -1,30 t + 3,49, \text{ pour le taux à court terme}$$

$$i_r = -1,27 t + 4,53, \text{ pour le taux à long terme.}$$

Cette évolution affaiblit vraisemblablement le pouvoir conféré par la détention de capitaux, d'autant que durant la même période, un facteur de production a vu son importance croître : la capacité d'organisation.

Dans les premières manufactures, l'organisation des travailleurs était plus une question de discipline que de Sciences de l'organisation. Aussi la manufacture était-elle confiée à quelques surveillants dont la tâche était de veiller à ce que les ouvriers soient bien à leur poste

(1) A. COTTA, "Taux d'intérêt, plus-values et épargne en France et dans les nations occidentales", P.U.F., Paris, 1976, p. 75

(2) *Ibidem* p. 170 (3) *ibidem* p. 172.

de travail tandis que le procès de production était organisé par un petit groupe de techniciens, totalement séparés des autres travailleurs. C'est le tableau que Michel FOUCAULT a pu retracer en étudiant les règlements intérieurs des ateliers et manufactures du XVII et XVIIIe siècle : "l'usine, explicitement, s'apparente au couvent, à la forteresse, à leur ville close" (1). Un mémoire au roi pour le règlement des manufactures est éclairant : "L'ordre et la police qu'on doit tenir exigent que tous les ouvriers soient réunis sous le même toit, afin que celui des associés qui est chargé de la direction de la manufacture puisse prévenir et remédier aux abus qui pourraient s'introduire parmi les ouvriers et en arrêter le progrès en son principe" (2). Dans ces conditions, la fonction objective du capitaliste était de développer au maximum la source de sa richesse, c'est-à-dire le nombre d'ouvriers qu'il employait et d'en tirer le maximum, c'est-à-dire limiter au minimum le coût qu'ils représentaient pour lui et augmenter au maximum la production. Cette situation correspond au début de l'industrialisation et pour en trouver un portrait fidèle, il suffit de lire les rapports sur "l'état physique et moral des ouvriers" (3) tels que les autorités officielles les dressaient dans les pays européens du début du XIXe siècle.

La condition fondamentale pour remplir ce rôle se réduisait, alors, au désir d'enrichissement individuel dans une économie où les relations sociales s'établissaient de préférence par la voie contractuelle et où, par conséquent, l'exercice du pouvoir était limité par l'importance du patrimoine et non par les connaissances techniques. Le développement économique s'effectuait ainsi sous la pression de capitalistes-propriétaires s'efforçant d'extraire le maximum de bénéfice des ouvriers qu'ils employaient.

(1) Michel FOUCAULT, *"Surveiller et punir"*, Gallimard, Paris, 1975, p. 144.

(2) *ibidem*, p. 144

(3) Cf en particulier pour la France, le fameux rapport de Villermé : *"Tableau de l'Etat physique et moral des ouvriers employés dans les manufactures de coton, de laine et de soie"* (1831). Un ouvrage du même titre était paru en 1832 en Angleterre : *"The moral and physical condition of the working class employed in the cotton manufactures in Manchester"* J. Kay.

Mais à mesure que l'accumulation s'est accrue, il est devenu de moins en moins facile de la réaliser en puisant sur le réservoir de la main-d'oeuvre agricole, et en conséquence les processus de production se sont faits plus complexes. La limitation de la production ne provient plus de la difficulté à trouver du travail mais de la possibilité d'appliquer à la production de nouvelles méthodes. MARX a longuement insisté sur l'importance de l'organisation du travail pour le développement de la production. Il souligne que "tout travail social ou commun se déployant sur une assez grande échelle réclame une direction pour mettre en harmonie les activités individuelles" (1). Or celle-ci est nécessaire pour accroître la production puisque la production coopérative (au sens que nous définissons au chapitre I) s'élève bien au-delà de la somme des productions individuelles(2).

Ce travail de direction a été, à l'origine, un travail subordonné: le propriétaire de l'entreprise (l'ayant-droit résiduel) engageait un personnel salarié pour exécuter ces tâches au même titre que le personnel de production.

L'accroissement de l'échelle de la production a contribué à séparer la fonction de direction de la propriété du capital. Aussi MARX qui avait toujours distingué entre le capitaliste actif (ou industriel) et le capitaliste financier (celui qui se contente de mettre un capital monétaire à la disposition du capitaliste actif) pouvait-il déjà constater que dans la société par action: "le simple directeur qui n'est à aucun titre possesseur du capital, ni comme emprunteur, ni autrement,

(1) MARX, livre I, tome II, p. 23.

(2) "Comparée à une somme égale de journées de travail individuelles et isolées, la journée de travail combinée rend plus de valeurs d'usage et diminue, ainsi, le temps nécessaire pour obtenir l'effet voulu", *ibidem*, p. 21. Par ailleurs, MARX ajoute au sujet du travail de direction qu'"il s'agit là d'un travail productif qui doit être accompli dans tout système combiné de production (Livre III, tome II, p. 48.)

remplit toutes les fonctions effectives que nécessite le capital actif en tant que tel, il s'ensuit que seul le fonctionnaire demeure, le capitaliste disparaît du procès de production comme superflu" (1).

Ce glissement de la fonction d'entrepreneur du propriétaire-capitaliste aux groupes dirigeants s'accompagne historiquement d'un fractionnement de la propriété en particulier par le biais des sociétés par actions. Mais les deux phénomènes ne doivent pas être confondus. Certes, l'accroissement de la taille des entreprises dépasse généralement les fortunes individuelles et entraînent une dilution de la propriété qui est répartie entre des actionnaires anonymes. Mais ce phénomène permet, comme nous l'avons indiqué, le contrôle de l'entreprise par des propriétaires minoritaires, ce qui constitue seulement une variante du propriétaire capitaliste, et une différenciation de la propriété active et une propriété passive, la première voyant son impact demultiplié.

L'évolution décisive est liée à la complexité croissante des problèmes d'organisation et à l'apparition de "spécialiste". Naturellement, le pouvoir de ces derniers sera renforcé, toutes choses égales, par l'émiettement de la propriété. Pour les auteurs qui voient dans les directeurs les détenteurs principaux du pouvoir dans l'entreprise, aujourd'hui, un stade est atteint où le nombre des propriétaires devient secondaire par rapport à la question de la direction de la grande entreprise. Pour exercer le pouvoir, la propriété, même totale, est insuffisante, et le propriétaire s'il veut exercer le pouvoir doit entrer dans l'entreprise, c'est-à-dire devenir un dirigeant. Naturellement, cela ne signifie pas que les propriétaires ne conservent pas d'influence, et celle-ci peut même être décisive, en certains cas, en restant en dehors de l'entreprise, et, s'ils décident de se transformer en dirigeant, nul doute que leur qualité de propriétaire ne constitue un avantage pour franchir les différents niveaux de la hiérarchie.(2)

(1) *Ibidem*, p. 52

(2) *La position de MARX lui-même est douteuse : dans le livre II du Capital, il insiste sur le caractère subalterne des fonctions de direction, mais dans le livre III, il insiste sur leur autonomie et écrit au sujet des sociétés par action : "c'est de la propriété privée sans le contrôle de la propriété privée" (Livre III, Tome II p. 104).*

PARAGRAPHE 2 : LA PRODUCTION DE LA CAPACITE D'ORGANISATION

Nous avons montré que la capacité d'organisation était un facteur stratégique mais, pour expliquer le pouvoir que pourrait en tirer ses détenteurs, il faut montrer dans quelles conditions elle peut apparaître rare. R.H. TUCK s'est attaché à étudier l'origine de la hiérarchie qui provient de la nécessité d'un contrôle et d'une supervision des activités à l'intérieur d'une organisation (1). Pour cela, il a construit un modèle qui explique "l'offre et la demande" de dirigeants. Les problèmes de la demande de dirigeants ont été étudiés précédemment aussi nous évoquerons surtout "l'offre" de dirigeants. Mais, au préalable, nous devons présenter la terminologie du modèle.

Le rang d'une personne est déterminée par l'échelle de son travail, c'est-à-dire le nombre de travailleurs directs qu'il dirige directement ou indirectement. L'échelle dépend, donc, étroitement de l'étendue du contrôle. Le rang est défini comme le logarithme de l'échelle.

L'offre de travailleurs, aux différents rangs est déterminée par un processus stochastique d'avancement dans lequel les changements de rang sont distribués normalement (à partir d'un rang déterminé). Cette hypothèse permet de déterminer le nombre de supérieurs disponibles à chaque rang.

TUCK affirme, ensuite, que les supérieurs d'un rang donné ont le choix entre être des entrepreneurs indépendants ou bien des directeurs (à même échelle). Aussi les rémunérations seront-elles identiques dans les deux types de fonctions pour un rang similaire. TUCK suppose que le

(1) R.H. TUCK, *"An Essay on the Economic Theory of Rank"*. Oxford. Basil Blackwell, 1954. Le modèle de TUCK est présenté, dans J. STEINOL, *"Random Processes and Growth of Firms"*, Ch. Griffin, London, 1965.

logarithme de l'échelle. De même, le logarithme du salaire d'un directeur aura une relation similaire à son échelle. Cette hypothèse correspond exactement à la théorie administrative du salaire.

Soient en effet :

A_i : salaire du dirigeant du niveau i

A_n : salaire du subordonné de niveau le plus faible

La théorie administrative du salaire pose que :

$$A_i : A_n \beta^{n-i} \quad (1)$$

où β est le coefficient hiérarchique des salaires (1).

Sans perte de généralité, nous pouvons prendre $A_n = 1$ et il devient sous forme logarithmique :

$$\text{Log } A_i = (n - i) \text{ Log } \beta \quad (2)$$

or nous avons vu que

$$\beta = s^a$$

où la valeur de a dans la pratique est voisine de 0,37, et s représente l'étendue du contrôle.

L'hypothèse de TUCK d'une proportionnalité entre le logarithme du salaire et de l'échelle entraîne :

$$\text{Log } A_i = k \text{ Log } s^{n-i} \quad (3)$$

où k : coefficient de proportionnalité

s^{n-i} : nombre de subordonnés d'un supérieur du niveau i (= échelle dans la terminologie de TUCK).

(1) Cf *supra*, chapitre III, p. 141

Pour mettre en évidence la similitude des deux formulations, nous pouvons écrire l'équation (2) sous la forme

$$\text{Log } A_i = (n-i) \text{ Log } s^a$$

et l'équation (3) sous la forme :

$$\text{Log } A_i = (n-i) \text{ Log } s^k$$

En prenant $k = a$, les deux formulations sont strictement identiques.

Ainsi, ce modèle de la hiérarchie économique est compatible avec les données et les théories présentées antérieurement et il permet de comprendre "l'offre" de dirigeants d'un rang, par "extraction" du rang inférieur. Sous certains aspects, il pourrait être ramené au vieux schéma de la répartition gaussienne (normale) des talents. Mais, nous avons vu que l'offre et la demande de dirigeants étaient régies par les conditions de la croissance des entreprises et par le degré de consensus des employés avec les objectifs de la direction (1). L'absence de consensus accroît la demande de personnel de contrôle et de supervision. Quand à l'offre, elle est déterminée par des mécanismes complexes destinés à maintenir la cohérence de la hiérarchie et qui règle les processus d'avancement des dirigeants. Il faut noter que les dirigeants des rangs les plus élevés jouent un rôle important dans les promotions de leurs subordonnés, or, ils n'ont pas intérêt à faire apparaître une capacité d'organisation excédentaire puisqu'elle constituerait une concurrence potentielle à leur égard. Ainsi s'explique que la capacité d'organisation puisse être rare à un moment donné.

L'histoire offre plus d'un exemple montrant que la capacité d'organisation n'est pas, en soi, un facteur rare. Le plus célèbre est probablement celui des jeunes généraux de la Révolution Française. Mais il démontre que les conditions que nous avons relevées pour expliquer la rareté de cette capacité dans le cadre de la grande entreprise moderne sont d'une grande importance. Ainsi nous avons identifié parmi elles l'absence de consensus sur les objectifs, or, a contrario, voici comment

(1) cf. *supra* p. 156

le "Moniteur Universel" du 25 Août 1793 engageait la population toute entière à soutenir l'effort de guerre : "les jeunes gens iront au combat ; les hommes mariés forgeront les armes et transporteront les subsistances ; les femmes feront des tentes, des habits, et serviront dans les hôpitaux ; les enfants mettront le vieux linge en charpie ; les vieillards se feront porter sur les places publiques pour exciter le courage des guerriers(.....) (1)."

PARAGRAPHE 3 : LES CHANGEMENTS DANS LA SOCIÉTÉ PAR ACTION

ET LEURS CONSÉQUENCES SUR LE SYSTÈME ÉCONOMIQUE

BERLE et MEANS ont été les premiers à attirer l'attention sur l'importance des changements qui intervenaient dans la dévolution du pouvoir dans les entreprises. Mais il leur est apparu que les conséquences du phénomène qu'ils observaient dépassaient le cadre de l'entreprise et s'étendaient à toute la société. En effet ils notaient que la concentration du pouvoir économique du fait de la taille des grandes entreprises est telle que le "problème du pouvoir" dans la société par action se transformait en problème de politique économique tout court" (2). Et ils se demandaient au service de quels intérêts allaient passer les entreprises. Leur livre se terminait sur la crainte d'une oppression technocratique. Mais dans les années qui suivirent BERLE devait développer le thème de la "responsabilité sociale" de l'entreprise qui n'était qu'une ébauche en 1932 : "l'existence d'un groupe de directeurs ayant accaparé le pouvoir a ouvert la voie aux revendications d'un groupe encore plus étendu que celui des propriétaires ou des directeurs. Cela ouvre la voie à l'idée que la société par actions est au service non seulement des propriétaires ou des directeurs qui y détiennent le pouvoir, mais encore au service de la communauté toute entière" (3)

(1) Cité d'après le Moniteur universel du 25 août 1793 par K. KORSCH dans "Marxisme et contre-révolution", Le Seuil, Paris, 1975, p. 226.

(2) BERLE et MEANS 1932, op. cit. p. 335.

(3) Ibidem p. 117.

De son côté, J.K. GALBRAITH affirmait que le système développait spontanément des freins aux pouvoirs des dirigeants de la grande entreprise. Les grandes organisations collectives qui se développaient parallèlement à elle - organisations de travailleurs, de consommateurs, etc - constitueraient des pouvoirs compensateurs (1).

Aussi E.F. CHEIT pouvait-il écrire que "si la grande entreprise américaine subit un procès durant les années trente, elle devait être acquittée durant la décade suivante" (2).

Ces auteurs estiment que les modifications d'attitudes à l'égard de la grande entreprise sont dus aux changements intervenus dans le comportement des directeurs. Ceux-ci sont devenus en effet conscients que leurs entreprises sont trop grandes pour qu'ils puissent négliger les effets de leurs décisions sur l'économie toute entière. Ainsi C. KAYSEN estime que les dirigeants des grandes entreprises "se sentent responsables vis-à-vis des actionnaires, des employés, des consommateurs, du public en général et ce qui est peut-être plus important, vis-à-vis de l'entreprise elle-même en tant qu'institution" (3).

Mais ces jugements bienveillants étaient fondés essentiellement sur les motivations prêtées aux dirigeants d'entreprises et étaient probablement influencées par le climat engendré par la croissance économique des années 50. (4). J.K. GALBRAITH représente assez bien le change-

(1) J.K. GALBRAITH, *"American Capitalism"*, Boston Houghton-Mifflin, 1952

(2) E.F. CHEIT *"Why Managers Cultivate Social Responsibility ?"* Dans *"Readings in Management"*, New York, Mac Graw Hill, 1965, p. 166.

(3) C. KAYSEN, *"The Social Significance of the Modern Corporation"* AER, 1957, 311 - 319 p. 316.

(4) Pour un tableau des critiques adressées ces dernières années à la grande entreprise essentiellement aux Etats-Unis, on peut lire : "P. M. VALENTIN, *"L'entreprise américaine contestée"*, Le Monde, 17/04/1973. M. Valentin était bien placé pour recenser ces critiques puisqu'il était directeur d'une filiale d'une entreprise française aux Etats-Unis.

ment d'attitude intervenu par la suite. En 1967, sa vision de la grande entreprise est beaucoup plus sombre. Il estime que les pouvoirs compensateurs sont beaucoup moins efficaces qu'il ne l'avait prévu et le pouvoir de la "technostructure" lui apparaît pratiquement illimité (1).

Ces auteurs ont eu le tort d'exagérer l'importance de la psychologie des dirigeants des grandes entreprises. BARAN et SWEEZY ont, à notre avis, une appréciation plus correcte quoiqu'elle pêche légèrement par excès contraire quand ils écrivent : le principe fondamental est de se rapprocher autant que possible du sommet au sein de la firme qui devra être elle-même aussi haut placée que possible dans la hiérarchie de la grande entreprise. De là découle le besoin du profit maximum. De là découle aussi le besoin de consacrer les profits acquis au renforcement de la puissance financière et à l'accélération de la croissance. C'est ainsi que les exigences objectives du système deviennent les valeurs et les buts du monde des affaires. C'est la nature du système qui détermine la psychologie de ses membres et non l'inverse" (2).

Ainsi, s'il nous apparaît que des modifications importantes sont apparues dans les sources du pouvoir dans l'entreprise, les problèmes d'organisation de l'entreprise jouent un rôle important de sorte que la propriété seule est devenue insuffisante, il nous reste à étudier comment on peut prendre une mesure de ce phénomène.

(1) J.K. GALBRAITH, 1967, p. 327 : *les objectifs du système industriel deviennent les objectifs de tous ceux qui lui sont associés, donc, par une légère extension, du corps social lui-même.*"

(2) BARAN et SWEEZY, *op. cit.*, p. 55

CHAPITRE V

LA SELECTION DES DIRIGEANTS

LA SELECTION DES DIRIGEANTS

Un phénomène essentiellement qualitatif comme l'apparition d'une nouvelle source de pouvoir se prête difficilement à la mesure. En outre, les décisions stratégiques des entreprises sont discutées à l'intérieur des entreprises et généralement entourées d'un certain secret de sorte qu'il est difficile pour l'observateur extérieur de reconstituer les différents facteurs qui ont pu peser sur la décision finale.

Ce domaine n'est pourtant pas totalement fermé aux mesures : les contraintes juridiques imposent au moins jusqu'à un certain point la publicité de l'identité des décideurs et l'on peut déterminer quels sont les mécanismes formels qui ont conduit à la sélection des décideurs. Aussi la plupart des observations dont on peu disposer portent-elles sur la sélection des décideurs.

Ce critère peut, cependant se révéler trompeur : le contrôle des décisions stratégiques peut s'effectuer sans se traduire ou se manifester au niveau de la sélection des directeurs aussi longtemps que ceux-ci mènent une politique souhaitée. Ce n'est qu'en cas de désaccord que les pouvoirs se manifesteraient. Deux exemples récents nous paraissent illustrer cette restriction au critère retenu :

a) Deux entreprises américaines parmi les 200 plus grandes, "Anaconda Company" et "Kennecott Copper Corporation" possédaient les mines de cuivres les plus importantes du Chili (1). Les directeurs de ces deux entreprises avaient adopté des attitudes très différentes vis-à-vis des risques croissants de nationalisation. La Kennecott avait cherché à se prémunir systématiquement contre ce risque en pratiquant une politique d'enchevêtrement des intérêts avec le pays producteur, avec les créanciers de ce pays et avec les clients du cuivre. Aussi quand le gouvernement Allende nationalisa le Kennecott en 1971, celle-ci reçut des compensations supérieures

(1) Les mésaventures des dirigeants de l'Anaconda sont longuement retracées dans l'article de M. ZEITLIN.

à la valeur de ses actifs en 1964. Au contraire l'Anaconda avait négligé de construire des alliances de protection du même type que celle de la Kennecott, aussi fut-elle nationalisée en 1971 au même titre que la Kennecott, mais sans avoir le moindre espoir de compensation.

Or, tous les observateurs classaient l'Anaconda parmi les entreprises soumises à un "contrôle interne", c'est-à-dire au pouvoir des directeurs (1).

Les conséquences des deux stratégies que nous venons d'évoquer permettent de douter de ce classement. En effet, dans les deux mois qui suivirent l'intervention du gouvernement chilien, la direction de l'Anaconda fut entièrement bouleversée. En soi, ce bouleversement n'est pas contradictoire avec la thèse du contrôle par les directeurs, aussi, faut-il ajouter que la nouvelle direction n'était pas issue des rangs de l'encadrement de l'Anaconda mais était issue de la Chase Manhattan Bank. En outre, le sommet de la nouvelle hiérarchie était totalement ignorant des problèmes miniers proprement dits (2).

b) Un exemple dont le contenu est très différent illustre également les limites du critère : en 1972, A. VENE écrit au sujet de la famille GILLET : "sur l'influence présente des GILLET de Lyon, magnats des textiles chimiques, les opinions sont partagées : "Leur fortune est supérieure à la nôtre, mais ils sont plus adroits et ne font pas parler d'eux" dit un banquier héritier d'une fortune légendaire. D'autres se demandent si après avoir échangé leur participation dans Rhodiaceta contre un nombre appréciable d'actions Rhône Poulenc, la famille GILLET arrivera à maintenir une influence dans l'industrie chimique. Elle conserve deux représentants au Conseil de Rhône-Poulenc, MM. E. BIZOT et R. GILLET,

(1) Cf. J.M. CHEVALIER, *op. cit.*, p. 260

(2) M. ZEITLIN, *op. cit.*, p. 1094

à côté de M. BAUMGARTNER, de l'ingénieur Achille et de nombreux lyonnais" (1). F. MORIN, au 31/12/72, classe Rhône-Poulenc dans les entreprises sous contrôle familial minoritaire et il rapporte que la famille GILLET détiendrait 15 % des actions.

De fait, R. GILLET, en juillet 73, entend prendre la direction effective de Rhône-Poulenc. Il se heurte aux directeurs. Trois démissionnent et un quatrième, M. Achille, est écarté. Mais les choix qu'il impose s'avèrent néfastes et au printemps 1976, on apprend que M. GILLET s'apprête à se retirer.

Ainsi la propriété a été suffisante pour permettre à M. GILLET d'accéder à la fonction de Président Directeur Général. Mais devant l'hostilité rencontrée de la part de la hiérarchie interne et les échecs subis par sa politique, il est obligé de se retirer. (2)

En conservant présentes ces réserves sur le critère et son adéquation à la mesure du pouvoir, nous étudierons successivement les observations américaines et françaises.

SECTION I : LES OBSERVATIONS AMERICAINES

PARAGRAPHE 1 : PRESENTATION

Nous examinerons quatre séries d'observations portant sur les grandes entreprises américaines et qui s'étalent sur une durée importante puisqu'elles commencent à la fin des années 20 et finissent dans les années 60.

(1) A. VENE, "La lutte du pouvoir et de l'argent dans les sociétés par actions".

Editions d'organisation, Paris, 1972, p. 41

(2) *Le Point*, 15 Mars 1976, pp. 101 - 102

La première investigation systématique fut menée par A.A. BERLE et G.C. MEANS (1). Elle examinait les 200 plus grandes entreprises non-financières des Etats-Unis. En 1966, R.J. LARNER publia les résultats des travaux qu'il avait entrepris pour vérifier, plus de 30 ans après, les conclusions de BERLE et MEANS (2). On dispose également d'une enquête approfondie menée durant la seconde guerre mondiale par un organisme public crée par le gouvernement américain pour faire l'inventaire des ressources disponible pour l'effort de guerre : le Temporary National Economic Committee (TNEC). De par son origine, le TNEC disposa de moyens d'investigations beaucoup plus étendus et il adopta une méthode sensiblement différente de sorte que les résultats auxquels il parvint ne sont pas directement comparables avec ceux des deux autres enquêtes. (3). Enfin, J.C. CHEVALIER a étudié les structures financières des 200 plus grandes entreprises américaines en 1965 - 66 en procédant à une enquête sensiblement plus approfondie que celle de BERLE et MEANS d'une part et LARNER d'autre part, mais sans disposer des moyens officiels du T.N.E.C. (4).

En dépit des différences de méthodes, l'existence d'une série d'enquêtes portant sur près de 40 ans est un avantage inestimable, pour la fiabilité des résultats. En effet, nous avons vu précédemment que la mortalité des entreprises décroissait avec la taille, aussi ne faut-il pas s'étonner de retrouver une fraction non négligeable d'entreprises dans les 5 enquêtes. Parmi les 200 entreprises étudiées par BERLE

(1) BERLE et MEANS 1932, *op. cit.*

(2) R.J. LARNER, 1966, *op. cit.*

(3) T.N.E.C., "The distribution of Ownership in the 200 Largest Nonfinancial Corporations", Monograph n° 29, 1940. Ces résultats sont largement reproduits dans R.A. Gordon et J.C. CHEVALIER.

(4) J.C. CHEVALIER, *op. cit.*; nous avons pris connaissance de 3 autres études N.R.C.Y, Perlo et D, Villarejo (cf bibliographie). Nous ne les examinerons pas en détail car elles se recoupent largement avec l'une ou l'autre des études présentées, retenues en fonction de leur ampleur et/ou de leur plus grande notoriété.

et MEANS, 138 figuraient dans l'enquête du T.N.E.C. et 120 dans celle de LARNER. D'une enquête à l'autre, on peut donc parler de vérification.

Parmi les 200 sociétés étudiées par CHEVALIER, 66 figuraient déjà dans l'étude de BERLE et MEANS, 83 dans celle du T.N.E.C. et 104 dans celle de LARNER.

CHEVALIER a restreint son étude aux 200 plus grandes sociétés industrielles, tandis que les autres études portent sur les 200 plus grandes entreprises, incluant ainsi les entreprises industrielles mais aussi les services publics et les entreprises de transport. Aussi les 104 entreprises communes à CHEVALIER et LARNER doivent-elles être rapprochées des 117 entreprises industrielles figurant dans l'étude de LARNER et non du total de 200.

Les études ont, donc, bénéficié d'une certaine continuité de la population des grandes entreprises. On sait que celle-ci a tendance à s'accroître : S. FRIEDLAND a défini le taux de rotation annuel des 50 plus grandes entreprises américaines comme le rapport =

$$\frac{\text{Entreprises nouvelles parmi les 50 en } t+1}{50}$$

50

Il a montré que ce rapport avait tendance à décroître de 1906 à 1950 (1).

Les travaux de BERLE-MEANS et de LARNER :

- 1 - La méthode : Dans ces travaux, le pouvoir dans l'entreprise est défini comme "la possibilité effective de choisir les directeurs".
 (2) Naturellement, compte tenu de la dispersion de la propriété, il n'est pas possible de détecter de l'extérieur de façon certaine cette possibi-

(1) S. FRIEDLAND, "Turnover and Growth of the Largest Industrial Forms, 1906 - 1950", *Review of Economics and Statistics*, 1957

(2) LARNER, *op. cit.*, p. 776 et BERLE-MEANS, *op. cit.* p. 69.

lité. Aussi ces auteurs choisirent-ils de prendre un indicateur quantitatif de la dispersion de la propriété pour déterminer les conditions dans lesquelles s'opèrent la sélection des directeurs. Ainsi, par exemple, si un groupe d'actionnaires dispose de la majorité des actions, ces auteurs classent l'entreprise considérée dans la catégorie des entreprises où le pouvoir n'est pas dissocié de la propriété ; au contraire, si dans une entreprise, aucun groupe ne détient un certain pourcentage des actions, l'entreprise est classée dans la catégorie des entreprises où le pouvoir est entre les mains des directeurs.

2 - Les catégories d'entreprises : l'application de la méthode que nous venons de décrire conduisit à l'établissement de 5 catégories d'entreprises suivant le type de "contrôle" qui les caractérisent :

- a) "propriété privée" : ce sont les entreprises dans lesquelles une famille ou un groupe d'intérêts privés liés détiennent 80 % au moins des actions.
- b) "propriété majoritaire" : ce sont les entreprises dans lesquelles une famille ou un groupe d'intérêts liés détiennent entre 50 et 80 % des actions.
- c) "propriété minoritaire" : ce sont les entreprises où une minorité d'actions permet à une famille ou un groupe d'intérêts liés de sélectionner les directeurs. BERLE et MEANS ont classé dans cette catégorie les entreprises où 50 à 20 % des actions étaient détenues par une famille ou un groupe d'intérêts liés sauf dans les cas où ils disposaient de renseignements contradictoires. Les cas particuliers étaient constitués par les entreprises où moins de 20 % des actions permettaient d'exercer un "contrôle" de l'entreprise.
- d) "biais juridique" : ce sont les entreprises où des actionnaires minoritaires détiennent cependant la majorité dans les assemblées générales grâce à des moyens juridiques. L'existence d'actions sans droit de vote, par exemple; abaisse la fraction du nombre total d'actions nécessaire pour obtenir la majorité. BERLE et MEANS incluaient également dans cette catégorie les "pyramides", c'est-à-dire l'existence de plusieurs chaînes de sociétés du type présenté p.188, pour finalement réunir un nombre important d'actions d'une société.

e) enfin les entreprises où aucun actionnaire ne détenait plus de 5 % des actions étaient classées dans la catégorie "contrôle des managers". Ce type de contrôle est donc défini négativement : c'est parce qu'il n'a pas été possible d'attribuer, suivant les critères retenus, d'influence caractéristique à un groupe d'actionnaire que le contrôle est attribué aux "managers".

Les cas douteux étaient constitués par les entreprises où un actionnaire ou un groupe détenait entre 5 et 20 des actions. BERLE et MEANS eurent recours à 2 types de solutions.

- si l'actionnaire ou le groupe avait manifesté son contrôle effectif, BERLE et MEANS classait l'entreprise dans la catégorie du contrôle minoritaire.

- en l'absence de renseignements, ils adoptèrent la thèse d'un contrôle conjoint par les directeurs et la propriété et ils affectèrent 1/2 entreprise à chaque catégorie.

R.J. LARNER adopta dans son étude la même classification que BERLE-MEANS. Cependant il estima nécessaire de modifier les "frontières" qu'avaient tracées ceux-ci en raison de l'accroissement de la dispersion des actions. Ainsi BERLE et MEANS avaient retenu comme limite inférieure du contrôle par la propriété minoritaire 20 %. R.J. LARNER estima possible d'abaisser cette limite à 10 % (1). Il n'indique pas dans son

(1) J.M. CHEVALIER accuse à différentes reprises LARNER d'avoir en réalité élevé le seuil du contrôle minoritaire (de façon à diminuer les effectifs de cette catégorie. Nous n'avons pu trouver de preuve de son assertion : en effet, une entreprise où un groupe détiendrait de 10 à 20 % des actions serait classé sans discussion par LARNER dans la catégorie "contrôle minoritaire" tandis que, sauf cas particulier, BERLE et MEANS l'auraient divisée en deux ; LARNER élargit donc la catégorie. Ce n'est que dans le cas des entreprises où un groupe détiendrait entre 5 et 10 % des actions que la catégorie "contrôle minoritaire" pourrait être restreinte si ces entreprises étaient systématiquement classées sous contrôle interne, mais rien n'indique que LARNER ait procédé de la sorte (Voir J.M. CHEVALIER, pp.

article la solution retenue pour les cas où un actionnaire détient entre 5 et 10 % des actions. Peut-être n'a-t-il pas rencontré de tels cas ou ceux-ci étaient-ils en nombres pairs de sorte que le tableau des résultats est trop global pour qu'on puisse les distinguer.

BERLE ET MEANS, comme LARNER, distinguent entre le contrôle immédiat et le contrôle ultime pour classer les entreprises dont une fraction importante des actions sont détenues par une autre entreprise.

Soient une entreprise B dont $x\%$ des actions est détenu par une entreprise A dont un groupe ou un actionnaire détient $y\%$ des actions. Le contrôle immédiat sur l'entreprise B est naturellement celui exercé par l'entreprise A avec $x\%$ des actions de B. Mais pour déterminer la nature du contrôle de B, on sera amené à s'interroger sur la nature du contrôle qui s'exerce sur A elle-même. En fait, deux cas peuvent se produire :

a) La nature du contrôle sur A et de A sur B est identique. Alors contrôle immédiat et ultime seront confondus. La solution est simple, mais on peut se demander si elle ne donne pas un poids artificiellement trop grand à la propriété. Supposons que $x = y = 51\%$. Alors le groupe qui contrôle A sera considéré comme contrôlant majoritairement l'entreprise B. En fait il ne détient que :

$$\frac{51}{100} \cdot \frac{51}{100} = 26,01\% \text{ des actions de B.}$$

b) La nature du contrôle qui s'exerce sur A diffère de celle que A exerce sur B. BERLE et MEANS ont alors appelé contrôle ultime sur B, le contrôle qui s'exerce sur A. La solution présente les défauts du cas précédent, aggravés et le contrôle qui s'exerce sur A est supérieur à celui qui s'exerce sur B : supposons que l'on ait : $x = 51\%$ et $y = 21\%$. Alors, B sera classée dans la catégorie "propriétaire majoritaire" pour ce qui est du contrôle ultime. En fait le groupe qui contrôle A ne détient que :

$$\frac{51}{100} \cdot \frac{21}{100} = 10,71 \text{ des actions de B}$$

Si le contrôle qui s'exerce sur A est inférieur à celui qui s'exerce sur B, la solution retenue par BERLE et MEANS ne présente pas d'inconvénient notable dans la mesure où la nature du contrôle qui s'exerce sur B est connu par le classement des contrôles immédiats.

3 - Les Sources

L'enquête de BERLE et MEANS était basée sur les informations communiquées par les entreprises, le MOODY'S MANUAL et enfin le dépouillement de la presse spécialisée. Leur classement était, d'ailleurs, présenté explicitement comme une conjecture dans 73 cas.

LARNER a bénéficié de l'amélioration des sources d'information apportée par la S.E.C. Il a eu recours, en outre, à des informations directes pour quelques entreprises.

Les informations contenaient des erreurs que les entreprises de BERLE MEANS et de LARNER relevèrent.

4 - Les résultats

Les tableaux (p.215 et p.216) 21 , présentent les résultats auxquels parviennent ces deux études. On y constate :

- En 1963, les actions des grandes entreprises ont cessé d'être la propriété exclusive ou majoritaire d'une famille (5 cas en 1963 contre 22 en 1929)

- En 1929, le "contrôle par les directeurs" était relativement plus fréquent dans les entreprises les plus grandes. En 1963, il est uniformément répandu dans l'échantillon de 200 entreprises. Ce phénomène se manifeste en étudiant le rapport

Actifs des entreprises sous contrôle directorial

Nombre d'entreprises de la catégorie

Actif moyen des 200 entreprises.

TABLEAU N° 21 a : Répartition des 200 plus grandes entreprises américaines non-financières suivant le type du contrôle immédiat en 1929 et 1963.

type de contrôle	Total		entreprises industrielles		services publics		entreprises de transport		répartition (%)	
	nombre d'entreprises	actifs	nombre d'entreprises	actifs	nombre d'entreprises	actifs	nombre d'entreprises	actifs	nombre d'entreprises	actifs
1963										
propriété privée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
propriété majoritaire	9	8.387	5	5.218	2	1.480	2	1.689	4	3
Contrôle minoritaire	28	37.252	23	31.641	0	0	5	5.611	14	14
biais juridique	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
contrôle minoritaire conjoint (1)	3	2.240	2	1.386	0	0	1	854	2	1
contrôle des managers	160	216.818	87	114.782	57	84.517	16	17.509	80	82
total	200	264.697	117	153.037	59	85.997	24	25.663	100	100
1929										
propriété privée	12	3.367	8	2.870	2	221	2	271	6	4
propriété majoritaire	10	1.542	6	779	3	480	1	283	2	2
contrôle minoritaire	73	25.593	38	11.179	22	10.105	13	4.309	36,5	32
biais juridique	21	9.232	10	2.260	10	5.372	1	1.600	10,5	12
contrôle minoritaire conjoint	16	5.164	3	532	4	1.441	9	3.191	8	6
contrôle des managers	65	35.802	41	12.736	10	8.040	14	15.026	32,5	44
cas particuliers	3	374	0	0	1	108	2	266	1,5	-
total	200	81.074	106	30.356	52	25.767	42	24.951	100	100

(1) 1929 : comprend des entreprises contrôlées par 2 groupes d'intérêts minoritaires, au moins, ou bien par un groupe d'intérêts et les managers.

1963 : comprend des entreprises contrôlées par deux groupes d'intérêts minoritaires, au moins.
sources : 1929: Berle et Means; op. cit., p.116; 1963 : Lerner ; op. cit., p.783

Tableau n° 21 b : Répartition des 200 plus grandes entreprises américaines non-financières suivant le type du contrôle ultime, en 1929 et 1963

type du contrôle	Total		entreprises industrielles		services publics		entreprises de transport		Répartition	
	nombre d'entreprises	actifs	nombre d'entreprises	actifs	nombre d'entreprises	actifs	nombre d'entreprises	actifs	par entreprises (%)	par actifs (%)
1963										
propriété privée	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
propriété majoritaire	5	3.307	3	2.098	1	697	1	512	2,5	1
contrôle minoritaire	18	28.248	118	28.248	0	0	0	0	9	10
biais juridique	8	8.765	5	4.959	0	0	3	3.806	4	3
contrôle des managers	169	224.377	91	117.732	58	85.300	20	21.345	84,5	85
total	200	264.697	117	153.037	59	85.997	24	25.663	100	100
1929										
propriété privée	12	3.366	8	2.869	2	221	2	276	6	4
propriété majoritaire	10	1.542	6	779	3	480	1	283	5	2
contrôle minoritaire	46,5	11.223	34,5	9.258	7,5	1.261	4,5	704	21	22
biais juridique	41	17.765	14,5	4.307	19	9.406	7,5	3.852	21	22
contrôle des managers	88,5	47.108	43	13.142	19,5	14.292	26	19.675	44	58
en faillite	2	269	-	-	1	108	1	161	1	1
total	200	81.073	106	30.355	52	25.767	42	24.951	100	100

sources : 1929 : d'après Berle et Means, op. cit.; 1963, d'après Lerner)
 (les demi-entreprises proviennent des classifications retenues par Berle et Means pour les intérêts conjoints : pour une minorité + une forte position des managers, ils ont classé dans chaque catégorie une demi-entreprise.)

Remarque : les actifs des sociétés sont en millions de dollars (tableaux a et b)

En 1929, ce rapport est égal à 1,37 ; en 1963, il est pratiquement égal à 1.

Ces études montrent incontestablement que la propriété des actions est plus dispersée en 1963 qu'elle l'était en 1929. Peut-on, pour autant, conclure avec LARNER qu'"il apparaît que BERLE et MEANS observaient en 1929 un processus de "révolution directoriale". A présent 30 ans plus tard, cette révolution semble toucher à sa fin, tout au moins pour les 200 plus grandes entreprises non-financières." ? (1) Il faudrait pour cela réduire la question du pouvoir à un critère "essentiellement mécaniste" comme celui de la dispersion de la propriété (2). Or celle-ci ne peut-être qu'un indicateur parmi d'autres.

Plus graves pour ces travaux, leur fiabilité a été mise en doute par des investigations plus poussées : vis à vis de BERLE et MEANS, c'est le cas du rapport du T.N.E.C., vis à vis de LARNER, c'est le cas de l'étude de CHEVALIER.

PARAGRAPHE 2 : L'ETUDE DU T.N.E.C.

Le Temporary National Economic Committee était une institution mise sur pied par le Gouvernement Roosevelt pour faire un relevé exhaustif de la situation économique des Etats-Unis. Une de ces études fut consacré à l'actionnariat des grandes entreprises.

Il adopta une méthode très différente de celle choisie par BERLE-MEANS et LARNER (3). Il estima qu'il était impossible de tirer des conclusions sur les rapports entre le pouvoir et la propriété dans une en-

(1) R.J. LARNER, *op. cit.*, p.

(2) ~~The~~ NICHOLS, "Ownership, Control and Ideology", Allen and Unwin London, 1969, p. 21

(3) T.N.E.C., "The Distribution of Ownership in the 200 Largest Non financial Corporations", Monograph n° 29, Washington, Government Printing Office, 1940, p. 104.

entreprise particulière à partir du seul critère du plus gros actionnaire. Au contraire, il estima nécessaire de se livrer à une investigation beaucoup plus poussée des rapports entre les principaux actionnaires, les actionnaires et les directeurs d'une entreprise ainsi que de leurs rapports avec les actionnaires et les directeurs d'autres entreprises avec lesquelles l'entreprise considérée pouvait être liée. Il prit, également, en considération l'histoire des entreprises et l'information dont il pouvait disposer sur la carrière des principaux directeurs et administrateurs. Cela le conduisit à la conclusion que "dans le cas typique, le pouvoir dans l'entreprise géante est assumé grâce à la propriété (généralement minoritaire)"

Pour expliquer ces conclusions si contradictoires avec les travaux présentés auparavant, il nous faut d'abord expliquer la méthode utilisée et les catégories d'entreprises constituées à l'aide de cette méthode :

1 - la méthode : le T.N.E.C. adopta une définition du pouvoir différente de celle retenue par les autres auteurs et considérablement plus vaste puisqu'il le définit comme "la possibilité de définir les lignes générales destinées à guider l'entreprise" et qu'il l'opposait simplement à "l'influence sur la gestion au jour le jour" (1). Cette définition plus large, interdit également l'adoption d'un critère objectif simple aussi faut-il souligner que, si elle peut donner une meilleure vision des rapports de pouvoir dans l'entreprise, elle expose le chercheur à des risques d'erreur et d'arbitraire très importants.

2 - La classification des entreprises : Le T.N.E.C. retint 6 catégories d'entreprises suivant les rapports entre la propriété des actions et le pouvoir, il combina ces résultats avec des données sur la dispersion des actions. On obtient, ainsi, la classification suivante :

- I) une seule famille ou groupe de familles
- II) deux familles ou groupes de familles ou plus
- III) un groupe de familles ou d'entreprises
- IV) un groupe d'entreprises
- V) plusieurs groupes d'entreprises

(1) ibidem, p 99

VI) pas de groupe d'actionnaires dominants.

Pour chacune de ces catégories, le rapport du T.N.E.C. indiquait le pourcentage des actions réuni pour assurer la position dominante considérée. La catégorie VI correspond à la catégorie "contrôle des directeurs" définie par BERLE ET MEANS.

Pour traiter le cas des filiales majoritaires, le T.N.E.C. adopta une solution complexe.

Soit en une filiale majoritaire et $(50 + \alpha)$ % le pourcentage des actions détenues par la société mère. Il y a donc $(50 - \alpha)$ % des actions dans le public. Deux cas peuvent alors se présenter = soit $(50 - \alpha)$ % des actifs de la filiale sont supérieurs aux actifs de la 201^o entreprise. Alors la filiale est conservée dans l'échantillon.

Soit $(50 - \alpha)$ % des actifs de la filiale sont inférieurs aux actifs de la 201^o entreprise. Alors la filiale est considérée avec l'entreprise mère.

Finalement de l'échantillon, de 200 entreprises, le T.N.E.C. retint 176 entités.

Une autre originalité des travaux du T.N.E.C. fut de tenter de définir et de délimiter des "groupes" au sein des entreprises géantes. Il entendait par groupe un certain nombre d'entreprises dépendant d'un même pouvoir dont le lieu pouvait être une banque commerciale, une banque d'affaires ou une grande fortune familiale. Les indices de l'existence d'un groupe se trouvaient dans l'imbrication des conseils d'administration (interlocking directorate). Deux conseils d'administration ou plus sont dits imbriqués quand une ou plusieurs personnes y figurent simultanément.

3 - Les sources

Le T.N.E.C., par des questionnaires aux entreprises s'informa de la situation des 20 principaux actionnaires et de la représentation des actionnaires dans la direction. Ces informations sont généralement con-

Tableau n° 22: Répartition de 176 entreprises géantes suivant le type et l'importance du groupe dominant (USA-37-39)

Type de groupe d'actionnaires dominant et % des actions détenu	Industries		chemins de fer		électricité gaz et eau		Autres		TOTAL	
	Nombre de sociétés	% du total des actifs	Nombre de sociétés	% du total des actifs	Nombre de sociétés	% du total des actifs	Nombre de sociétés	% du total des actifs	Nombre de sociétés	% du total des actifs
une famille										
50-100.....	4	6.3	—	—	2	2.1	3	7.5	9	3.9
30- 50.....	9	8.9	1	0.8	—	—	3	4.5	13	4.2
10- 30.....	10	20.4	—	—	1	5.0	2	4.6	13	9.7
< 10°.....	5	3.4	—	—	2	7.7	1	2.2	8	3.5
Total.....	28	39.0	1	0.8	5	14.8	9	18.7	43	21.3
deux familles ou plus										
50-100.....	3	1.3	1	1.0	1	0.8	1	1.1	6	1.1
30- 50.....	5	2.9	—	—	—	—	1	1.0	6	1.3
10- 30.....	11	5.8	1	2.3	2	3.1	3	4.9	17	4.2
< 10°.....	4	3.0	—	—	—	—	1	1.0	5	1.3
Total.....	23	13.1	2	3.3	3	3.9	6	8.1	34	7.8
familles et sociétés										
50-100.....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
30- 50.....	1	0.3	—	—	—	—	—	—	1	0.1
10- 30.....	4	4.3	—	—	—	—	1	0.9	5	1.8
< 10°.....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total.....	5	4.6	—	—	—	—	1	0.9	6	1.9
une société										
50-100 ^d	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
30- 50.....	1	5.1	5	14.2	7	27.2	2	2.6	15	12.5
10- 30.....	—	—	—	—	5	16.0	1	1.0	6	4.2
< 10°.....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total.....	1	5.1	5	14.2	12	43.2	3	3.6	21	16.7
deux sociétés ou plus										
50-100.....	—	—	2	4.0	3	9.3	—	—	5	3.3
30- 50.....	1	0.4	1	0.9	1	1.9	—	—	3	0.8
10- 30.....	1	1.5	—	—	4	14.7	1	1.0	6	4.4
< 10°.....	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Total.....	2	1.9	3	4.9	8	25.9	1	1.0	14	8.5
aucun groupe dominant										
	34	36.4	12	76.8	4	12.2	8	67.7°	58	43.8
Total.....	93	100.0	23	100.0	32	100.0	28	100.0	176	100.0

SOURCE : T.N.E.C.; op. cit.; pp. 1486

sidérées comme correctes.

4 - Les résultats

Les résultats diffèrent moins de ceux de BERLE et MEANS au niveau des chiffres que par le contraste entre l'impression du T.N.E.C. (1) d'actionnaires influents mais éventuellement cachés et les conclusions de BERLE et MEANS. En effet, il y avait 138 entreprises communes aux deux échantillons. Le T.N.E.C. trouva un contrôle minoritaire dans 10 d'entre elles classées sous contrôle directorial par BERLE et MEANS ; par contre pour 6 d'entre elles, il ne s'en trouva pas alors que BERLE et MEANS en avaient supposé l'existence. Les rectifications ne sont, donc, pas très importantes.

Au niveau des résultats d'ensemble, il apparaît que BERLE et MEANS trouvaient 88 1/2 entreprises sous contrôle de managers sur 200. Le T.N.E.C. en trouva 58 sur 176. La différence est sensible, mais compte tenu de la qualité de l'information du T.N.E.C., ils confirment l'importance de la catégorie sous contrôle des directeurs même si elle est plus réduite que BERLE ET MEANS le croyaient. (2)

(1) Cf. *supra* p.218.

(2) Les résultats doivent être comparés avec précaution : 88 1/2 sur 200 correspond à un contrôle ultime dans l'enquête de BERLE et MEANS, 58 correspond à un contrôle immédiat dans l'enquête du T.N.E.C. tandis que 21 entreprises sont des filiales minoritaires dans l'enquête du T.N.E.C. et ne sont pas ventilées du point de vue du contrôle ultime.

À la même époque, le U.S. National Resource Committee (N.R.C.) identifiait 8 groupes d'entreprises parmi les plus importantes. Il définissait un groupe d'entreprises à partir de l'observation des participations croisées et de l'étude des conseils d'administration. Quand il rencontrait simultanément des participations croisées et des administrateurs communs à plusieurs conseils d'administrations, il estimait que la probabilité pour que les entreprises considérées soient coordonnées suffisamment forte pour pouvoir parler de groupes. (1)

Tableau n° 23. : Imbrication des conseils d'administration des 250 plus grandes entreprises américaines (1935)

Nombre de postes détenus par une personne	1935 (1)	
	Nombre de personnes	Nombre de postes
1	2234	2234
2	303	606
3	102	306
4	48	192
5	19	95
6	6	36
7	6	42
8	3	24
9	1	9
total	2722	3544

Liaisons des conseils d'administration

secteurs	1935 (1)	
	nombre d'entreprise	nombre d'entreprises reliées
industrielles et commerciales	107	91
transport	39	38
services publics	54	46
total ENF	200	175
total EF	50	50
total	250	225

ENF : entreprise non financière

EF : entreprise financière

(1) U.S. National Resource Committee : "The Structure of the American Economy." Washington, 1939. Le tableau est tiré de la page 158.

Cette imbrication doit être rapprochée des groupes d'intérêts détectés parmi les actionnaires par le T.N.E.C. On voit ainsi apparaître 2 enchevêtrements : le premier constitué par des actionnaires susceptibles de se prêter un concours pour s'assurer le contrôle d'une ou plusieurs entreprises, tout en étant, considéré isolément, minoritaires ou même très minoritaires.

Le second constitué par des entreprises liées par des participations et des administrateurs communs, tout en restant formellement indépendantes.

PARAGRAPHE 3 : L'ETUDE DE J.M. CHEVALIER

1 - La méthode, la classification et les sources

La méthode est voisine de celle de BERLE et MEANS. Elle prend en considération seulement le principal groupe d'intérêt. Le seuil du contrôle minoritaire est placé à 5 % mais est abaissé en fonction d'informations précises. Afin de traiter de ces altérations où une influence est attestée, sans que le seuil des 5 % soit atteint, une catégorie "influence prépondérante" est créée.

Les sources furent pour l'essentiel les "Proxy Statements" et la presse spécialisée. J.M. CHEVALIER a manifestement dépouillé les "Proxy" de façon plus attentive que LARNER car il a pu détecter un nombre considérable d'erreurs matérielles.

2 - Les résultats

Les tableaux, ci dessous retrace les résultats principaux de J.M. CHEVALIER.

Tableau n° 24 : L'industrie américaine 1965-1966

Résumé des résultats de J.M. Chevalier.

**CLASSIFICATION
DES 200 PLUS GRANDES SOCIÉTÉS INDUSTRIELLES AMÉRICAINES
SELON LEUR TAILLE ET LE TYPE DE CONTRÔLE (1965-66)**

TYPE DE CONTRÔLE	1 à 50	51 à 100	101 à 150	151 à 200	TOTAL
Majoritaire	1	3	3	4	11
Minoritaire	14	24	25	30	93
Influence prépondérante	5	6	4	1	16
Interne	30	17	18	15	80
Total	50	50	50	50	200

**CLASSIFICATION
DES 200 PLUS GRANDES SOCIÉTÉS INDUSTRIELLES AMÉRICAINES
SELON LE GROUPE QUI LES CONTRÔLE (1965-66)**

TYPE DE CONTRÔLE	FAMILLES INDIVIDUS	BANQUES	AUTRES INSTI-TUTIONS FINANCIÈRES	CONSEILS D'ADMINISTRATION	DIVERS	TOTAL
Majoritaire	7	—	—	—	4	11
Minoritaire	58	14 (1)	5	16 (1)	—	93
Influence prépondérante	4	12	—	—	—	16
Interne	—	—	—	—	—	80
Total	69	26	5	16	4	200

(1) Dont trois fonds de pension contrôlés par les Conseils d'Administration et deux par les banques.

source : J.M. Chevalier, op. cit., pp. 65 et 67

Ils montrent que les résultats de LARNER doivent être reconsidérés : sur 117 entreprises industrielles étudiées, LARNER en classait 87 sous contrôle des directeurs. J.M. CHEVALIER sur 200 entreprises industrielle, ne trouve sous contrôle interne que 80 entreprises, et parmi les 100 premiers seulement 47. Si l'on compare ce dernier résultat avec l'étude du T.N.E.C., il vient :

	T.N.E.C. 1937-1939	CHEVALIER 1965-1966
Pas de groupe d'actionnaire dominant.....	37	-
Contrôle interne...	-	47

Le contrôle interne semble s'être accru, mais dans des proportions sensiblement plus faibles que ne le pensait LARNER. Il faut ajouter que CHEVALIER a réuni des informations permettant de penser que dans 47 entreprises classées comme contrôlées de l'intérieur, il y avait, en fait, un groupe d'intérêts influent. En définitive, 27 entreprises lui paraissent définitivement classées sous contrôle interne (1).

PARAGRAPHE 4 - AUTRES ETUDES

P. DOOLEY reprenant la méthode du N.R.C. a étudié pour 1965 l'imbrication des Conseils d'Administrations des 250 plus grandes sociétés (2).

(1) *En sens inverse, rappelons le cas déjà cité de la "Western Electric" et ajoutons, dans la même veine que les 3 entreprises dont les fonds de pensions détiennent une forte minorité des actions et sont dirigés par le Conseil d'Administration nous paraissent relever du contrôle interne (voir tableau n°24) p. 225*

(2) P. DOOLEY : "The Interlocking Directorate", A.E.R., June 1969, pp. 314 - 323.

Tableaux n° 25 : Liaisons des C.A. des 250 plus grandes entreprises américaines.

Imbrication des C.A.

Nombre de postes détenus par une personne	1965	
	Nombre de personnes	Nombre de postes
1	2603	2603
2	372	744
3	123	369
4	49	196
5	13	65
6	5	30
7		
8		
9		
total	3165	4007

Liaisons des entreprises

secteurs	1965	
	nombre d'entreprises	nombre d'entreprises reliées
industrielles et commerciales	125	113
transport	25	25
services publics	50	46
total des entre. non financières	200	184
total des entre. financières	50	49
Total	250	233

Nombre moyen de liaisons par taille d'entreprises, 1965

	Actifs en billions de dollars							
	moins de 0,5	0,5 à 0,9	1 à 1,4	1,5 à 1,9	2,0 à 2,9	3,0 à 3,9	4,0 à 4,9	5,0 et plus
non-financières	6,0	7,5	7,6	9,2	13,6	14,6	16,0	17,3
financières	-	-	4,3	9,5	10,3	18,0	21,0	26,8
Total	6,0	7,5	6,8	9,2	12,4	16,4	19,1	23,7

(les actifs des entreprises financières figurant parmi les 250 plus grandes entreprises sont dans tous les cas supérieurs à 1 billion de dollars)

sources : P. DOOLEY et J.M. CHEVALLIER

Les liaisons semblent ne pas avoir subi de modifications sensibles depuis 1935.

Et Peter DOOLEY a pu reconstituer ainsi 8 groupes où les liaisons sont particulièrement étroites : une entreprise dans un de ces groupes est liée au moins 4 fois avec d'autres entreprises du groupe. Ces 8 groupes rassemblent 88 des 250 sociétés étudiées. Ces 8 groupes, désignés par la ville du siège social de la plupart des entreprises y figurant avaient pour la plupart été identifiés dans l'étude du N.R.C.

Il y a pourtant une différence importante entre les deux études : parmi les 8 groupes identifiés par le NRC, 3 seulement étaient caractérisés par leur localisation, les autres étaient associés à une famille importante par son "rôle" industriel et/ou financier. En 1965, P. DOOLEY n'a trouvé qu'un groupe (Mellon-Pittsburgh) clairement dominé par une famille et un autre (le groupe de New-York) probablement influencé par une famille (Rockefeller). Les autres (Chicago, Cleveland, ...) sont constitués avant tout sur une base géographique.

La survivance de ces groupes a peut-être moins d'importance qu'on ne pourrait le croire et il semble que plus le pouvoir des directeurs est important, plus le nombre de liaisons est faible, indiquant une sorte de fermeture de l'entreprise sur elle-même.

Tableau n° 26 : Nombre de liaisons et % d'administrateurs internes

	% d'administrateurs internes								
	0-10	10-20	20-30	30-40	40-50	50-60	60-70	70-80	80-..
non financières	7,1	7,7	10,1	9,7	7,1	6,6	1,7	3,5	2,0
financières	19,0	11,0	11,5	(1)					
total	13,6	8,6	10,2	9,7	7,1	6,6	1,7	3,5	2,0

(source : P. DOOLEY, op. cit.)

(1) aucune entreprises financière n'avait plus de 30 % d'administrateur interne

A l'appui de ce jugement, il faut citer P.M. SWEEZY qui collabora au N.R.C. et qui écrit en 1966 : "le déplacement du lieu du pouvoir de l'extérieur vers l'intérieur rend caduc le concept de "groupes d'intérêt" en tant que cellule fondamentale de la structure de la société capitaliste quoique ces groupes n'aient pas disparu et puissent conserver une certaine influence" (1)

Ces observations américaines nous paraissent confirmer l'apparition de la capacité d'organisation comme source du pouvoir dans les entreprises. La propriété conserve, cependant, un rôle important que les auteurs du courant "directorial" ont probablement sous-estimé.

SECTION II : LES OBSERVATIONS FRANCAISES

PARAGRAPHE 1 : PRESENTATION

La situation française des pouvoirs dans l'entreprise a fait l'objet de trois types d'études :

a) Des études intensives des relations de pouvoir dans des entreprises particulières. Elles examinent en profondeur les relations de pouvoir aux différents niveaux des hiérarchies formelle et informelle des entreprises. Le modèle en est l'analyse par Michel CROZIER d'une agence comptable et d'un monopole industriel. (1)

(1) *BARAN et SWEEZY, op. cit., trad. franç pp. 35 - 36*

(2) *M. CROZIER, "Le phénomène bureaucratique", Le Seuil, Paris 1963*

Cette approche est indispensable à la compréhension du fonctionnement administratif des organisations et à une réflexion sur le pouvoir. Mais, si elle recense tous les mini-pouvoirs dans les organisations et condamne la réduction à un critère unique de celui-ci, elle ne peut renseigner qu'indirectement sur l'origine du pouvoir au sommet de la hiérarchie.

b - Des monographies sur la structure financière de grandes entreprises ou de groupes de grandes entreprises (1). Très éclairantes sur les entreprises étudiées, elles permettent de recenser les facteurs à prendre en considération. Mais il est difficile d'en tirer une image globale du capitalisme français.

c - Des études plus générales cherchant à expliquer la structure du capitalisme contemporain en France (2). Ecrites par des auteurs généralement bien informés "du dedans" sur la vie des entreprises et les Conseils d'Administration, elles présentaient le défaut d'être dépourvues de données chiffrées donnant une vision d'ensemble. Cette lacune a été comblée par le travail de F. MORIN sur les structures financières du capitalisme français (3). Nous allons l'utiliser au premier chef pour étudier le pouvoir dans les entreprises françaises.

(1) H. CLAUDE, "La concentration capitaliste", Editions Sociales, Paris 1965, "le pouvoir et l'argent", Editions Sociales, Paris 1972

(2) P. BLETON, *op. cit.*; A. VENE, *op. cit.*

(3) Le classement est basé sur le chiffre des capitaux propres. Un autre critère n'entraînerait probablement que des rectifications mineures. Les travaux d'Y. MORVAN ayant montré la très forte corrélation des différents indicateurs de taille en France (Y. MORVAN "La concentration de l'industrie en France", *op. cit.*, p. 177). Les mêmes résultats ont été obtenus en Grande Bretagne et aux Etats Unis (voir : G. ROSENBLUTH, "Measures of Concentration", dans "Business Concentration and Price Policy", N.B.E.R., Princeton, 1957

PARAGRAPHE 2 : L'ETUDE DE F. MORIN

1 - La méthode

François MORIN a constitué un échantillon des plus grandes entreprises françaises, comprenant 600 sociétés réparties par secteurs. Il s'est intéressé de façon particulière aux 200 premières sociétés industrielles au 31 décembre 1971. La constitution de l'échantillon a été établie à partir du classement établi par le journal "Entreprise". Il s'agit d'un classement publié régulièrement depuis plusieurs années et qui fait l'objet de peu de critiques des intéressés de sorte qu'on peut le considérer relativement satisfaisant.

F. MORIN distingue, tout d'abord, la propriété juridique, simple détention d'action, de la propriété économique qui s'accompagne d'une intervention dans la marche des entreprises (1). Puis il définit la notion de contrôle comme caractéristique de la propriété économique. Il faut noter que le terme contrôle est emprunté aux études américaines sans discussion des acceptions différentes dans les deux langues. Il apparaît ainsi utilisé indifféremment avec le sens de pouvoir ou avec celui de surveillance (2). Quoiqu'inspiré par BERLE et MEANS, F. MORIN ne reprend pas leur définition du pouvoir : "capacité de choisir les directeurs" mais de fait, son identification du "groupe de contrôle" comme le groupe d'actionnaire ayant la majorité au moins relative des actions est finalement très voisine.

(1) La distinction est classique, Joan ROBINSON distingue les "actionnaires de l'extérieur" ("outsiders", passifs) des "actionnaires de l'intérieur" ("insiders" actifs) "L'accumulation du capital", trad. française, Dunod, Paris, 1972 p. 7

(2) F. MORIN (p. 28 et p. 29) "Le Conseil d'Administration apparaît comme le véritable centre de décision de l'entreprise" (...) le groupe qui contrôle la société s'(y) exprime directement soit en participant à la direction, soit en la surveillant" et "le Conseil de Surveillance n'exerce que la fonction de contrôle, la fonction de direction étant réservée au directoire". De même : "le groupe de contrôle est défini comme les personnes physiques ou morales "qui exercent en fait et en dernière analyse les attributs de la propriété économique" p. 27 et "il est apparu comment les détenteurs de la propriété économique pouvait (...) exercer un pouvoir décisif au sein de ces sociétés" p. 59

2 - Les catégories et les types de contrôle

F. MORIN distingue deux grandes catégories de détenteurs :

1 - Le contrôle étranger qui est exercé par des détenteurs de la propriété économique extérieurs aux frontières nationales.

2 - Le contrôle autochtone qui est exercé par des détenteurs de la propriété économique rattachée aux frontières nationales. Il se divise en :

- a) contrôle familial qui est exercé directement par des familles ou des individus directement porteurs de la propriété économique
- b) contrôle technocratique qui est le contrôle exercé par des agents délégués lorsque la propriété économique, divisée et surtout composite ne peut s'exprimer qu'indirectement.
- c) contrôle étatique qui est lié à la propriété économique de l'Etat.

Le contrôle technocratique est une catégorie qui apparaît dans les conditions suivantes :

1 - Aucun des porteurs de la propriété économique ne peut exercer une influence prépondérante.

2 - Aucun des porteurs ne dispose du pourcentage à partir duquel la législation en vigueur reconnaît soit des droits de propriétés ou des droits de blocage.

Parallèlement à cette classification des détenteurs de la propriété économique, F. MORIN étudie les types de contrôle, en s'inspirant des catégories définies par BERLE et MEANS, il retient la classification suivante :

1 - Le contrôle majoritaire. Une société est classée dans cette catégorie si le groupe de contrôle possède plus de 50 % des actions.

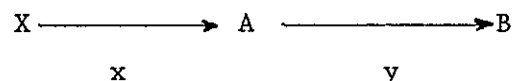
Cette catégorie est divisée en deux sous-catégories suivant qu'il existe ou non un autre groupe détenant une fraction du capital lui per-

mettant d'intervenir légalement dans la direction de la société. En France, la minorité de blocage est fixée au tiers du capital. Elle a la possibilité de bloquer toutes les décisions de l'Assemblée générale extraordinaire (en particulier, elle peut bloquer les opérations de concentration).

2 - Le contrôle minoritaire : F. MORIN considère que la société est soumise à un contrôle minoritaire quand le principal actionnaire détient un pourcentage d'actions compris entre 5 et 50 % du capital. Ici encore la catégorie se subdivise suivant que le contrôle est ou non relativisé par la présence d'un autre actionnaire important.

3 - Le contrôle interne : une société est classée dans cette catégorie si aucun de ses actionnaires ne détient plus de 5 % du capital. Là encore la catégorie est subdivisée dans le cas où un actionnaire exercerait une influence notable sans pour autant détenir 5 % des actions.

Le classement des filiales est le domaine dans lequel MORIN s'écarte le plus de BERLE et MEANS. Pour éviter les confusions, il a, d'ailleurs, adopté une terminologie différente substituant à un contrôle immédiat et contrôle ultime, contrôle initial et contrôle final. Soit la situation typique suivante :



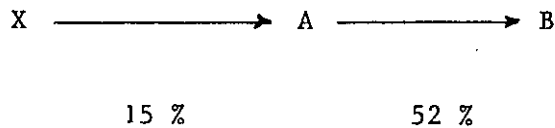
Un groupe X contrôle l'entreprise A au moyen de x % des actions et l'entreprise A, à son tour, contrôle l'entreprise B dont elle détient y % des actions.

L'identification du groupe de contrôle de B ne pose pas de problème : c'est le groupe x qui contrôle "finalement" B. Donc, du point de vue de la classification des détenteurs de la propriété économique, c'est la relation $X \rightarrow A$ qui est considérée.

Le type de contrôle de B est, lui déterminé à partir de la seule relation de $A \rightarrow B$. Les catégories Contrôle "majoritaire", "minoritaire" "interne" étant voisine de celle de BERLE et MEANS, il est, donc, important de signaler que le contrôle "ultime" chez ces derniers étaient appréciés d'après la relation $X \rightarrow A$, tandis que F. MORIN définit le contrôle "final" d'après $A \rightarrow B$.

Le choix surprend, et P. BLETON a attaqué avec beaucoup de violence la solution retenue (1). C'est qu'elle conduit à des classements qui surprennent si l'on ne prend garde à se référer aux définitions de l'auteur.

Ainsi dans l'exemple suivant :



La définition de MORIN conduit à classer sous le contrôle de X, le contrôle de X étant du type "majoritaire". La solution est choquante: le groupe X ne détient que 7,8 % du capital de B (2).

(1) P. BLETON dans "Débat sur le capitalisme français" E.H., mai-juin 1976. La violence des attaques de BLETON pourrait surprendre si l'on ne se doutait pas que la question ne ressort pas seulement du débat académique et si l'on avait oublié l'aphorisme célèbre de MARX sur l'arme de la critique et la critique des armes.

(2) L'exemple choisi reprend la situation du groupe GILLET à l'égard de "Rhône-Poulenc" et de "Roger Bellon". Le choc a d'ailleurs, empêché P. BLETON de constater que le résultat correspondait strictement aux définitions de F. MORIN.

Certes, elle a le mérite de souligner que la "propriété" est la source du pouvoir dans B et qu'elle y est solidement installée (majoritaire), mais elle peut induire le lecteur pressé à majorer la concentration de la propriété économique. En outre, nous sommes convaincus que le pouvoir ne peut pas être plus fort que son maillon le plus faible et par conséquent, qu'il serait préférable de classer l'entreprise B d'après la liaison la plus faible entre elle et le groupe de contrôle (1).

3 - Les sources

Pour l'essentiel, le classement est effectué à partir des documents de la DAFSA, éventuellement complétée par les notes d'informations de la COB. Mais si l'essentiel de la documentation est fourni par la DAFSA, les sources officieuses interviennent dans 74 cas à des titres divers et dans 30 cas elles sont des sources uniques. Cette importance numérique (plus de 33 % des cas) conduit à questionner la fiabilité de ce type d'information. En effet, F. MORIN constate le secret dont les entreprises entourent leurs propriétaires (2) et il ne semble pas douter que toute information recueillie officieusement est fiable, étant en quelque sorte arrachée à une volonté de secret. Cela n'est peut-être pas sûr, car l'attitude inverse de la volonté de secret, consistant à prétendre détenir un nombre d'actions supérieur au nombre réellement détenu, peut être dans certains cas, rationnelle : par exemple une attitude de défense destinée à éloigner des concurrents éventuels aux postes de contrôles. En effet, plus un groupe de contrôle en place détient d'actions, plus il serait difficile et coûteux de le "déloger". Ainsi cela aura moins de chances d'arriver s'il parvient à "majorer" son contrôle dans l'opinion de ses rivaux potentiels.

(1) La liaison (X minoritaire A majoritaire B) est relativement fréquente parmi les 200 premières entreprises industrielles françaises.

(2) Du fait de l'absentéisme et du "ramassage des voies", un groupe peut ignorer sur combien de pouvoirs il peut compter (cas du Conseil d'Administration de Saint Gobain, lors de l'O.P.A. de B.S.N.)

4 - Les résultats

Le tableau n° 27 ci-dessous récapitule les résultats de l'étude de F. MORIN.

TABLEAU N° 27

CLASSIFICATION DES DEUX CENTS PREMIÈRES SOCIÉTÉS
INDUSTRIELLES FRANÇAISES SELON LA NATURE
ET LA FORME DU CONTRÔLE
(Décembre 1971)

Types de contrôle		Contrôle technocratique					TOTAL	
		Contrôle familial	Bancaire	Industriel	Contrôle étatique	Contrôle étranger		Contrôle coop.
Majoritaire	M	36	2	1	7	40	1	87
Majoritaire avec influence	M*	2	3	—	—	1		6
Minoritaire	m	43	11	2	1	9		66
Minoritaire avec influence	m*	19	9	2	—	6		36
Interne	I	—	—	4	—	—		4
Interne avec influence	I*	—	—	1	—	—		1
		100	25	10	8	56	1	200

source : F. MORIN, op. cit., p.65

Une fois éliminées, les entreprises sous contrôle étatique, coopératif ou étranger (1) il reste donc 135 entreprises pour lesquelles la conclusion essentielle est la suivante : le contrôle familial reste, de loin, le cas le plus fréquent parmi les grandes familles françaises. Il prend dans des proportions égales la forme majoritaire et minoritaire.

La différence avec la situation des 200 plus grandes entreprises américaines est donc considérable. Elle s'explique, en partie au moins, par l'effet des différences de taille. Aux Etats-Unis, la majorité des auteurs souligne que le contrôle interne est de moins en moins répandu à mesure que la taille diminue. Or la première entreprise française (par le chiffre d'affaire) est inférieure à la 12° entreprise américaine et la 22° entreprise américaine est supérieure à la 4° entreprise française. On constate également que le chiffre d'affaire de la 1° entreprise américaine représente 4 fois celui de la 1° entreprise française et qu'il en va de même pour la 20° dans chaque pays. C'est pourquoi nous avons classé séparément les 20 premières entreprises françaises suivant les critères de F. MORIN.

(1) Pour apprécier la situation du pouvoir dans les entreprises en France, il conviendrait de classer les entreprises "sous contrôle étranger" du point de vue de leur contrôle "final". Ainsi, I.B.M. société mère est sous "contrôle interne". L'influence "prépondérante" (J.M. CHEVALIER) de la famille WATSON, n'était attribué qu'en raison de la présence de membres de la famille Watson au Conseil d'Administration. Cela semble moins justifié depuis le départ de Th. Watson. De même ESSO, SAF est la filiale de Exxon (ancienne S.O. of New Jersey), classé contrôle interne en 1965-66 par J.M. CHEVALIER (Cf. Annexe II, op. cit.)

Tableau n° 28 Taille comparée de 20 premières entreprises françaises et américaines en 1975, d'après le chiffre d'affaires (en millions de dollars)

Rang	ETATS UNIS		FRANCE	
	Société	Chiffre d'affaire	Société	Chiffre d'affaire
1	Exxon	44 865	C.F.P.	9 146
2	General Motors	37 725	Renault	7 831
3	Texaco	24 507	Elf-Aquitaine	7 165
4	Ford	24 009	S.G.P.M.	4 941
5	Mobil	20 620	P.U.K.	4 376
6	S.O. Calif	16 822	Rhône-Poulenc	4 174
7	I.B.M.	14 437	C.G.E.	4 072
8	Gulfoil	14 268	Peugeot	3 820
9	General Elec.	13 399	Schneider	3 035
10	Chrysler	11 699	Thomson Brandt	2 932
11	I.T.T.	11 368	Michelin	2 904
12	S.O. Indiana	9 955	Citroën	2 731
13	U.S.Steel	8 167	Esso Saf	2 644
14	Shell oil	8 153	Usinor	2 456
15	Atlantic Richfield	7 308	B.S.N.	2 332
16	Conti. Oil	7 254	Charbonnages	2 226
17	D.P.N.	7 222	Vallourec	1 783
18	Western Electric	6 590	Sacilor	1 728
19	Procter	6 082	I.B.M. F.	1 703
20	Westinghouse	5 863	Aérospatiale	1 685

Source : "Classement Fortune" Août 1976.

Tableau n° 29 Structure du contrôle des 20 plus grandes entreprises françaises au 31/12/72

	Contrôle familial	Contrôle technocratique		Contrôle étatique	Contrôle étranger	Total
		Bancaire	Indus.			
Majoritaire	1			3	4	8
Minoritaire	2	1			1	4
Minoritaire avec influence	3	1	1			5
Interne			3			3
Interne avec influence						
Total	6	2	4	3	5	20

Calculé à partir des résultats de F. MORIN

Dans le 1° décile, le contrôle familial majoritaire ne concerne qu'une entreprise (36 parmi les 200). Au contraire, 3 des 4 entreprises classées sous contrôle interne figurent dans le 1° décile.

Il semble, donc, que ce soit la taille relativement faible des entreprises françaises qui ait permis aux groupes familiaux de conserver leur contrôle. Cependant le contrôle interne est attesté et particulièrement parmi les plus grandes entreprises françaises.

SECTION III : LA SITUATION BELGE

M. DE VROEY a étudié de façon originale la situation belge après avoir critiqué les méthodes inspirées de BERLE et MEANS (1).

1 - La méthode et les sources d'information

M. DE VROEY a préféré une analyse intensive des entreprises au rassemblement purement quantitatif des données sur l'actionariat. Celui-ci n'est pas négligé et, pour les 41 entreprises belges de grande dimension qu'il retient, il a procédé à la recherche systématique de toutes les données disponibles sur l'actionariat. Mais M. DE VROEY l'a complété par une investigation poussée des mécanismes de décision dans l'entreprise. Il a élaboré à cet effet un questionnaire qu'il a soumis aux dirigeants des entreprises étudiées. Le questionnaire portait:

- a) sur l'actionariat. Il visait, alors, à compléter l'identification des principaux actionnaires, à mesurer la dispersion des actions, à déterminer le statut de propriété des principaux dirigeants.

- b) sur la structure organisationnelle. Il cherchait à préciser "le rôle dévolu à chacune des instances supérieures de l'organisation et l'articulation entre les instances" (2)

- c) Sur l'autonomie relative des divisions. Il s'agissait, dans les entreprises à divisions multiples d'étudier l'ampleur de leur autonomie, mais, dans les entreprises "unitaires", M. DE VROEY, au-delà de la centralisation formelle a cherché si, dans les faits, il n'existait pas d'autonomies relatives.

2 - Les catégories d'entreprises

Les réponses sur la structure de l'actionnariat ont permis à M. DE VROEY de classer les entreprises suivant l'identité du propriétaire principal.

Les types suivants de propriétaires principaux sont distingués :

I. Le propriétaire principal est une famille belge (ou plusieurs familles ayant la même participation)

II. Le propriétaire principal est un groupe belge (ou plusieurs groupes belges ayant la même participation)

III. Le propriétaire principal est un groupe étranger. Deux sous-catégories sont distinguées selon que :

a) la filiale belge fonctionne comme un centre de profit. Une filiale est appelée un centre de profit lorsqu'elle regroupe les différentes fonctions constitutives d'une entreprise et est responsable de la réalisation d'un taux de profit dans le cadre de politiques de gestion édictées par la maison-mère.

b) la filiale belge n'est qu'une unité de production. Une filiale unité de production est une ou plusieurs usines remplissant uniquement la fonction de production avec parfois en plus des bureaux de vente.

IV. Il y a plusieurs propriétaires principaux de types différents, soit :

- a) mixte groupe(s) belge (s) - groupe (s) étranger (s)
- b) mixte groupe(s) étranger(s) - famille(s) belge(s) ;
- c) mixte groupe(s) belge(s) - groupe(s) étranger(s) - groupes(s) familial(aux)

3 - Les résultats

La complexité de la méthode mise en oeuvre par DE VROEY ne permet pas de résumer des résultats dans une classification des entreprises. Le tableau ci-dessous recense un classement basé sur la répartition des actions.

Tableau n° 30 : Structure du contrôle des 41 plus grandes entreprises belges

**PART DES CATEGORIES DE PROPRIETE DANS L'ENSEMBLE
DE LA POPULATION ETUDIEE 1972**

Type de propriété	Nombre d'entreprises	%
I. Groupe familial	8	23,4
II. Groupe belge	8	18,6
III. A. Filiale, centre de profit	7	12,8
B. Filiale, division	9	12,7
IV. A. Mixte groupe belge - groupe étranger	7	24,8
B. Mixte famille belge - groupe étranger	2	7,7

source : M. DE VROEY, op. cit. ,p. 120.

Une particularité de la situation belge est l'omniprésence d'un groupe financier : la Société Générale de Belgique. La S.G.B. est le propriétaire des 8 entreprises appartenant à un groupe belge et elle est présente dans 18 des 41 entreprises de l'échantillon qui comprend à quelques exceptions près les plus grandes entreprises belges.

La méthode retenue par DE VROEY est intéressante parce qu'elle permet d'étudier l'intervention des propriétaires et de dépasser la simple photographie de la structure de l'actionariat.

Dans les entreprises dont le principal actionnaire était un groupe familial, DE VROEY conclut à l'intervention active des familles, qui entendent, en outre, conserver le pouvoir. Si la question se posait de choisir entre la croissance et le caractère familial de l'entreprise, la réponse était le maintien du caractère familial.

Ces résultats n'étaient pas étonnants compte tenu de la taille des entreprises considérées : en 1971, seules 2 entreprises belges figuraient dans le classement de Fortune des 200 plus grandes entreprises non-américaines et parmi les 115 plus grandes entreprises belges, la taille des entreprises familiales était de moitié inférieure à celles des entreprises contrôlées par un ou des groupes belge. Aussi, compte tenu des particularités que nous avons indiquées, l'examen des entreprises contrôlées par la S.G.B. devait produire les résultats les plus importants. La S.G.B. a des participations très étendues. Elles sont rarement majoritaires et elle affectionne les participations croisées et en "cascade". Ainsi il est souvent malaisé de tracer avec certitude les frontières du groupe d'entreprises qui dépendent d'elle. C'est pourquoi nous nous intéresserons directement au fonctionnement interne de la S.G.B. pour en tirer des leçons sur le "contrôle ultime" des entreprises belges les plus importantes.

M. DE VROEY écrit : "la direction générale du groupe repose sur une dizaine de personnes appelées "directeurs". Ils ont, pour la plupart, fait leur carrière dans une seule entreprise du groupe dont ils ont gravi les échelons et accèdent à la direction du groupe par coopération" (1). Etudiant la structure de l'actionnariat, il note que les informations sont assez réduites et qu'aux assemblées générales, il est rare que plus de 10 % des actions soient représentées. En outre, grâce aux participations réciproques, il apparaît que la S.G.B. s'auto-contrôle. Dès lors, l'examen de la S.G.B. conduit à conclure qu'"elle jouit d'une autonomie managériale étendue" (2).

(1) *Ibidem*, pp. 141 - 142

(2) *Ibidem*, p. 146. Dans l'article cité p.191, M. DE VROEY attaquait vigoureusement les théories managériales. On est surpris de constater une telle contradiction entre ses observations et les positions théoriques qu'il adopte par la suite. Des théories et des faits, ce sont les premières qui apparaissent les plus têtues, en l'occurrence!

CONCLUSIONS

Une leçon générale se dégage des observations américaines, françaises, belges, que nous avons présentées : la propriété demeure une source du pouvoir, y compris parmi les plus grandes entreprises. La dispersion de la propriété ne lui enlève pas son droit de disposition des biens et de sélection des dirigeants, elle le réserve à ceux des propriétaires qui parviennent à réunir entre leurs mains un montant d'avoirs efficace dans le cadre de l'entreprise retenue. Mais depuis un siècle que les sociétés anonymes ont commencé à se répandre, le statut des dirigeants salariés s'est amélioré et ils ont conquis une partie importante des places où se situe formellement le pouvoir. C'est à l'accroissement de la taille des entreprises qui rend capitale la fonction d'organisation qu'ils le doivent. La propriété perd ses attributs de pouvoir si elle est trop émiettée. Les dirigeants peuvent retourner ses droits contre elle par des procédés inspirés par l'auto-contrôle. Aussi parmi les entreprises capitalistes modernes, en trouve-t-on aujourd'hui où la source du pouvoir est la propriété et d'autres où elle est la capacité et la fonction d'organisation. Ces dernières sont plus nombreuses parmi les plus grandes entreprises. La propriété et la fonction d'organisation apparaissent comme des procédures concourant toutes deux à l'intégration des activités économiques suivant des modalités qui peuvent différer et vers lesquelles il nous reste à nous tourner.

ANNEXE : LES PORTEURS DE VALEURS MOBILIERES EN FRANCE

La structure de l'actionnariat français est très mal connue ; en 1972, le rapporteur du Conseil Economique et Social pouvait écrire : "Aussi étonnant que cela puisse paraître, on dispose de si peu de renseignements sur les porteurs de valeurs mobilières que l'on est incapable seulement de les compter. Et l'activité des investisseurs institutionnels est à peine mieux connue que celle des ménages (1).

1 - LE RECENSEMENT DES PORTEURS

Les évaluations varient fortement selon les sources. Celles-ci sont au nombre de 3 :

- a) exploitations des déclarations fiscales
- b) enquêtes sur le patrimoine des ménages de l'INSEE
- c) enquêtes par des instituts de sondage privés.

Seules les deux premières sources sont publiques ; encore faut-il indiquer que les derniers chiffres tirés des déclarations fiscales utilisables sont de 1966

En 1966, les établissements payeurs de revenus de valeurs mobilières avaient déclaré des paiements effectués en faveur de 4 065 000 de personnes et il y avait eu 1 476 000 "foyers fiscaux" assujettis à l'I.R.P.P. pour déclarer des revenus de valeurs mobilières (donc les personnes imposées au forfait ne figurent pas sur ces chiffres (2).

(1) *Journal Officiel* du 2/4/72, p. 250

(2) C.O.B., décembre 1972, "travaux sur les porteurs de valeurs mobilières" p. 2

En 1966, l'enquête menée par P. L'HARDY sur le patrimoine des ménages dont le chef était salarié ou inactif indiquait que 9,1 % de ces ménages détenaient des actions ou obligations, soit, pour la population totale des ménages considérée, environ 1 million de ménages détenteurs d'actions ou d'obligations. Ce chiffre est très inférieur à celui tiré de l'exploitation des statistiques fiscales, d'autant que l'on sait que des ménages détiennent des bons et des titres pour un montant supérieur à la moyenne alors même que leur revenu moyen est faible (d'où exemption probable d'I.R.P.P. pour un certain nombre).

En 1973, l'enquête menée par P. L'HARDY et A. TURC sur le patrimoine d'un échantillon de 5 500 ménages a trouvé 9,8 % des ménages détenteurs d'actions ou d'obligations (1). Ce résultat permet d'estimer à environ 1,5 million le nombre de ménages détenteurs d'actions ou d'obligations. Ce chiffre paraît, là encore, inférieur, à celui de 1966, tiré des statistiques fiscales portant sur le seul I.R.P.P..

Malgré ces imperfections, cette enquête de l'INSEE est celle qui fournit les résultats les plus intéressants, que nous allons présenter brièvement (2).

2 - REPARTITION PAR PROFESSION

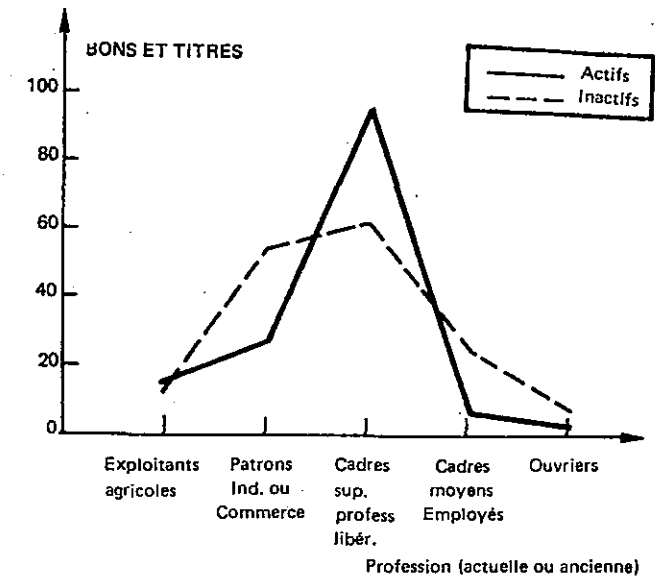
Les membres des professions libérales et les cadres supérieurs actifs qui représentent 6,7 % des ménages, détiennent 39 % de la valeur totale des bons et titres : la concentration de cet élément de patrimoine par catégorie est donc très forte.

(1) P. L'HARDY et A. TURC, "Patrimoine des ménages", *Eco et Stat.*, mars 1976, p. 5

(2) L'enquête 73 était la 3^o sur les patrimoines des ménages et les auteurs signalent les limites et les imperfections qui l'affectent.

Tableau n° 31 : Répartition des porteurs de valeurs mobilières par catégories socio-professionnelles

catégorie de ménages	% par catég.	Bons et titres	ensemble du patrimoine
Exploitants agricoles :			
Actifs.....	5,7	5,4	6,0
Inactifs.....	4,5	3,7	3,4
Patrons de l'industrie et du commerce :			
Actifs.....	7,1	11,6	11,3
Inactifs.....	2,5	8,0	4,4
Cadres supérieurs, professions libérales :			
Actifs.....	6,7	39,0	19,9
Inactifs.....	1,4	5,1	3,5
Cadres moyens, employés :			
Actifs.....	17,0	7,2	15,5
Inactifs.....	4,2	5,4	5,0
Ouvriers, actifs divers :			
Actifs.....	32,8	4,6	18,8
Inactifs.....	11,7	5,7	7,6
Personnes n'ayant jamais travaillé.....	6,4	4,2	4,6
Total	100,0	100,0	100,0
Ensemble des actifs :	69,3	67,8	71,5
Ensemble des inactifs :	30,7	32,2	28,5



Montant moyen des avoirs
(en milliers de francs)

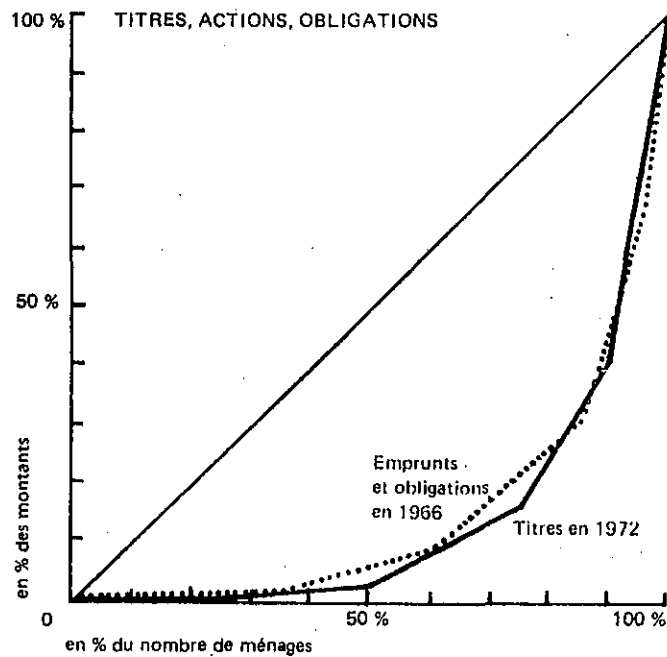
(source : Economie et Statistique

mars 1976. L'enquête détaillée
n'a pas été publiée)

3 - MONTANT MOYEN ET CONCENTRATION

Le montant moyen par ménage possesseur de titre est de 109 100 F sans qu'il y ait de différence sensible entre les ménages de salariés et les autres. Mais ce renseignement d'un intérêt limité en raison de la concentration des titres dans un pourcentage assez restreint des ménages.

Tableau n° 32 : Concentration des valeurs mobilières (1966-72)



source : Economie et Statistique, mars 1976, p.12

Sur la courbe de concentration, on voit que moins de 10 % des ménages se partagent 50 % des titres, actions et obligations. Cette concentration explique les imperfections de l'enquête : 12 % des ménages ont refusé d'y répondre. Etant donné le secret dont les patrimoines sont entourés, on peut s'attendre à un biais dans la répartition des refus, aussi les résultats doivent-ils être accueillis avec prudence.

4 - CONCLUSION

Devant les disparités entre les patrimoines des ménages, l'acquis familial paraît pour les auteurs de l'enquête la meilleure explication. La corrélation entre les facteurs liés au seul passé du ménage et les facteurs associant plusieurs générations rendra probablement difficile de discerner l'influence de chacun.

Par rapport à la propriété des entreprises, il serait nécessaire de connaître la diversification ou la concentration des titres par portefeuille. A défaut, on peut seulement constater que la propriété des entreprises semble moins répandue en France qu'aux Etats-Unis (9 % contre 14 %), et que cependant le nombre des actionnaires est considérable par rapport à celui des sociétés anonymes.

CHAPITRE VI

L'AUTONOMIE DES DIRIGEANTS

CHAPITRE VI

L'AUTONOMIE DES DIRIGEANTS

Dans le modèle walrasien, les entreprises atomiques jouaient un rôle si faible qu'à l'équilibre, il était possible de faire "abstraction de l'entrepreneur" et "considérer (que) les services producteurs s'échangeaient les uns contre les autres" (1).

Un tel modèle ne laisse aucune place pour des décideurs dans l'entreprise puisque la cohésion de celle-ci lui est imposée de l'extérieur et encore moins, s'il est possible, pour une marge d'autonomie éventuelle. Mais s'il a jamais rendu compte d'une réalité économique (2), ce modèle est fort éloigné de la situation des grandes entreprises contemporaines que nous étudions.

La "capacité de modifier lucidement les conditions du processus économique" (3) qui est un des attributs de ces grandes entreprises, explique l'intérêt porté à l'identification des titulaires du pouvoir dans l'entreprise. Ce "pouvoir de marché de l'entreprise" conduit à évoquer la possibilité de choix véritables de la part des décideurs et de la possibilité que leurs préférences basées sur des considérations personnelles puissent jouer un rôle. C'est l'autonomie des décideurs qui déterminera l'importance et les conséquences des changements intervenus dans la dévolution du pouvoir. Elle existera dans la mesure où des mécanismes de contrôle ne viendront pas imposer, sous peine d'éviction rapide, leurs choix aux décideurs. Ce rôle échappe, nous l'avons vu, au groupe des actionnaires de l'entreprise considéré dans leur ensemble. Il pourrait revenir à la "main invisible", c'est-à-dire dans le contexte étudié, aux mécanismes du marché financier de le remplir.

(1) Cf *supra* p. 9

(2) Sur ce point, voir les doutes de Y. MORVAN, "Economie Industrielle", P.U.F., Paris, 1976, p. 44

(3) A. JACQUEMIN, "L'entreprise et son pouvoir de marché", P.U.F., Paris 1957.

Les dirigeants des grandes entreprises doivent tenir compte des réactions du marché financier (1).

En effet :

1 - Il peut intervenir dans les conditions d'attribution des prêts aux entreprises. Il peut, à cette occasion sanctionner les entreprises d'après le type de gestion qu'elles mettent en oeuvre.

2 - Il peut intervenir, de façon interne à la fois, par l'évaluation des actions de l'entreprise. Cette intervention est externe parce qu'elle est le fait de détenteurs de fonds cherchant à réaliser des placements sans objectifs de contrôle des entreprises, donc des motivations externes à l'entreprise, mais elle est aussi interne parce qu'elle détermine le coût d'acquisition d'un nombre d'action suffisant pour peser sur la dévolution du pouvoir.

Nous étudierons successivement ces deux types de contrôle et nous montrerons qu'ils laissent vraisemblablement une marge d'autonomie aux dirigeants. Nous étudierons, alors, les motivations des différentes catégories de dirigeants et la portée des mesures qui ont été effectuées pour vérifier les hypothèses avancées sur leurs différents comportements.

(1) Un marché réalise un équilibre entre l'offre et la demande qui s'y rencontrent. Il est, donc, impropre d'en faire l'auteur de jugements, d'interventions, etc... Mais une des caractéristiques du marché financier (et boursier en particulier) est d'y voir l'échange des mêmes biens (les actions de la société X) à chaque ouverture et d'y voir afficher des prix dont les variations sont très nombreuses (éventuellement mineures). Il est tentant de voir, dans ces changements, des jugements sur l'entreprise et non le simple jeu d'une offre et d'une demande, et, par extension, de personnifier le marché. Cette déformation est courante dans les auteurs anglo-saxons pour toutes sortes de marchés. Chez les auteurs français, elle semble réservée au marché financier. Il nous arrivera de suivre cet usage en raison de sa commodité (ex : M. GLAIS écrit : "le marché boursier accordait une prime..." "Analyse financière", Masson, Paris, 1975, p. 29...).

SECTION I : LE CONTROLE DES DIRIGEANTS PAR LE MARCHE FINANCIER

Les dirigeants des entreprises peuvent tenir compte du marché financier en raison de son rôle direct dans le financement mais aussi en raison de facteurs plus indirects, les possibilités de gains qu'il leur permet et les possibilités d'éviction.

PARAGRAPHE 1 : LE CONTROLE DIRECT

Nous ne consacrerons pas de longs développements à la question de l'influence directe que le marché du capital peut exercer sur la gestion des entreprises par le biais d'un coût plus ou moins élevé du capital disponible pour les entreprises suivant leur gestion (1). On pourrait penser dans une interprétation strictement néo-classique du fonctionnement du marché qu'en relation avec les différents rentiers (2), il attribue les fonds de façon à exercer un contrôle sur leur utilisation par les dirigeants. C'est la thèse qui a été avancée par S. PETERSON et W.W. BALDWIN (3). Mais cette thèse présente des faiblesses du point de vue théorique comme du point de vue pratique.

a) d'un point de vue théorique, un tel fonctionnement du marché financier supposerait son éclatement puisque les prix des fonds prêtables seraient déterminés en partie par référence à l'emprunteur. Il paraît difficile de prédire le fonctionnement d'un tel marché.

b) du point de vue pratique, un marché du type décrit précédemment se référerait aux performances passées des entreprises pour déterminer le coût des fonds prêtés. Or il y a les plus sérieuses réserves à faire vis-à-vis d'un tel système si l'on juge d'après les relations existant.

(1) *L'auto-financement a pris une telle importance que la portée pratique du débat s'en trouve réduite*

(2) Nous entendons "rentiers" au sens de détenteurs de placements, d'après la terminologie proposée par J. ROBINSON (1956), *op. cit.*

(3) PETERSON, *op. cit.* et W.W. BALDWIN, "The Motives of Managers, Environmental Restraints and the Theory of Managerial Enterprise", *Q.J.E.*, 1964, pp. 238 à 256

actuellement. Les résultats des observations de LITTLE ont conduit à une multiplication des études qui laissent place à peu de doute. LITTLE a montré qu'il n'y avait pas de corrélation décelable entre les variations des profits d'une entreprise au cours d'une période et les changements survenus dans les périodes précédentes. Il appela ce phénomène "la pagaie de la croissance" (higgledy-piggledy growth). On comprend qu'un tel résultat ait inquiété les spécialistes financiers et conduit à une multiplication des observations. Mais ces résultats ont été globalement confirmés par les observations qui ont suivi la publication (1)

Les résultats de ces observations devaient conduire W.J. BAUMOL à la conclusion suivante : "Le marché financier n'a que rarement la possibilité de discipliner directement la grande majorité des entreprises importantes et il n'y a pas de raison d'attendre des changements importants et dramatiques de cet état de fait" (2).

PARAGRAPHE 2 : LE CONTROLE INDIRECT

Le marché financier peut conduire les dirigeants à adopter une gestion destinée à maximiser le profit de deux façons :

a) par le biais de la maximisation de la richesse des dirigeants. Les dirigeants reçoivent une partie de leur rémunération sous forme de plans d'achat d'actions. Ils ont, donc, un intérêt à voir le prix de celles-ci

(1) I.M.D. LITTLE et A.C. RAYNER, "Higgledy-Piggledy Growth Again", Oxford University Press, 1966. On peut consulter également une étude largement antérieure concluant dans le même sens : A. COWLES, "Can Forecasters Forecast"? *Etrica*, July 1933 et récemment G. KEMP et G.C. REID, "The Random Walk Hypothesis and the Recent Behavior of Equity Prices in Britain", *Economica*, 1971, pp. 28 - 51

(2) W. BAUMOL, "The Stock Market and Economic Efficiency", Fordham University Press, 1965, p. 76.

s'élever une fois qu'ils les ont acquises. Nous étudierons cette forme d'influence sur la gestion des entreprises dans le cadre général des motivations économiques des dirigeants. (1)

b) par les déplacements des droits de propriétés sur l'entreprise. Les observations du chapitre précédent, pour l'essentiel, ne s'intéressent qu'à la propriété des actions à un moment donné et à leur répartition entre les mains des actionnaires à ce moment là. Mais, pour déterminer la marge d'autonomie des dirigeants, il importe également de savoir si dans une entreprise donnée l'évolution des résultats conduit à des changements dans la répartition des actions entre les actionnaires pouvant entraîner des changements dans la dévolution du pouvoir dans cette entreprise. La marge d'autonomie des dirigeants vis-à-vis du marché financier peut dépendre de ces changements éventuels.

La thèse du contrôle du marché financier repose sur une théorie de la détermination de la valeur des actions selon laquelle le marché financier fixe le prix des actions d'après les résultats des entreprises permettant, ainsi, une élimination des dirigeants poursuivant d'autres objectifs que celui de maximisation du profit. Nous allons, par conséquent, étudier l'évaluation des actions puis nous indiquerons les limites de l'efficacité du contrôle par le marché financier d'un point de vue tant théorique que pratique.

Sous-paragraphe 1 Le marché financier

et la valeur des actions

Dans une entreprise sociétairre, la détention d'une action ordinaire donne deux droits :

(1) Cf. *Infra* p. 283.

a) un droit de vote, c'est-à-dire un droit de regard sur la gestion de l'entreprise,

b) un droit sur un flux de dividendes,

et créé la possibilité de gains ou de perte en capital suivant les fluctuations du cours de l'action.

Nous avons vu que pour la plupart des actionnaires, le premier droit était largement fictif aussi, considérant les intérêts des "actionnaires purs" nous allons concentrer notre attention sur le deuxième droit.

F. MODIGLIANI et M. MILLER ont soutenu que, sur des marchés financiers parfaits avec une conduite parfaitement rationnelle de la part des acheteurs et une prévision parfaite, le prix d'une action serait indépendant de la politique de distribution des dividendes. Dès lors ils rattachent la valeur des actions aux seuls profits. Mais en présence d'incertitude, il est inexact que l'actionnaire soit indifférent entre un gain en capital et une distribution de dividendes. La théorie traditionnelle (M.J. GORDON, H. BIERMAN) soutient que le prix des actions est basée sur une estimation de la valeur du flux de dividendes (1)

(1) F. MODIGLIANI et M. MILLER, "The Cost of Capital Corporation Finance and the Theory of investment", A.E.R., 1958, M.J. GORDON, "The Investment Financing and the valuation of the Firm", R.D. Irwin, Homewood, 1962.

H. BIERMAN et S. SMIDT : "The Capital Budgeting Decision" Mac MILLAN, New-York, 1966 (trad. franç.) Dunod, 1968.

Nous suivons ici les thèses de BIERMAN et SMIDT. M. GLAIS expose et discute les thèses en présence (op. cit.). Sa position est très critique vis à vis de MODIGLIANI et MILLER en raison des insuffisances de leur traitement de l'incertitude.

r = le ratio de rétention, c'est-à-dire le rapport

$$\frac{\text{Profits distribués}}{\text{Profits totaux}}$$

A = la valeur comptable de l'actif net de l'entreprise, c'est-à-dire la différence entre la valeur totale de l'actif et les dettes de l'entreprise.

ρ = le taux de rentabilité de l'entreprise, $\rho = \frac{\text{Profit}}{\text{Actif net}}$

v = le ratio d'évaluation, $v = \frac{\text{Capitalisation boursière}}{\text{Actif net}} \quad (1)$

Etudions à l'aide de ces éléments, le rendement courant de l'action, c'est-à-dire le rapport du dividende courant au prix de l'action, il vient :

$$\begin{aligned} \frac{d_o}{p_o} &= \frac{\text{actif net}}{\text{capitalisation boursière}} \cdot \frac{\text{profit net}}{\text{actif net}} \cdot (1 - \text{ratio de rétention}) \\ &= \frac{\rho(1 - r)}{v} \end{aligned}$$

Nous pouvons ainsi calculer le ratio d'évaluation :

$$v = \frac{1 - r}{(i/\rho) - r}$$

Ainsi le ratio d'évaluation dépend, pour un taux d'actualisation donné, de deux variables : r = le taux de rétention et

ρ = le taux de rentabilité.

Examinons tout d'abord la situation pour un taux de rétention nul de façon à faire apparaître le ratio d'évaluation et le taux de

(1) La capitalisation boursière est égale au cours du marché multiplié par toutes les actions émises.

l'attrait des gains en capital ne peut suffire, en effet à déterminer la valeur de l'action. Un mouvement spéculatif peut porter des personnes à la recherche d'un placement vers une action pour les gains en capital qu'ils en attendent. Ce mouvement suffira pendant un temps à faire monter le cours de l'action. Mais s'il n'y a aucun autre élément pour justifier la baisse, celle-ci s'arrêtera et le mouvement s'inversera dès que des détenteurs chercheront à réaliser les gains en capital espérés.

Supposons, par conséquent, que de tels mouvements n'interviennent pas et examinons la détermination du prix d'une action.

Soient au cours de l'année considérée, comme année initiale :

- d_0 = le dividende de l'action
- i = le taux instantané d'actualisation des actionnaires
- c = le taux de croissance des dividendes attendu au cours des années ultérieures.
- p_0 = le prix cherché

Il vient, en raisonnant en temps continu pour simplifier les calculs :

$$p_0 = \int_0^{\infty} d_0 \exp (c-i)t dt$$

$$p_0 = \frac{d_0}{i - c}$$

(à condition que l'on ait : $i > c$. Si cette condition n'était pas remplie, cela entraînerait une valeur infinie de P_0 . Cette situation est improbable, car elle impliquerait un taux d'actualisation, si faible par rapport au taux de croissance que la préférence pour le présent s'en trouverait annihilé.)

Mais, nous devons confronter ce résultat avec les autres données de l'entreprise et introduire les profits de l'entreprise pour mettre en évidence le lieu des divergences possibles des intérêts entre actionnaires et dirigeants. Nous définirons ainsi :

rentabilité. Il vient alors : $v = \frac{\rho}{i}$

Trois cas sont possibles :

- a) $\rho < i$ l'entreprise rapporte moins que le taux du marché, le ratio d'évaluation est inférieur à 1
- b) $\rho = i$ le ratio d'évaluation est égal à 1
- c) $\rho > i$ le marché réagit en appréciant des actions qui rapportent plus que la moyenne. Le ratio d'évaluation est supérieur à 1.

Réintroduisons, r , dans l'expression de v , en considérant toujours i comme donné. Pour déterminer l'influence de r , calculons la dérivée de v par rapport à r ; il vient :

$$\frac{dv}{dr} = \frac{-(i/\rho) - r + 1 - r}{(i/\rho - r)^2} = \frac{1 - (i/\rho)}{(i/\rho - r)^2}$$

Trois cas sont à nouveau possibles, mais les cas (b) et (c) conduisent aux mêmes conclusions :

a) $\rho < i$, il vient $\frac{dv}{dr} < 0$ = le ratio d'évaluation varie en sens contraire du ratio de rétention indiquant que le marché désapprouve des investissements dans une entreprise dont la rentabilité est inférieure à la moyenne.

b) $\rho = i$, le ratio d'évaluation ne dépend pas du ratio de rétention,

c) $\rho > i$, il vient $\frac{dv}{dr} > 0$. Le ratio d'évaluation varie comme le ratio de rétention indiquant que le marché apprécie le développement d'une entreprise de rentabilité exceptionnelle.

En fait dans les cas (b) et (c), il est incorrect de considérer i comme indépendant de r . En effet, dans le cas contraire, on est conduit à des résultats manifestement peu plausibles : le ratio de rétention pourrait augmenter et devenir très voisin de 1 et cependant le ratio d'évaluation demeurerait constant (cas b) ou augmenterait (cas c). Il

est pourtant peu probable que les actions d'une entreprise qui ne distribuerait jamais de dividendes trouvent preneur. L'achat d'une telle action ne pourrait survenir qu'à des fins spéculatives. Mais une telle spéculation ne peut se poursuivre indéfiniment.

L'explication de ces résultats paradoxaux est que nous n'avons pas tenu compte du risque. Or ceci n'a pas de conséquences importantes dans le cas où $\rho < i$, parce que l'entreprise est alors obligée de distribuer immédiatement des dividendes. Alors la valeur actualisée de ces dividendes accorde un poids relatif important aux dividendes proches donc à ceux qui sont le moins affectés par l'incertitude. Au contraire, dans le cas où $\rho \geq i$, nous sommes conduits à envisager des situations dans lesquelles, leur taux de croissance très forte accorde une importance plus grande aux dividendes lointains.

On peut introduire le risque de deux façons:

a) en calculant une prime de risque, alors la valeur des actions sera déterminée de la façon suivante :

$$p_0 = \int_0^{\infty} d_0 \exp (c - i) t dt - pR$$

où pR indique la prime de risque.

b) en actualisant les dividendes futurs avec un taux d'actualisation dépendant du risque (1). Par exemple, si l'éloignement dans le temps est la seule cause du risque on aura :

$$p_0 = \int_0^{\infty} d_0 \exp((c t - i(t)) t dt$$

avec : $\frac{di(t)}{dt} > 0$

(1) M. BIERMAN et S. SMIDT juge assez maladroite cette méthode, il est vrai qu'elle implique une hypothèse particulière sur la nature des aléas. Supposons que l'on envisage la construction d'une usine permettant de fabriquer un produit d'une façon nouvelle. Les risques de l'investissement peuvent provenir de l'incertitude qui entoure le coût inconnu de construction de l'usine, tandis que le marché du produit peut, lui, être connu avec une grande précision. (situation qui évoque l'énergie atomique). Actualiser les recettes futures quasi-certaines avec un taux dépendant du risque paraît "une manière maladroite de tenir compte des aléas" (BIERMAN et SMIDT op. cit, trad. française pp. 335 - 336.)

Les deux méthodes conduisent au même résultat : l'accroissement du risque diminue la valeur des actions.

L'introduction du risque ne modifie pas le sens de la relation entre v et r dans le cas où $\rho < i$ comme nous l'indiquions plus haut. On a toujours $\frac{dv}{dr} < 0$. Cela est évident que l'on introduise le risque sous la forme d'une prime de risque ou par un taux d'actualisation croissant avec le temps. Au contraire dans le cas où $\rho \geq i$, l'analyse des effets du taux de rétention est plus complexe.

Si nous prenons en considération le risque à travers une relation entre taux d'actualisation et proportions relatives de dividendes plus ou moins éloignées dans le temps, nous sommes amenés à introduire une relation entre taux d'actualisation et taux de rétention. En effet, un accroissement du taux de rétention augmente les dividendes futurs au détriment des dividendes immédiats.

Il faut tenir compte, également, d'une autre influence du taux de rétention sur le taux d'actualisation. Si le taux de rétention s'accroît à partir d'un niveau extrêmement faible, cet accroissement peut augmenter la confiance du marché dans l'entreprise : le marché supposera, par exemple, que l'entreprise a découvert des occasions d'investissements rentables de sorte que le risque attribué à la détention d'actions de cette entreprise se trouve diminué.

En résumant, on peut estimer, conformément aux travaux de M. GORDON, que: pour des valeurs faibles de r , on aura :

$$\frac{dv}{dr} \gg 0$$

pour des valeurs élevées de r , on aura :

$$\frac{dv}{dr} < 0$$

Ainsi, le marché financier exerce un contrôle indirect sur la gestion en liant la valeur des actions d'une entreprise à son taux de profit et à la politique de distribution des dividendes (1).

Sous-Paragraphe 2 : Valeur des actions et contrôle

des dirigeants

Le marché financier sanctionnera des dirigeants qui ne se comportent pas de façon optimale du point de vue des actionnaires. Car, s'il apparaît un écart entre la valeur des actions et la valeur qu'elles pourraient atteindre grâce à un changement de gestion, les dirigeants courent le risque d'être éliminés par des actionnaires. Ceux-ci sont en effet, incités, à agir dans ce sens : plus le prix des actions est faible par rapport à la valeur qu'elles atteindraient si l'entreprise était gérée de façon optimale, plus le bénéfice que les actionnaires peuvent retirer de la prise de contrôle est élevé. Enfin, l'opération est facilitée par la faiblesse du cours des actions qui contribue à diminuer le montant que les actionnaires doivent rassembler pour pouvoir éliminer les dirigeants. Cette thèse a été résumée par ALCHIAN et KESSEL dans les termes suivants :

"Le modèle de l'entreprise en concurrence comme celui de l'entreprise en situation de monopole implique que les actifs de l'entreprise soient utilisés par ceux pour qui ces actifs ont le plus de valeur du point de vue économique. On pourrait rétorquer que la similitude entre l'entreprise concurrentielle et le monopole est faussée car si une entreprise en situation de monopole ne tire pas le meilleur parti possible de sa situation elle court moins le risque d'être éliminée qu'une entreprise mal gérée dans une situation concurrentielle. Mais, on peut répondre qu'en dépit de l'absence de concurrence sur le marché des produits, ceux

(1) M.J. GORDON, *op. cit.* ;

qui peuvent utiliser de la façon la plus profitable le marché des monopoles acquerront le contrôle de ces entreprises : la concurrence sur le marché financier leur attribuera les droits de monopole à ceux qui sont les plus aptes à les utiliser. Par conséquent, aussi longtemps qu'il demeure des marchés financiers libres, l'absence de concurrence sur le marché des produits n'implique pas que la gestion des entreprises en situation de monopole puisse être différente de celles qui sont sur des marchés concurrentiels." (1).

La thèse ainsi exposée serait incontestable si le fonctionnement des marchés financiers correspondait à celui qui est postulé par ALCHIAN et KESSEL, c'est-à-dire des marchés financiers "libres", des marchés concurrentiels où le coût des transactions est faible ou nul (2). On peut penser que le fonctionnement des marchés financiers en ce qui concerne l'élimination de mauvais dirigeants est loin de répondre à ces critères.

1 - Restriction sur l'information : pour juger de l'inefficacité de la gestion des dirigeants, il faut disposer d'information sur ce que pourraient être les résultats de l'entreprise si elle était gérée différemment. Ainsi une certaine expérience des marchés de produits sur lesquels opère l'entreprise est nécessaire, et il est légitime de penser que cette expérience se trouvera essentiellement chez des rivaux, des clients ou des fournisseurs de l'entreprise, c'est-à-dire que le nombre des personnes disposant d'informations sûres et relativement bon marché est réduit (3).

(1) A. ALCHIAN et R. KESSEL, "Competition, Monopoly and the Pursuit of Pecuniary gains" dans "Aspects of Labor. Economic," Princeton, NBER 1962

(2) Les marchés financier "libres" se distinguent des marchés parfaits par l'absence de prévision parfaite. ALCHIAN et KESSEL participent au courant cherchant à rendre un concept de concurrence conservant les caractéristiques essentielles de celle qui peut se pratiquer, en réalité Cf. J.M. CLARK, "Toward a concept of Workable Competition" A.E.R. Juin 1940

(3) Cette limitation du nombre des personnes informées a été avancée par H.G. MANNE dans son étude des conditions des fusions. L'argument est identique dans le cas où la modification des conditions de fonctionnement de l'entreprise provient non pas d'une fusion mais de l'éviction des dirigeants. Cf. H.G. MANNE "Mergers and the Markets for Corporate Control", J.P.E., 1965, pp. 110 - 120

Nous voyons donc que l'existence de restrictions sur l'information va diminuer, toutes choses égales par ailleurs, l'efficacité du contrôle par le marché financier. On peut penser que cette imperfection conduira à sous-estimer les résultats possibles d'une prise de contrôle qui comporte en outre un risque important, et, par conséquent, cela renforce l'autonomie des dirigeants.

2 - Les coûts du déplacement des dirigeants

Mais dans le cas où l'existence d'un gain potentiel lié au changement de gestion est reconnue, il faut, encore, que l'élimination des dirigeants puisse se faire à un coût inférieur à ce gain pour que l'opération soit entreprise. Le coût de l'élimination comprend deux aspects :

- a) Il y a un coût lié à l'élimination proprement dite.
 - b) Il y a un coût lié au changement de dirigeants dans l'entreprise.
- l'élimination des dirigeants peut se faire grâce à trois techniques dont les coûts sont sensiblement différents :
- la réunion de procurations en nombre suffisant ou l'achat d'action.
 - la fusion "volontaire" en achetant l'acquiescement des dirigeants de l'entreprise dont le contrôle est cherché.
 - l'offre publique d'achat.

MANNE définit l'accumulation de procurations comme "le moyen le plus dramatique et le plus public de prendre le contrôle d'une entreprise.. mais aussi le plus cher, le plus incertain et, par conséquent, le moins utilisé" (1). Les coûts d'une telle opération sont de deux types. Tout d'abord, la recherche de procuration par un groupe d'intérêt a généralement tendance à faire monter le prix des actions. Ensuite, il y a le coût de persuader les actionnaires de donner leur procuration. Cette persuasion représente généralement un coût prohibitif, hormis le cas d'une entreprise dont les résultats sont visiblement mauvais depuis plusieurs années (2). J.M. CHEVALIER a relevé le nombre de ces batailles

(1) H.G. MANNE, *art. cit.*, p. 114

de procurations (proxy fights) pour les années 56-61. Elles sont relativement rares. (1). S. PETERSON, défendant le fonctionnement de la société par actions tel qu'il découle formellement des textes juridiques, estime qu'une "bataille pour le ramassage des procurations est une catastrophe dont la seule éventualité est une menace, très sensible aussitôt que les affaires sont dans un désordre évident". (2) Mais la gravité de l'événement pèse également sur le groupe d'intérêt qui serait tenté d'entreprendre la bataille. Il est douteux, également que le désordre soit "évident" très rapidement sauf cas exceptionnels. Aussi, S. PETERSON, lui-même concède-t-il que "les attaques des dirigeants par les actionnaires sont provoquées l'évidence de malversations importantes." (3)

Dans le cas où le changement de direction s'opère sous la forme d'une fusion volontaire, le coût de l'opération est constitué par les compensations qui doivent être proposées aux dirigeants en place pour les convaincre de l'accepter. En effet, la fusion requiert presque toujours l'accord du conseil d'administration avant de pouvoir être soumise à celui des actionnaires, puisque c'est lui qui doit convoquer l'Assemblée Générale extraordinaire qui a le pouvoir de la voter (4).

Or, que les dirigeants soient fortement représentés ou non au Conseil d'Administration, sa composition dépend largement d'eux de sorte qu'ils sont dans une position très favorable pour exiger de fortes compensations (5). Le montant de ces compensations dépendra :

1) du gain potentiel du changement de gestion (les directeurs sont bien placés pour pouvoir l'apprécier,

2) des menaces d'élimination par accumulation de procurations ou offre publique d'achat qui peuvent être formulées à l'encontre des directeurs en place. Mais l'obstacle qui apparaît le plus difficile à sur-

(1) cf supra p. 175.

(2) et (3) S. PETERSON, *op. cit.*, p.21.

(4) cf R. RODIERE, *op. cit.*, pp. 166-167.

(5) voir note (1) page suivante.

monter est l'attachement des directeurs au pouvoir que leur confère leur fonction (2).

Dans le cas d'une offre publique d'achat, l'appel aux actionnaires est direct, ce qui permet d'éviter des négociations avec les directeurs. Mais cela n'élimine pas les coûts de l'élimination des dirigeants. En effet, pour que l'offre publique d'achat ait des chances de succès, elle devra s'accompagner d'une hausse substantielle par rapport au prix courant des actions avant que l'offre soit faite. Le gain tiré de l'élimination des dirigeants est, donc, réduit pour ceux qui entreprennent de la mener à bien puisqu'ils sont obligés de partager, en quelque sorte, le bénéfice futur de l'opération avec les actionnaires qui acceptent de leur céder leurs actions.

Enfin, l'innovation qu'a constituée l'offre publique d'achat a amené la mise au point de ripostes de la part des directeurs menacés. La riposte la plus efficace consiste à faire monter le prix des actions en particulier en les faisant acheter par des filiales contrôlées. Cela explique le nombre relativement restreint de succès de telles opérations (3).

- (1) R.A. GORDON, *op. cit.*, p. 344. En France, c'est normalement le Conseil d'Administration qui inscrit à l'ordre du jour la nomination de nouveaux administrateurs. Pour faire compléter l'ordre du jour, il faut réunir au moins 5 % des actions (art. 160, al. 2 de la réforme de 1966)
- (2) JOE BAIN écrit que "l'obstacle principal aux fusions est constitué par la répugnance des individus appartenant à la direction des entreprises à abandonner leur pouvoir souverain sur la gestion de leur entreprise" (*op. cit.*, p. 188) ; nous retrouvons le "coût de régression" que nous évoquions *supra* p. 10.
- (3) S. HAYES et R. TAUSSIG ont estimé, dans leur revue des OPA aux Etats Unis entre 1940 et 1965, que la valeur médiane de l'écart entre le prix de rachat de l'offre et le prix du marché était de 16 % avec des valeurs extrêmes de 0 à 44 %. Les prix les plus élevés sont fonction de la résistance des directeurs en place. Ils déclarent que dans les "10 dernières années sur 83 OPA combattus par les directeurs, seulement 29 ont réussi". Cf. "Tactics of Cash-Take-Over Bids", *Harvard Business Review*, mars, avril 1967.

3 - Un dernier coût doit être pris en considération pour évaluer les gains d'un changement de gestion. Il concerne la remise en ordre de l'entreprise ainsi acquise. Nous trouvons là un problème d'information. La remise en ordre de l'entreprise peut exiger un coût difficile à évaluer de l'extérieur, et avant que l'élimination des directeurs en place ait été effectuée. En général, le changement de dirigeants sera ressenti comme une menace sur l'emploi par les salariés de l'entreprise, ce qui peut entraîner des conduites de protection compliquant la tâche de la nouvelle direction.

Nous voyons par conséquent que le contrôle indirect des dirigeants par le marché financier se heurte à de sérieuses difficultés. Il faut noter cependant, que la discussion précédente portait sur l'élimination de directeurs déviants, or l'efficacité du contrôle ne nécessite pas cette solution extrême, la simple menace peut suffire à conduire les dirigeants concernés à modifier dans le sens souhaité leur gestion. Mais dans la mesure où l'effet de la menace dépend de l'efficacité de l'arme, on peut penser que l'autonomie dont disposent les dirigeants n'est que faiblement entamée par le marché financier, comme semblent le confirmer les observations dont on dispose à ce sujet.

PARAGRAPHE 3 : L'EFFICACITE DU

MARCHE FINANCIER

Pour apprécier l'efficacité du marché financier, il est nécessaire de déterminer un critère mettant son rôle en évidence dans le contrôle des dirigeants.

Le contrôle du marché, s'il existe doit être détecté à partir des mouvements de hausse et de baisse de la valeur des actions qui s'y déroulent. Si le prix d'une action dépendait seulement de la façon dont l'entreprise est gérée, une hausse signifierait que le marché approuve

cette gestion ou désapprouvait la gestion antérieure. Il est tentant de voir là une manifestation du contrôle du marché financier et d'étudier d'après ce critère, les cas où des dirigeants ont été éliminés. Mais les éliminations réussies ne signifient pas nécessairement que la gestion antérieure était mauvaise. Par exemple, une participation peut être recherchée par une entreprise A dans une entreprise B qui lui donne le pouvoir de choisir les dirigeants de B parce que les dirigeants de A y voient la possibilité d'"internaliser" des économies externes. Si l'opération réussit, le prix des actions de B peut s'élever parce que de nouvelles perspectives de profits sont offertes à l'entreprise B sans que pour autant la gestion des anciens dirigeants ait été mauvaise.

Si l'élévation du prix de l'action après l'éviction des dirigeants s'avère un critère difficile à manier, on peut essayer de relier le niveau du prix des actions avant l'éviction à un autre élément d'appréciation dont on dispose : l'actif tel qu'il figure au bilan. On peut calculer pour les entreprises dont les dirigeants ont été éliminés, le rapport :

$$R = \frac{\text{Valeur des actifs}}{\text{Valeur en bourse}}$$

et le comparer avec la valeur de ce rapport pour des entreprises similaires. Une entreprise dont le marché financier désapprouve la gestion aura une valeur de R faible par rapport à celle des entreprises similaires, si le marché financier a un minimum d'efficacité.

On peut apprécier la sensibilité des sources du pouvoir dans l'entreprise en étudiant si le contrôle du marché financier a des effets différents selon que l'entreprise est contrôlée par un groupe d'actionnaire ou est sous contrôle interne.

Cette méthode a été appliquée par B. HINDLEY à un échantillon d'entreprises américaines (1).

(1) B. HINDLEY, "Separation of Ownership and Control in the Modern Corporation".

J. Law Eco, 1970, pp. 185 à 221.

a) l'échantillon d'entreprises étudiées

B. HINDLEY a étudié des entreprises sélectionnées d'après les deux critères suivants :

- 1 - les dirigeants ont été évincés par des actionnaires.
- 11 - l'éviction s'est opérée à la suite de l'accumulation de droits de vote par un groupe d'actionnaires et en dépit de l'opposition des dirigeants en place.

Le deuxième critère était choisi pour éviter de retenir des prises de contrôle destinées à favoriser une maximisation jointe des profits. On peut s'attendre, en effet, que celle-ci soit possible avec l'accord des dirigeants en place de sorte qu'"a contrario", la résistance des dirigeants en place traduit vraisemblablement que leur gestion est contestée par les actionnaires qui cherchent à acquérir le contrôle de l'entreprise.

En retenant ces critères et en s'intéressant seulement aux entreprises les plus importantes, B. HINDLEY a pu sélectionner 54 entreprises parmi lesquelles des renseignements satisfaisants étaient disponibles pour 49 d'entre elles durant la période d'observation choisie (58/63).

Pour évaluer les facteurs ayant entraîné cette éviction des dirigeants, il convenait en outre de trouver des entreprises comparables avec les entreprises de l'échantillon. En effet, les performances des entreprises ne peuvent être évaluées indépendamment du secteur auquel elles appartiennent. Naturellement, s'agissant de grandes entreprises, on rencontre, le problème bien connu de la définition du secteur. Pour éviter ces difficultés, B. HINDLEY a adopté une solution originale, rendue possible par le nombre restreint d'entreprises étudiées : il a regroupé les grandes entreprises par secteur, chaque secteur regroupant les entreprises dont les activités principales étaient voisines de celles dont il voulait expliquer le comportement. Ainsi, aux 49 entreprises de l'échantillon correspondent 49 secteurs. Naturellement, ce type de regroupement est dépendant des appréciations subjectives de l'auteur, mais

il ne semble pas qu'une telle façon de procéder puisse introduire des biais caractéristiques (1).

Par conséquent, l'étude de B. HINDLEY est basée sur la comparaison de deux catégories d'entreprises :

- a) les 49 entreprises dont la direction a été évincée
- b) 49 groupes d'entreprises comparables à chacune des entreprises précédentes. (2).

b) Les résultats

B. HINDLEY a calculé pour chaque entreprise le rapport entre sa valeur en bourse et la valeur de ses actifs au bilan (R).

Il a calculé, en outre, la valeur moyenne de R pour chacun des 49 secteurs retenus. Les valeurs de R pour les entreprises dont la direction avait été attaquée variaient entre 4,076 et 0,726 tandis que les valeurs moyennes de R pour les secteurs définis par B. HINDLEY variaient entre 0,131 et 2,099.

Cependant un grand nombre d'entreprises présentant des valeurs de R supérieures à celles des entreprises de l'échantillon n'ont pas connu de changement de direction, pour autant.

Ces résultats indiquent que le marché financier est d'une efficacité assez limitée dans son contrôle des dirigeants. Il faut, en outre, tenir compte de plusieurs éléments :

-
- (1) B. HINDLEY utilisait le regroupement par secteur officiel pour procéder à sa propre classification pour éviter trop de subjectivité.
 - (2) Une conséquence des définitions adoptées par B. HINDLEY est que des secteurs constitués de la sorte ne sont pas nécessairement disjoints: une entreprise peut être comparable à deux entreprises parmi les 49 sans que les deux secteurs soient totalement confondus.

1 - La prise de contrôle est une forme extrême de contestation des dirigeants. Là encore, certains dirigeants ont pu être contraints de modifier leur politique par la menace ou un début d'accumulation ou d'autres formes de négociation.

2 - La méthode de HINDLEY est étroitement dépendante de la date choisie. Les valeurs de R ont été arbitrairement calculées au début de la période d'observation : le 31/12/54. Or nous ne connaissons pas la sensibilité de R ni son évolution dans le temps pour les entreprises de l'échantillon ou pour les entreprises comparables.

En effet si la valeur de R était sujette à des fluctuations fortes, la signification des résultats serait réduite.

c) Contrôle de l'entreprise et contrôle du marché financier

B. HINDLEY a cherché si la dévolution du pouvoir pouvait expliquer que des entreprises présentant un R élevé par rapport à leur secteur conserve malgré cela leur direction. En effet, le marché financier ne peut pas contraindre des propriétaires à se désaisir de leur action de sorte que l'efficacité du marché financier est compatible avec la survie des directions dans des entreprises à R élevé mais sous contrôle des propriétaires. En réalité, il n'apparaît pas que la dévolution du pouvoir dans les entreprises à R élevé soit sensiblement différente de ce qu'elle est dans l'ensemble des entreprises comparables.

CONCLUSION

Les résultats de cette étude indiquent :

1 - Il est vraisemblable que le marché financier joue un rôle dans l'élimination des dirigeants. Les dirigeants qui sont éliminés avaient une gestion que le marché désapprouvait.

2 - Son efficacité est limitée : un jugement défavorable du marché n'entraîne pas automatiquement une élimination. D'autres facteurs doivent

être pris en considération (1).

3 - Les dirigeants qui tirent leur pouvoir de la capacité d'organisation ne paraissent pas plus menacés que ceux qui le tirent de la propriété.

SECTION II : LES MOTIVATION DES DIRIGEANTS

L'analyse des chapitres précédents souligne le rôle prépondérant joué par le groupe des directeurs dans la direction des entreprises. C'est pourquoi nous allons examiner la nature des motivations des directeurs de grande entreprise dans la mesure où ceux-ci sont distincts des propriétaires principaux des entreprises. Quand la propriété et la direction sont concentrés entre les mains du même groupe de personnes, il est plus difficile de déterminer si des changements sont intervenus dans les motivations des dirigeants d'entreprises. La situation n'est pas claire si dans une entreprise un directeur se trouve être simultanément un propriétaire important (2), généralement cette combinaison implique que des critères de compétence soient remplis par le propriétaire considéré de sorte qu'au niveau de la grande entreprise, on ne rencontre plus de propriétaire dirigeant pur. Aussi le cas le plus tranché est celui dans lequel une séparation importante (même si elle peut être éventuellement incomplète) existe entre la direction et la propriété.

On peut diviser les motivations des dirigeants en deux catégories: motivations économiques et non économiques dont les effets sont différemment appréciables.

(1) Une explication alternative serait que l'indicateur R reflète mal l'opinion du marché malgré les précautions utilisées et l'emploi de population de référence aussi proches que possibles des entreprises étudiées.

Les motivations économiques sont de plusieurs catégories dont les principales sont les suivantes : (1) salaires et primes, (2) dividendes et appréciation des actions détenues (3) une dernière catégorie que l'on peut désigner sous l'appellation d'avantage de situation. Cette catégorie désigne tous les avantages pécuniers qu'un dirigeant peut retirer de façon indirecte de sa position dans la hiérarchie d'une entreprise. Ainsi, le cas le plus cité dans cette catégorie concerne les possibilités de spéculer sur le cours des actions de l'entreprise en profitant de sa connaissance des résultats. Une partie de ces gains est interdite par la loi et assez sévèrement condamnée par l'éthique de la profession. Mais d'autres activités de ce type ne sont pas prohibées et nul doute qu'elle puisse avoir une certaine importance.

Les motivations non économiques qui incluent les possibilités de satisfaire les désirs de prestige ou de puissance - sont plus du domaine du psychologue que de l'économiste nous leur consacrerons cependant la première partie de cette étude en raison de l'importance qui leur est attribuée dans la littérature récente de l'entreprise.

PARAGRAPHE 1 : LES MOTIVATIONS NON-ECONOMIQUES

Comme tout individu, les dirigeants d'entreprise sont animés par un ensemble de désirs et de sentiments, mais il est probable que la formation reçue par les dirigeants, les procédures de sélection à travers lesquelles ils passent avant d'accéder à leurs fonctions ne sont pas sans opérer un tri et on peut s'attendre à ce que les dirigeants d'entreprises présentent un profil psychologique particulier. Mais ce point de vue ne nous retiendra pas en lui-même, nous nous intéresserons aux motivations non économiques seulement dans la mesure où elles pèsent sur les décisions de l'entreprise et le choix de ses objectifs.

Les recherches sont multiples dans ce domaine (1) et le nombre des motivations retenues varie suivant les auteurs. Pour notre part, nous pensons que l'on peut les classer avec une inévitable marge d'approximation en deux grandes catégories :

a) certaines motivations traduiront un désir de sécurité, d'indépendance (2), de confort.

b) certaines motivations expriment un désir de puissance, de prestige, de goût de la domination.

En fait, ces deux types de motivations peuvent, au niveau du comportement, se renforcer ou s'annihiler partiellement. Aussi convient-il d'analyser les unes et les autres en cherchant leur influence sur les objectifs des entreprises.

(1) Sans prétendre être exhaustif, citons quelques ouvrages à ce sujet:
A.A. BERLE, (1954), *op. cit.*

J. BURNHAM, "The Managerial Revolution", New-York, John Day, 1941, (Cet ouvrage a eu une grande importance dans la diffusion des résultats de BERLE et MEANS. Mais l'interprétation qu'il en donnait (exceptionnellement large) et l'extension de la définition de "managers" à tout détenteur d'autorité dans l'entreprise nous ont incité à ne pas le mentionner dans la liste des auteurs du chapitre IV.

R.A. GORDON (*op. cit.*)

H.A. SIMON, "Models of Man" New York, 1957

G. KATONA, "Psychological Analysis of Economic Behavior".
New York 1951, traduction française, Payot, Paris, 1969.

O.E. WILLIAMSON, "The Economics of Discretionary Behavior : Managerial Objectives in a Theory of the Firm", Markham, Chicago, 1967

(2) J. LESOURNE, "Modèles de croissance des entreprises", Paris, Dunod, 1973, p. 68.

Sous-Paragraphe 1 : La Sécurité

Le désir de sécurité exprime l'ensemble des motivations qui ont trait à la crainte de l'imprévu, de l'incertain, du risque. Les dirigeants expriment souvent ce souci d'éviter les situations susceptibles de compromettre leur avenir et partant celui de leur entreprise. Cette attitude ne peut être assimilée systématiquement à une fuite devant tous les risques, comme le présente J. LESOURNE : "par besoin de sécurité, les dirigeants évitent un vote des actionnaires modifiant l'équipe de direction grâce à une valeur en bourse correcte, des profits suffisants, réguliers et peu aléatoires "(1). En effet, la sécurité exige d'inclure dans sa stratégie la considération des stratégies concurrentes. Aussi la sécurité pourra conduire à la recherche de position compétitive moins vulnérable d'où, dans un premier temps à une expansion accélérée. La prudence ne doit pas être toujours assimilée à une politique d'abstention (2).

De même le souci de sécurité pourra entraîner un effort accru dans la recherche d'une efficacité maximum dans les méthodes de gestion. Les travaux de LEIBENSTEIN ont montré que celle-ci était très loin du maximum dans la quasi-totalité des cas étudiés (3). Cette recherche pourra prendre la forme, par exemple, d'une surveillance plus étroite des coûts

-
- (1) J. LESOURNE, "Modèles de croissance des entreprises", Paris, Dunod 1973, p. 68
- (2) P. BAUCHET rapporte les propos suivants du dirigeant de Rhône-Poulenc devant l'Assemblée Générale de sa Société : "il ne suffit plus désormais que le chef de maison assure une gestion prudente ; il est de son devoir d'être audacieux (...). Sous peine d'être distancé dans la compétition nationale et internationale, il lui faut accepter délibérément ce risque nouveau, s'identifiant ainsi à l'entrepreneur tel que le concevait l'ancienne économie libérale classique", cité dans la planification française", le Seuil, Paris, 1966, p. 20.
- (3) H. LEIBENSTEIN, "Allocative Efficiency versus "X" efficiency" AER, juin 1966.

de production. On sait qu'en France ces coûts sont très mal connus, non seulement pour ce qui concerne les productions nouvelles mais également dans le cas de productions traditionnelles(1). Une politique encore largement répandue consiste à prendre le prix du concurrent comme référence. Une telle pratique économise une recherche qui peut apparaître peu rentable, mais si les marges bénéficiaires sont étroites, elle peut conduire à la faillite.

Ainsi la recherche de la sécurité ne conduit pas automatiquement à un comportement timoré dans la détermination des objectifs de l'entreprise ni à un laissez-aller en ce qui concerne l'efficacité des méthodes de la production. Par conséquent, les motivations de recherche de la sécurité ne paraissent pas incompatibles avec un comportement de maximisation des profits ou de maximisation de la croissance, tout au moins au niveau de la politique générale de l'entreprise. Cette motivation suggère plutôt un comportement d'adaptation au contexte économique : dans un contexte caractérisé par la stabilité ("les géants assoupis") la recherche de la sécurité accentuera cette tendance. Mais elle jouera également un rôle d'amplification dans un contexte opposé où la sécurité imposera le dynamisme. Il n'apparaît pas enfin, qu'il y ait à attendre un comportement très différent des actionnaires et des propriétaires dirigeants de ce point de vue.

(1) "On peut considérer que toutes les entreprises ont une méthode ou une pseudo-méthode de calcul de leur prix de revient parce que c'est un impératif auquel elles ne peuvent se soustraire : il faut établir des prix de vente ou des devis. Mais pour la grande majorité de ces entreprises, il semble que cela soit suffisant et, sur cent entreprises, il n'y en a pas dix qui contrôlent la conformité des prix réels avec les prix prévus. On a remis ou établi un prix. On fabrique l'article ou l'on effectue le service. Si l'opération rapporte : tant mieux. Si elle ne rapporte pas tant pis. On se rattrapera sur la suivante. Mais comme le prix de revient de la suivante n'est ni mieux ni plus mal calculé et qu'on ne le contrôle pas davantage, c'est très généralement la même chose". P. LANNURIEN, "Cent ans de retard : les petites et moyennes entreprises," Denoël Paris, 1968.

Sous-Paragraphe 2 : L'indépendance

Cette motivation est renforcée par le goût du pouvoir mais elle est, cependant une motivation distincte. Elle se manifeste par la crainte de voir s'accroître les influences extérieures. Elle entretient une relation ambiguë avec la puissance. En effet, elle la renforce à un moment donné, mais elle peut également la limiter en restreignant une croissance qui trop rapide, serait susceptible de rendre la position des dirigeants plus vulnérables tant vis-à-vis des actionnaires que des autres groupes extérieurs quoique elle leur permettrait de diriger une entreprise plus grande.

Cette motivation est également renforcée par l'identification des dirigeants à leur entreprise, cas très fréquent, comme l'ont montré les études de G. KATONA (1). Cette identification est naturellement dans le cas de dirigeants salariés d'autant plus aisée que le contrôle des propriétaires est plus faible.

Cette attitude conduit à un souci de pérennité de l'entreprise en tant qu'institution. La conséquence de cette motivation conduira à pratiquer des politiques dans le seul but de prolonger l'existence de l'entreprise. Ainsi les dirigeants d'entreprise considéreront rarement la liquidation de l'entreprise comme la bonne politique en réponse à une faible rentabilité. Le groupe dirigeant sera hostile à l'idée de

(1) G. KATONA, *op. cit.* p. 217. Dans le même sens, F.H. KNIGHT observe: "Il est probable que la plus grande source d'épargne est constituée par le réinvestissement des bénéfices dans l'entreprise en raison du seul intérêt porté à l'entreprise et du désir de la voir grandir. On peut trouver une preuve que le désir d'accroître son revenu n'est pas la motivation dominante dans la plus grande partie des cas dans le fait que des gens peuvent investir aussi désespérément dans une entreprise qui ne semble jamais devoir être rentable qu'ils ne sont susceptibles de le faire dans l'affaire la plus prospère, et dans le fait supplémentaire qu'une grande partie du réinvestissement est due à des directeurs d'entreprises par action qui ne sont pas directement intéressés par les résultats." F. KNIGHT, *op. cit.*, p. 162

voir "son" entreprise démantelée ou absorbée. Naturellement cette motivation est voisine de celle de l'indépendance du point de vue individuel puisque le démantèlement comme l'absorption mettrait en danger la place des dirigeants.

Sous-Paragraphe 3 : Le Confort

HICKS voyait dans la recherche de positions de monopole le désir de pouvoir jouir d'une "vie tranquille" (1) et nul doute que ce soit une motivation sous-jacente chez les dirigeants des grandes entreprises. Il conduit à la recherche de profits réguliers, suffisants, peut aléatoires. Par contre, il tendra à éviter l'adoption d'un taux de croissance élevée générateur de difficulté interne. Mais, nous retrouvons la même ambiguïté qu'avec les deux autres motivations de cette catégorie : la situation des dirigeants est toujours incertaine, aussi introduiront-ils une comparaison entre le confort immédiat et le confort futur.

Les trois motivations que nous venons d'étudier peuvent conduire à des comportements très différents suivant l'environnement de l'entreprise.

Sous-Paragraphe 4 : La Puissance

Avec la puissance, nous abordons l'étude de la deuxième catégorie de motivations que nous avons envisagées. C'est la motivation la plus tôt reconnue et associée à la fonction d'"entrepreneur". Ainsi J. SCHUMPETER écrivait, pensant aux entrepreneurs individuels : "Une motivation

(1) J.R. HICKS "Annual Survey of Economic Theory : The Theory of Monopoly" *Economica*, 1935, pp. 1 à 20

essentielle réside dans le rêve et la volonté de fonder un royaume privé" (1). Mais cette motivation est également présente chez les dirigeants de grandes entreprises sociétaires comme les enquêtes de G. KATONA et GUZZARDI l'ont montré, vérifiant le jugement de R.A. GORDON sur les motivations des dirigeants : "L'une des indications non-économiques les plus importantes qu'offre la grande entreprise est la possibilité de satisfaire le besoin de puissance personnelle. Le dirigeant d'entreprise possède une puissance du fait de sa position hiérarchique dans une entreprise qui est elle-même puissante. Ce pouvoir est lié à la position hiérarchique plus qu'à la fortune personnelle(...). L'entreprise est l'instrument grâce auquel le pouvoir est détenu et par lequel il s'exerce. Ainsi la puissance augmente avec la dimension de l'entreprise. On voit là pourquoi de nombreuses entreprises ont tendance à se développer, même si parfois la rentabilité d'une telle expansion se révèle problématique" (2). Cette motivation peut être particulièrement forte pour des dirigeants salariés qui voient dans la croissance un moyen nécessaire pour satisfaire simultanément d'autres motivations (sécurité, rémunération) et même confort puisque, menée à un rythme modéré, elle paraît créer un climat général plus favorable à la solution des conflits de l'organisation. Par contre, elle paraît impliquer une acceptation du risque qui peut être contradictoire avec le désir de sécurité.

Cette motivation paraît expliquer des résultats d'observations sur la croissance externe qui, sinon, seraient paradoxaux (3).

(1) J. SCHUMPETER, *"Theorie der Wirtschaftlichen Entwicklung"*, WIEN, 1911, cité d'après la traduction anglaise, p. 91

(2) R.A. GORDON, *op. cit.* pp. 305-306

(3) T.F. HOGARTY, *"The Profitability of Corporate Mergers"*. *Journal of Business*, July 1970. L'explication de la croissance par la volonté de puissance des dirigeants a été avancée par : D.C. MUELLER *"A Theory of Conglomerate Mergers"*, *Q.J.E.*, nov. 1969. Un débat s'instaura dans cette revue par la suite avec la participation de D.E. LOGUE, P. NAERT et D. KAMERSCHEN¹. Plusieurs séries d'observations furent citées à l'appui de la thèse, que nous citons, mais des observations différentes furent aussi mentionnées (notamment par KAMERSCHEN.)

a) Puissance et croissance des entreprises

Imaginons une entreprise qui dispose d'une somme S disponible pour financer sa croissance. Elle peut la consacrer à des investissements dans les lignes de production où elle est déjà présente ou bien à la diversification ; elle peut, encore, choisir la croissance externe en prenant des participations dans d'autres entreprises (1).

Soient : m , les possibilités d'investissements internes
 n , les possibilités de placements externes,

Les dirigeants connaissent pour chaque possibilité i parmi les $(m + n)$ qui leur sont ouvertes quels sont :

le revenu actualisé : r_i

le prix unitaire du placement ou de l'investissement : I_i

le chiffre d'affaire (ou un autre indicateur de volume)
 résultant : c_i

La politique de maximisation du profit, consisterait à classer les $(m + n)$ possibilités dans l'ordre décroissant des r_i / I_i et à affecter la somme S conformément à ce classement. Ainsi, la croissance externe n'apparaîtrait que si elle est plus rentable que la croissance interne et les entreprises seraient achetées dans l'ordre de leur rentabilité.

Mais si les dirigeants cherchent à maximer la puissance dont un indice peut être constitué par le chiffre d'affaire (ou les effectifs employés ou la valeur des actifs des entreprises où ils détiennent le pouvoir,) leur politique sera très différente. Ils examineront, entrepri-

(1) Nous suivons partiellement ici : J. LESOURNE, "La nécessité d'une reconstruction de la théorie économique de l'entreprise" dans "l'entreprise et l'économie du XXe siècle", sous la direction de F. PERROUX et F. BLOCH-LAINE, P.U.F., Paris, 1966.

se par entreprise, le pourcentage minimum des actions nécessaire pour s'assurer le contrôle de l'entreprise, soit : a_i , ce pourcentage ; ils classeront alors les $(m + n)$ possibilités dans l'ordre des $c_i/a_i I_i$ décroissants. (Naturellement dans le cas des m possibilités internes on a $a_i = 1$) Et ils opéreront la répartition de la somme S conformément à ce classement.

b) Les résultats des entreprises à croissance externe rapide

L'étude du T.F. HOGARTY montre qu'un tel comportement pourrait mieux expliquer les fusions d'entreprises que la maximisation du profit. Il a étudié 35 entreprises ayant eu un taux de croissance particulièrement rapide grâce à des fusions successives. Il a comparé le taux de rendement d'une action d'une entreprise A à croissance externe rapide avec le taux de rendement d'une action dans une entreprise représentative dans la même industrie que l'entreprise A. Il a constaté que les résultats des entreprises à croissance externe rapide était plus mauvais que ceux de leur industrie initiale.

Naturellement ces résultats doivent être interprétés avec prudence pour deux raisons :

a) la formalisation que nous avons présentée ne tient pas compte du risque. Or on sait que le risque diminue avec la diversification (1). Par conséquent, les résultats d'entreprise à croissance externe présente probablement une réduction de la variance des taux de profit qui rend difficile la comparaison.

b) Une motivation pour la croissance externe réside dans l'attente des effets synergétiques or ceux-ci peuvent ne pas apparaître très rapidement de sorte que les différences constatées par HOGARTY peuvent refléter seulement un conflit entre maximisation du taux de profit de courte période et de longue période.

(1) Cf. *supra*, chapitre I, p. 32.

Sous-Paragraphe 5 : Le Prestige

Cette motivation est double se situant soit au niveau strictement personnel, soit à un niveau plus social. Au niveau strictement personnel, elle se traduit par le désir de la reconnaissance de la réussite professionnelle. Elle aura donc tendance à amplifier la motivation de puissance. Mais à un niveau plus social, elle se traduira par un goût du service public, le sentiment de devoir accomplir une mission d'intérêt général se manifestant par la philanthropie.

C. KAYSEN parle à ce sujet de "l'âme de l'entreprise" (soulful corporation). L'expression outre passe la réalité qui demeure très contradictoire comme les revendications écologiques par exemple le rappellent opportunément (1). BARAN ET SWEEZY cependant, lui concèdent que les grandes entreprises américaines ont une place importante dans le financement de l'enseignement supérieur et même de la recherche fondamentale. (2).

A. BIENAYME rattache la création de la Sécurité Sociale en France à ce type de préoccupation (3)

Cette tendance à la philanthropie n'est pas contradictoire avec le souci des intérêts économiques de l'entreprise. En effet, elle contribue à améliorer les rapports de l'entreprise avec son environnement et les préoccupations de long terme ne peuvent que la renforcer : une bonne image de marque dans le public ne peut que favoriser les intérêts de l'entreprise.

(1) C. KAYSEN, 1957, *art. cit.*

(2) P. BARAN et P. SWEEZY, *op. cit.*, pp. 46 - 47

(3) ALAIN BIENAYME : "Cours polycopié, "Economie de l'entreprise" "L'influence des fonctions de préférence des dirigeants," p. 12 Université, Paris-Dauphine, 1971 - 1972.

Si les conséquences des trois motivations tendant au bien-être des dirigeants pouvaient être diverses, nous voyons que la recherche de la puissance et du prestige pousseront les dirigeants à maximiser certains critères quantitatifs précis : croissance, rentabilité, etc.. dont ils pourront s'énorgueillir. Il paraît difficile de dégager davantage d'enseignements de cette analyse des motivations non-économiques. En particulier, on ne peut pas en tirer des leçons sensiblement différentes pour les motivations des dirigeants propriétaires et non-propriétaires.

PARAGRAPHE 2 : LES MOTIVATIONS ECONOMIQUES DES DIRIGEANTS

La rémunération des dirigeants diffère suivant leur statut. Il faut distinguer les administrateurs purs, sans fonction dans l'entreprise des autres dirigeants qui peuvent être ou non administrateurs (internes). La rémunération des premiers comprend des jetons de présence et des tantièmes. Quoique les premiers soient en principe la contre-partie d'un travail et donc un coût de l'entreprise, la rémunération des administrateurs purs est avant tout liée aux résultats de l'entreprise. Elle pousse donc en principe cette catégorie de dirigeants à rechercher le profit maximum. Plus complexe est le cas des dirigeants remplissant des fonctions dans l'entreprise. Leur rémunération elle-même comprend des éléments divers reflétant l'ambiguïté de leur statut : certains correspondent à la rémunération d'un travail de direction, d'autres sont liés au résultat de l'entreprise.(1)

Nous examinerons successivement les différents éléments et l'évolution de ces rémunérations et nous tenterons, compte tenu des données dont on peut disposer de déterminer vers quels types d'objectifs ils

(1) En France, le législateur est intervenu à plusieurs reprises (et dernièrement en 1966) pour éviter les abus relatifs à la distribution des jetons de présence. Les tantièmes varient beaucoup d'une entreprise à l'autre ; ils peuvent représenter 10 à 20 % des profits. Cf. A. BABEAU, "Le profit", P.U.F., Paris, 1969. D'après R. RODIERE, ils tendent à regresser, voire à disparaître, (cf op. cit., p. 183).

poussent les dirigeants (1).

Sous-Paragraphe 1 : Le salaire de base

Le salaire constitue une fraction importante de la rémunération globale d'un dirigeant. Comme en général, un accroissement de salaire indique une amélioration du statut du dirigeant considéré et que les autres éléments de la rémunération varient avec le statut, il n'est pas mauvais de commencer l'étude de la rémunération des dirigeants par celle du salaire.

Le souci de sécurité ne paraît pas d'ailleurs menacé par cette incitation à la croissance. En effet le salaire des dirigeants manifeste une stabilité remarquable vis-à-vis des fluctuations de l'activité de l'entreprise comme le montrent les études de R.A. GORDON et BAKER. Ces auteurs ont étudié l'évolution des salaires des dirigeants au cours de la dépression de 1929. Le tableau suivant permet de comparer les indices des salaires des dirigeants de 50 grandes entreprises américaines industrielles et les dividendes versés par celles-ci. On constate que les salaires n'ont que très peu été affectés. Ils ont même continué à augmenter au rythme antérieur jusqu'en 1931.

(1) R. MARRIS (op. cit) dresse une liste exhaustive des études sur la rémunération des dirigeants au moment de la parution de son livre. Il relève 5 études importantes : F.W. TAUSSIG et W.S. BAKER, J.C. BAKER, D. ROBERTS, A. PATTON et J.W. MAC GUIRE. Il faut ajouter depuis les travaux de B. HINDLEY :

W.G. LEWELLEN : "Executive compensation in Large Industrial Corporations"; Columbia University Press, New-York, 1968 et R.T. MASSON, "Executive Motivations, Earnings and consequent Equity Performances", J.P.E. Nov. 1971

(2) cf supra chapitre II.

Tableau n° 33 Variation des salaires versés aux dirigeants et des dividendes dans 53 grandes entreprises américaines, 1929 - 1932 - (base 100 = 1929)

ANNEE	SALAIRES	DIVIDENDES
1928	94	77
1929	100	100
1930	105	106
1931	105	77
1932	94	32

Sources : Enquêtes de J.C. BACKER présentées par R.A. GORDON
op. cit., p. 281

Les deux séries ne sont pas absolument comparables. Deux entreprises figurent dans l'échantillon utilisé pour calculer la série des salaires et sont exclues de celui utilisé pour les dividendes.

Du point de vue de la sécurité, il faut ajouter à la stabilité des salaires, la stabilité des effectifs employés. En effet durant le cycle 1928 - 1936, les effectifs employés de dirigeants furent remarquablement stables ; dans les grandes entreprises étudiées par J.C. BAKER, ces effectifs étaient de 696 en 1929 et il retrouvait exactement le même chiffre en 1932. De même la médiane se situait à 12 en 1929 et durant toute la période 1929/1936 elle ne varie qu'entre 12 et 13, sans que ces variations puissent être considérées comme significatives. Cette stabilité n'était, d'ailleurs, pas propre aux seules très grandes entreprises et J.L. BAKER la retrouve en étudiant un échantillon plus vaste de 100 entreprises petites et moyennes. Naturellement ces résultats ne sont pas faits pour surprendre après notre étude du pouvoir dans l'entreprise puisqu'ils en constituent une conséquence logique : si les dirigeants

détiennent une grande autonomie vis-à-vis des actionnaires, on peut s'attendre qu'ils s'accordent des rémunérations élevées et stables et qu'ils évitent de se licencier eux-mêmes.

Sous-paragraphe 2 : le système des primes

Parmi les tentatives d'associer les dirigeants des entreprises aux résultats de leur gestion, la plus ancienne est le système de primes qui constituent une partie des rémunérations des dirigeants. Pratiquement, on peut diviser les formules utilisées par les entreprises en deux catégories, celles qui font dépendre le montant des primes de la seule rentabilité de l'entreprise et celles qui le font dépendre à la fois de la rentabilité et de la croissance de l'entreprise. D'après R. MARRIS, ce sont les formules de la deuxième catégorie qui sont le plus fréquemment utilisés de sorte que les primes ne renforceraient pas l'objectif de rentabilité dans les motivations des dirigeants : l'objectif de croissance en acquerrait plus d'importance. En France, une circulaire du Ministère des Finances de 1952 tenait pour admissible que la rémunération des dirigeants varie fortement en fonction du chiffre d'affaires de l'entreprise (1). Elle a pu inciter les dirigeants à préférer la croissance de l'entreprise à d'autres objectifs éventuels.

En France, l'ordonnance du 17/08/67 a institué au profit de tous les salariés des entreprises de plus de 100 employés une participation aux bénéfices. L'opération est complexe, on détermine d'abord, la part revenant à l'ensemble des salariés, puis, la part individuelle de chacun. Celle-ci est proportionnelle au total des salaires perçus pendant l'année: elle joue donc le même rôle que le salaire dans les motivations des dirigeants.

(1) A. BABEAU, *op. cit.*, p. 106

Sous-Paragraphe 3 : Les options de souscription

ou d'achat d'actions

Ce type de rémunération ouvert, en principe, à tous les salariés mais dont bénéficient en fait surtout les dirigeants est en vigueur depuis longtemps aux Etats-Unis et a été introduit en 1970 dans le droit français des sociétés. Le rapporteur du projet de loi français en a donné la définition suivante : "une société offre à ses employés d'acquérir ses actions et leur propose à cet effet une option à un prix donné". Lorsque celle-ci est levée souvent plusieurs années après avoir été accordée, le cours de l'action a monté, dégageant ainsi une plus-value qui vient s'ajouter au salaire et à la participation aux bénéfices. Elle constitue un troisième mode de rémunération du personnel et apporte un grand dynamisme dans le marché des entreprises" (1).

Aux Etats-Unis, les entreprises sont laissées entièrement libres d'organiser les options de la façon dont elles l'entendent, la seule réglementation provenant de décisions de l'Assemblée Générale et des règles fiscales. En général, le dirigeant qui lève l'option est tenu de conserver les actions pendant un certain temps. Comme à la fin de ce délai, il est probable qu'il conservera une partie de ces actions (2), le résultat de ce système est d'accroître la participation des dirigeants à la propriété des entreprises qui les emploient.

(1) *Journal Officiel*, séance du 10 décembre 1970. Henry FORD a soutenu que le système permettait un recrutement satisfaisant de cadres, permettant d'attirer et de retenir les plus dynamiques. "Stock options are in Public Interest", *Harvard Business Review*, juillet-Août 1961

(2) En 1970, des dirigeants qui avaient levé des options en 1969 ou 1968 parfois en s'endettant, constatèrent que les cours dégringolaient sans qu'ils puissent les revendre. "Le Monde", 1 déc. 1970.

En France, c'est par le biais de l'incitation fiscale que le législateur a poursuivi le même but. En effet, l'option ne vaut que pour une durée de 5 ans et les actions sont négociables immédiatement après la levée de l'option. Les dirigeants sont cependant incités à conserver les actions de la façon suivante : la différence entre le prix de l'action au moment de la levée de l'option sur le marché financier et le prix de souscription constitue un "complément de salaire susceptible d'être imposé à ce titre". Mais "cet avantage est toutefois exonéré si les actions acquises ainsi revêtent la forme nominative et demeurent indisponibles. (... ..) pendant une période de 5 années à compter de la date de levée de l'option." (loi du 31 décembre 1970).

Les débats à l'Assemblée Nationale ont clairement montré que l'introduction de ce système dans le Droit Français avait pour but de remédier aux divergences d'intérêt entre actionnaires et dirigeants, en renforçant le souci des actions chez ceux-ci (1). L'obligation de conserver les actions devrait les conduire à se soucier de la distribution de dividendes.

De cette étude des rémunérations des dirigeants, il se dégage les conclusions suivantes :

(1) *Le rapporteur de la loi voulait réserver son bénéfice aux seuls cadres. Les difficultés pour définir la notion de cadre ont fait renoncer à l'Assemblée à le suivre. "Mais il reste que les auteurs de la loi ont été surtout inspirés par le désir d'améliorer la situation des cadres, voire de certains d'entre eux seulement : ceux "qui sont investis d'un pouvoir de décision" (Rapporteur du projet de loi, J.O. du 10/12/70. La valeur des arguments juridiques est discutée dans Hénard, 1974, op. cit. p. 496.)*

1 - Le salaire des dirigeants est plutôt lié à la taille des entreprises ; il constitue une incitation pour les dirigeants à maximiser la croissance de l'entreprise.

2 - Les primes peuvent être calculées à partir des profits ou du chiffre d'affaire. Le sens de leur incitation variera suivant les cas.

3 - Les options d'achat d'action constitue une incitation à maximiser le profit.

Pour déterminer la résultante de ces influences, il est nécessaire de connaître les parts respectives de chaque type de rémunération dans les ressources des dirigeants.

PARAGRAPHE 3 : LES PARTS RELATIVES DES DIVERS TYPES

DE REMUNERATION

LEWELLEN (1) a rassemblé toutes les informations disponibles sur les rémunérations des 5 principaux dirigeants d'un échantillon de 50 grandes entreprises américaines pendant la période 40 - 63. En raison des changements intervenus à la tête des entreprises considérées, le nombre des dirigeants dont les rémunérations ont été étudiées s'élèvent à 500 environ ce qui indique une grande stabilité compte tenu de la longueur de la période.

Il a pris en considération tous les éléments de la rémunération facilement évaluables : salaires, primes, pensions, droits pour la retraite, options d'achats sur les actions de l'entreprise, à l'exclusion des avantages en nature plus difficiles à évaluer et qui, de toutes façons, ne sont pas communiqués par les entreprises. Il s'est livré à une évaluation de tous ces éléments pour calculer un "revenu courant équivalent".

(1) W.G. LEWELLEN, *op. cit.*

Cette opération lui a permis d'obtenir des résultats surprenants par rapport aux opinions généralement admises sur les rémunérations des dirigeants des entreprises. Tout d'abord, la part de la rémunération totale après impôts constituée par les salaires et les primes pour les 5 principaux dirigeants des entreprises considérées est passée de 80 % durant la période 1940 / 49 à 52 % durant la période 55 / 63. Les 48 % restant étaient constitués durant la période 55 / 63 par les droits pour la retraite (13 %), les rémunérations différées (8 %) et les options d'achat d'actions (27 %).

En second lieu, le taux de croissance moyen de la rémunération après-impôts totale a été en moyenne de 3,3 % par an pour la période 1940 - 63. Même en tenant compte de tous les éléments non pris en compte, il ne fait pas de doute que la croissance des rémunérations a été plus faible que la croissance des entreprises considérées.

En troisième lieu, la rémunération estimée en terme réel était équivalente en 1963 à ce qu'elle était en 1940 pour l'ensemble des 5 dirigeants et plus faible si l'on ne considère que les dirigeants les mieux payés dans chaque entreprise.

En quatrième lieu, la variance de la dispersion des salaires a diminué depuis 1940, mais cela provient en grande partie de l'effet de la progressivité des impôts et si l'on considère l'ensemble des rémunérations, la variance est approximativement la même en 1963 qu'en 1940.

En cinquième lieu, il y a une corrélation positive mais faible entre la taille de l'entreprise et la rémunération totale des dirigeants.

Pour LEWELLEN, le déclin de l'importance du salaire dans la rémunération totale des dirigeants les plus importants proviendrait d'une volonté d'échapper à la progressivité de l'impôt sur le revenu en accordant plus d'importance aux options d'achat d'action et aux autres formes de rémunération qui échappent à ce type d'imposition. Mais cet aménagement a, aussi, pour effet de renforcer la communauté d'intérêts entre

les actionnaires et les dirigeants, en accordant plus d'importance dans les motivations des dirigeants à la valeur des actions de l'entreprise.

PARAGRAPHE 4 : INFLUENCE RESPECTIVE DES TYPES DE

REMUNERATION DES DIRIGEANTS

La valeur des actions est reliée aussi bien à la croissance de l'entreprise qu'aux profits qu'elle réalise aussi pour déterminer les poids respectifs en faveur de la croissance de l'entreprise ou en faveur des profits maxima des différents types de rémunérations des dirigeants, il faut par conséquent préciser les différents mécanismes qui sont à l'oeuvre (1). Nous utiliserons à cette fin la théorie de l'évaluation boursière présentée plus haut.

- Soient :
- V_1 : la valeur des actions détenues par le dirigeant,
 - V_2 : la valeur actualisée des salaires et des primes futurs,
 - μ : la fraction du capital social détenu par le dirigeant,
 - s : le rapport entre le total des rémunérations liées à la taille de l'entreprise, (salaires + primes) et le profit de l'entreprise,
 - a : l'influence de la taille de l'entreprise sur les salaires (2)

(1) Nous précisons, ici, un modèle de R. MARRIS (cf op. cit. pp. 220 - 227 et pp. 20 - 30)

(2) Soit $S = k C^a$, où S est le salaire du dirigeant k , un facteur de proportionalité, C , un indicateur de taille, a représente l'influence de la taille sur le salaire ; a est en général voisin de 0,35 Cf. supra p. 141.

A : actif net de l'entreprise
 ρ : taux de rentabilité
 r : taux de rétention
 i : taux d'actualisation

Pour simplifier l'analyse, raisonnons sur une entreprise qui n'a pas de dettes et qui n'émet pas d'actions nouvelles de sorte que la croissance soit entièrement financée à partir des profits non distribués. Supposons en outre que la demande et les conditions du marché soient telles que la rentabilité de l'entreprise ne dépende pas du taux de croissance. Dans de telles conditions, les dividendes et l'actif net ont un taux de croissance égal au produit du taux de rentabilité par le taux de rétention.

Il vient donc :

$$V_1 = \frac{A \rho (1-r)}{\frac{i}{\rho} - r} \quad (1)$$

Calculons, à présent, la valeur actualisée des salaires du dirigeant ; le salaire actuel est égal à :

$$S = A \rho s \quad (2)$$

Le salaire va croître en fonction de l'accroissement de la taille de l'entreprise à un taux égal à :

$$\frac{d S}{d t} = a \rho s \quad (3)$$

Par conséquent, la valeur actuelle des salaires du dirigeant sera égale, s'il quitte l'entreprise dans T années, à

$$V_2 = \int_0^T S e^{(-i + a r \rho)t} dt \quad (4)$$

$$V_2 = \left[\begin{array}{cc} 1 & - e^{(-i + ar\rho)T} \\ i - ar\rho & i - ar\rho \end{array} \right] S \quad (5)$$

Si T est assez grand (ce qui est conforme à ce que l'on sait de la stabilité des dirigeants)(1), on peut prendre comme approximation de V_2

$$V_2 = \frac{A \rho s}{i - ar\rho} = \frac{A s}{\frac{i}{\rho} - ar} \quad (6)$$

La richesse totale du dirigeant est égale à :

$$V = \left(\frac{\mu (1 - r)}{\frac{i}{\rho} - r} + \frac{s}{\frac{i}{\rho} - ar} \right) A \quad (7)$$

La richesse du dirigeant est ainsi une fonction du taux de rétention. Pour connaître le sens de la relation entre la richesse totale et le taux de rétention, dérivons V par rapport à r , il vient :

$$\frac{dV}{dr} = \left[\frac{\mu (1 - \frac{i}{\rho})}{(\frac{i}{\rho} - r)^2} + \frac{as}{(\frac{i}{\rho} - ar)^2} \right] A \quad (8)$$

Pour étudier le signe de $\frac{dV}{dr}$, nous procéderons de la façon suivante :

nous considérerons une entreprise où le taux de rétention est nul ($r = 0$) et nous étudierons les conséquences sur $\frac{dV}{dr}$ quand r croît. Il faut envisager deux cas suivant les valeurs respectives de i et de e .

a) $i < \rho$

Dans ce cas nous avons vu que i et r n'étaient pas indépendants. Pour étudier l'effet quantitatif sur la richesse des dirigeants des

(1) Cf. *Supra* pp. 139 - 140.

décisions qu'ils peuvent prendre relatives au taux de rétention, R MARRIS (1) estime que l'on peut représenter la relation entre r et i de la façon suivante :

$$i = \alpha_1 + \alpha_2 N + \alpha_3 r^2 \quad (9)$$

où N représente l'émission d'actions nouvelles durant la période considérée.

α_1 et α_3 sont des paramètres positifs

Nous n'étudions, ici que l'influence du ratio de rétention, par conséquent il vient : $N = 0$, et la relation entre taux d'actualisation du marché et taux de rétention devient :

$$i = \alpha_1 + \alpha_3 r^2 \quad (10)$$

Dans ces conditions, si nous posons en outre :

α) que le taux d'actualisation des salaires futurs ne dépend pas du taux de rétention et qu'il est donc égal à α_1 .

(1) R. MARRIS écrit : "Si l'on représente i comme une fonction de r et de N , ses dérivées partielles doivent être très différentes. L'effet de r est le résultat de plusieurs facteurs qui suggèrent tous que $\frac{di}{dr}$ doit être petit pour des valeurs faibles de r mais croît jusqu'à devenir important quand celui-ci commence à être supérieur à 50 % (plus la rétention est forte, plus la détention d'action d'un type donné est risquée puisque la part des recettes futures s'accroît dans l'évaluation de l'action) (...). On peut considérer que α_1 admet pour valeur typique 0,05 qui est le taux d'actualisation pour une firme qui n'émet pas d'actions nouvelles et distribue tous ses bénéfices, que α_2 est peut être égal à 0,5 (...) et que α_3 est peut-être égal à 0,1. L'effet de r devient alors important quand r devient égal à 0,5". R. MARRIS, op. cit. p. 225, (Nous n'utilisons pas les mêmes symboles que cet auteur.)

β) que le taux de profit ne dépend pas du ratio de rétention $\frac{d\pi}{dr} = 0$, nous pouvons transformer l'expression $\frac{dV}{dr}$ en y introduisant explicitement le ratio d'évaluation, en effet

$$V = A \left(\mu v + \frac{s}{\left(\frac{\alpha_1}{\rho} - ar\right)} \right) \quad (11)$$

d'où il vient :

$$\frac{dV}{dr} = A \left(\mu \frac{dv}{dr} + \frac{as}{\left(\frac{\alpha_1}{\rho} - ar\right)^2} \right) \quad (12)$$

Pour des valeurs faibles de r , on a $\frac{dV}{dr} > 0$ en raison d'une variation de même sens des deux composantes de la richesse des dirigeants.

Les divergences éventuelles entre les intérêts des dirigeants et des actionnaires ne peuvent apparaître que pour des valeurs de r supérieures à r^* , r^* étant la valeur de r telle que :

$$\frac{dv}{dr} = 0 \rightarrow r^* = 1 - \sqrt{1 - \frac{\rho - \alpha_1}{\alpha_3}} \quad (13)$$

En effet pour $r > r^*$, la valeur des actions diminue tandis que les salaires des dirigeants continuent de s'accroître avec la taille de l'entreprise.

Il est impossible d'analyser plus précisément le résultat sur le comportement des dirigeants sans spécifications précises sur les valeurs des différents paramètres.

b) (1) $i > \rho$

Nous pouvons ici considérer i et r comme indépendants et étudier facilement la dérivée de $\frac{dV}{dr}$ par rapport à r pour connaître l'influence du taux de rétention sur la richesse des dirigeants.

Il vient :

$$\frac{d^2 V}{d r^2} = A \left[\frac{2 \mu \left(1 - \frac{i}{\rho}\right) \left(\frac{i}{\rho} - r\right)}{\left(\frac{i}{\rho} - r\right)^4} + \frac{2 a^2 s \left(\frac{i}{\rho} - r\right)}{\left(\frac{i}{\rho} - ar\right)^4} \right] \quad (14)$$

On constate immédiatement que la partie de la richesse des dirigeants constituée par les actions diminue avec l'accroissement du taux de rétention et qu'inversement, la partie de la richesse constituée par les salaires s'accroît. Mais les dirigeants vont considérer l'effet global pour déterminer un taux de rétention et partant, ici, un taux de croissance.

Etudions la dérivée seconde, on a

$$\frac{i}{\rho} - r < \frac{i}{\rho} - ar \quad (15) \quad \text{car } a \text{ est voisin de } 0,37 \text{ et certainement inférieur à } 1 \text{ (1)}$$

donc pour que $\frac{d^2 V}{d r^2}$ soit positif, une condition nécessaire sera :

$$\mu \left(1 - \frac{i}{\rho}\right) + a^2 s > 0 \quad (16)$$

$$\text{Soit : } \frac{\mu}{s} < \frac{a^2}{\frac{i}{\rho} - 1} \quad (17)$$

Mais pour que $\frac{dV}{dr}$ soit positif, une condition nécessaire est :

(1) C'est le cas que nous considérerons comme "normal"

$$\mu \left(1 - \frac{i}{\rho} \right) + as > 0 \quad (18)$$

d'où :

$$\boxed{\frac{\mu}{s} < \frac{a}{\frac{i}{\rho} - 1}} \quad (19)$$

La condition (17) est donc plus rigoureuse que (19) de sorte que MARRIS estime peu probable qu'elle soit jamais remplie dans la pratique. Dès lors, la condition critique pour que les dirigeants aient intérêt à choisir des taux de retention positif est la condition (19). Nous allons examiner si elle a des chances d'être remplies compte tenu des observations récentes dont on peut disposer sur les revenus des dirigeants et leur répartition par origine, ce qui nous conduira à mettre en doute les conclusions de MARRIS.

Le deuxième membre de l'inégalité dépend de a , (influence de la taille), qui est un nombre compris entre 0,5 et 0,2 et de $\frac{i}{\rho}$. En adoptant des valeurs plausibles pour ces trois nombres, le deuxième membre de l'inégalité est égal approximativement à 1/3. Le véritable problème réside dans l'estimation du premier membre. Le raisonnement de R. MARRIS se base sur les données suivantes :

1 - Les enquêtes de R.A. GORDON permettent d'estimer la part du capital détenu par les dirigeants à environ 1 %.

2 - L'enquête de ROBERTS conduit à estimer s à 5 %.

dès lors $\mu/s = 1/5$ et la condition (19) est vérifiée. (On constatera que la condition (17) ne l'est pas sur ces données : $\frac{a^2}{(i/\rho)-1} \neq \frac{1}{9}$)

Mais en fait, l'enquête de W. LEWELLEN amène à réviser ces données car elle nous donne une autre estimation du premier membre commun aux deux inégalités.

en effet $\frac{\mu}{s} = \frac{\text{actifs detenus par les dirigeants}}{\text{Actif total de l'entreprise}}$

x

$\frac{\text{Bénéfices de l'entreprise}}{\text{Salaires des dirigeants.}}$

Mais, si nous nous plaçons toujours dans le cas où $r = 0$, il vient :

rémunération des dirigeants provenant des actions
salaires des dirigeants

D'après les résultats de LEWELLEN, ce rapport est égal à

$$\frac{\mu}{s} \neq \frac{1}{2}$$

Pour les valeurs attendues de a , la condition (19) ne sera satisfaite que pour

$$\rho > \frac{3}{5} i$$

Les dirigeants ne seront incités à choisir des taux de rétention élevés pour favoriser la croissance que si le taux de rentabilité est suffisamment élevé (1). L'évolution des rémunérations, dans le cas américain, a bien rapproché les intérêts économiques des propriétaires et des dirigeants. Il est remarquable que cela n'implique pas pour autant un accroissement sensible de la valeur de μ , c'est-à-dire de la fraction du capital détenu par les dirigeants, simplement les proportions selon lesquelles les différents types de rémunérations entrent dans les ressources des dirigeants se sont modifiées de façon à ce que s diminue.

(1) Le résultat correspond à l'hypothèse de comportement décrite par W.J. BAUMOL maximisation des ventes (ou de la croissance en dynamique, sous contrainte d'un niveau de profit acceptable. Cf W.J. BAUMOL, "On Oligopoly Theory" Q.J.E., 1958 et infra chap. VII.)

SECTION III : RESULTATS OBTENUS PARLES ENTREPRISES ET DEVOLUTION DU POUVOIR

Plusieurs études ont essayé de vérifier l'influence de la dévolution du pouvoir sur les résultats obtenus par les entreprises. Elles sont voisines du point de vue de la méthode mais diffèrent assez sensiblement par la construction des échantillons d'entreprises et les résultats (1).

Nous présenterons deux d'entre elles, assez représentatives avant d'expliquer leurs divergences et de nous interroger sur la validité des tests choisis pour vérifier l'influence des "décideurs". Pour cela nous serons conduits à développer un modèle micro-macro-économique de formation du taux de profit (2)

-
- (1) B. HINDLEY, *op. cit.*;
D. KAMERSCHEN, "The Influence of Ownership and Control on Profit Rates", A.E.R., 1968, pp. 432 - 447
R.J. LARNER, "Management Control and the Large Corporation", Dumellen, New York, 1970
W.G. LEWELLEN et R. HUNTSMAN, "Managerial pay and Corporate Performance" A.E.R., Sept. 1970.
MONSEN, CHIU, COOLEY, "The Effects of Separation of Ownership and Control on the Performance of the Large Firm, Q.J.E., 1968

- (2) Cf. Annexe du chapitre VI.

PARAGRAPHE 1 : LES ETUDES DE KAMERSCHEN ET MONSEN

CHIU ET COOLEY

a - La méthode

Elle consistait essentiellement à étudier la relation entre le taux de profit et diverses variables explicatives parmi lesquelles le pouvoir dans l'entreprise. Ces variables étaient les suivantes :

- . statut des détenteurs du pouvoir (propriétaires ou dirigeants)
- . type d'industrie dans lequel l'entreprise opère
- . la date (influence de la conjoncture)
- . la taille de l'entreprise

La variable endogène, le taux de profit était calculé comme le rapport du profit net d'impôt au capital investi évalué d'après le cours et le nombre des actions de l'entreprise. La définition du statut des titulaires du pouvoir était également commune aux deux auteurs puisque KAMERSHEN adoptait la classification de LARNER tandis que MONSEN, CHIU et COOLEY adoptaient les critères très voisins suivants :

Le pouvoir aux propriétaires

- 1) un groupe détient au moins 10 % des actions et est représenté au Conseil d'Administration ou exerce manifestement le pouvoir.
- 2) Un groupe détient 20 % au moins des actions (groupe : individu famille, entreprise + famille, etc)

Le pouvoir aux dirigeants

- 1) Aucun groupe ne détient plus de 5 % des actions
et
- 2) Il n'y a aucun indice qu'un groupe d'actionnaires ait joué un rôle récent dans l'entreprise.

b) Les échantillons retenus

KAMERSCHEN a étudié les 200 plus grandes entreprises non-financières américaines. Ce choix l'a conduit à adopter des sous-groupes dans son étude dans la mesure où il était impossible de réunir tous les renseignements nécessaires pour ces 200 entreprises. Une autre conséquence de ce choix est le nombre très réduit des entreprises gérées par les propriétaires. Nous avons indiqué que LARNER ne classait que 31 entreprises dans cette catégorie. L'échantillon le plus important que KAMERSCHEN ait pu constituer était de 192 entreprises ; il n'indique pas comment se répartissaient les 8 entreprises exclues du point de vue du contrôle.

MONSEN, CHIU et COOLEY ont adopté une méthode de sélection des entreprises différente : ils ont retenu 36 entreprises correspondant à chaque type de détenteur du pouvoir, choisies à raison de 3 pour chaque catégorie dans 12 industries différentes. Naturellement il était impossible dans ces conditions de se limiter aux 200 plus grandes entreprises et ils durent choisir parmi les 500 plus grandes entreprises.

On ne trouve d'indications sur la taille des entreprises par rapport à la catégorie des détenteurs du pouvoir dans aucune des deux études.

c - Les résultats

KAMERSCHEN utilisait deux types de variables pour indiquer l'influence des dirigeants :

- 1 - Une variable qui prenait la valeur 0 si l'entreprise était gérée par des propriétaires, 1 dans le cas contraire.
- 2 - Une variable qui prenait la valeur 0 si l'entreprise avait vu la nature de son contrôle ultime changer entre 1929 et 1963 (des propriétaires en faveur des dirigeants ou inversement) et 1 dans le cas contraire.

Il calcula par une régression des moindres carrés, la relation entre le profit des entreprises et ces variables pour la période 59 - 64. Il trouva pour les coefficients des variables des signes indiquant que le taux de profit était plus faible si l'entreprise était dirigée par les dirigeants que si elle l'était par les propriétaires. Les résultats ne furent, par contre, jamais significatifs au seuil de 0,1 ou à des seuils plus élevés. Les coefficients relatifs au changement de titulaire du pouvoir avait un signe positif ; il était significatif au seuil de 0,1 mais pas à celui de 0,05.

Les résultats confirment, donc que les entreprises sous contrôle interne ont vraisemblablement des objectifs différents des autres. Les différences vont dans le sens attendu (rentabilité apparente moins élevée), mais elles sont faibles.

MONSEN, CHIU et COOLEY calculèrent les taux de profit par entreprise de chaque catégorie et par an, étude portant sur 12 années (52 à 63), ils obtenaient ainsi 432 (36 x 12) observations pour chaque catégorie d'entreprises donnant comme moyenne :

12,8 pour les entreprises contrôlées par leurs propriétaires
7,3 pour les entreprises contrôlées par les seuls dirigeants.

Simultanément, les taux de profit moyen, par industrie, toutes catégories de dirigeants confondues, variaient entre - 5,4 % et + 17,5 %. Les taux de profit étaient calculés sur les 12 années entre 5,16 (1956) et 14,20 (1955).

Ces résultats conduisirent les auteurs à estimer que "l'hypothèse qui semble la plus convaincante est qu'il y a deux systèmes de motivations qui agissent, l'un pour les propriétaires, l'autre pour les dirigeants"
(1)

(1) R.J. MONSEN et alii, *op. cit.*, p.442.

Cependant, ces auteurs fournissent dans le même article les résultats d'autres observations qui semblent suggérer que les conséquences les plus importantes de la dévolution du pouvoir se portent sur la rentabilité. En rapportant les profits aux ventes, ils ne trouvèrent pas de différence sensible entre les deux types d'entreprises. De même, en rapportant les profits à l'actif total évalué d'après le bilan des entreprises (et non plus la capitalisation boursière,) le taux de profit moyen était de 7,65 pour les entreprises dirigées par les propriétaires, 6,09 pour les autres, (par industrie, ce taux variait entre 7,96 et 11,71).

Curieusement, les auteurs ne donnent aucune explication de ces résultats assez surprenants. Il est clair qu'ils ne peuvent pas provenir d'un effet de levier puisque celui-ci jouerait plutôt en sens contraire, car, une plus petite partie de l'actif total est financé par des emprunts dans le cas des entreprises dirigées par les propriétaires que dans les autres entreprises (15,5 contre 16,2) quoique les deux grandeurs soient comparables.

On peut penser que la meilleure explication des résultats si différents de ceux obtenus à partir des taux de profit calculés sur la capitalisation boursière, provient, peut-être, d'un biais du marché financier: les résultats des 2 taux de profits sont cohérents si l'évaluation des entreprises dirigées par les propriétaires est systématiquement plus mauvaise. Cela peut s'expliquer par un comportement des dirigeants, plus soucieux que les propriétaires du cours des actions pour éviter par exemple, une prise de contrôle.

Deux faiblesses nous paraissent affecter ces études :

1 - Une incertitude pèse sur le classement des entreprises. A la suite des travaux de CHEVALIER, nous avons vu que le classement de LARNER était très discutable, or c'est celui qui est repris par KAMERSCHEN.

2 - Mais l'essentiel nous semble résider dans la conception même des tests adoptée par les deux investigations. Leur principe est que le taux de profit obtenu par une entreprise peut être relié avec succès à

des variables dépendant du contrôle des seuls détenteurs du pouvoir à l'intérieur de cette entreprise. Cette hypothèse peut rendre compte des résultats d'une entreprise particulière dont le comportement peut être expliqué abstraction faite de toute autre variation (*ceteris paribus*). Mais cette hypothèse paraît illégitime si on l'étend à un ensemble d'entreprises aussi important que les 200 ou 500 plus grandes entreprises non-financières américaines. Les dirigeants peuvent avoir des objectifs différents de ceux des actionnaires, mais les décisions (prix, investissements, production des uns et des autres créent les conditions économiques générales qui déterminent les profits effectivement réalisés par les uns et par les autres, ces profits sont ainsi indépendants des motivations propres à chaque catégorie de décideurs. Il y a là une imbrication des comportements micro-économiques et des conséquences macro-économiques qui ne peuvent s'analyser indépendamment les uns des autres.

PARAGRAPHE 2 : L'UNIFICATION DES CATEGORIES DE DIRIGEANTS

La question du pouvoir dans la grande entreprise tire son importance du desserrement dont elle bénéficie des contraintes que la concurrence fait peser sur les petites entreprises. Les "décideurs" ont une marge de choix que le marché financier ne limite qu'assez faiblement.

Dès lors, l'étude des motivations des dirigeants peut renseigner sur les choix qu'ils vont formuler compte tenu des conditions dans lesquelles ils sont placés au sein de leur entreprise et des conditions de concurrence dans laquelle se trouve leur entreprise (1). Il apparaît que la distinction opérée entre le statut des dirigeants (origine du pouvoir dans la propriété ou la capacité d'organisation,) si elle a pu rendre compte de différences de performances quand elle a été formulée, a perdu de son intérêt aujourd'hui pour deux raisons :

(1) Cf. A. COTTA, *"les choix économiques de la grande entreprise"*, Dunod, Paris, 1970

1 - Il est probablement devenu plus difficile de trouver des cas où la propriété est à l'origine du pouvoir "chimiquement pur". Ainsi BARAN et SWEEZY décrivent le rôle de la propriété dans la dévolution du pouvoir au sein de la grande entreprise américaine de la façon suivante: notre description de l'exemple type n'implique pas le fait que la richesse, les relations familiales ou la détention d'importantes fractions des actions n'ait pas d'influence sur le recrutement et l'avancement du personnel administratif, (...) la richesse et les relations ont une importance considérable et on peut considérer qu'elles jouent normalement un rôle décisif. Ce que nous ajouterions est tout différent : nous pensons que la détention d'actions, la richesse, les relations ne permettent pas en règle générale à un homme d'exercer une influence significative à partir de l'extérieur sur une firme géante. Ce sont là plutôt des laisser passer pour pénétrer dans l'entreprise, là où s'exerce le véritable pouvoir" (1).

2 - Simultanément, la rémunération des dirigeants a tendance à évoluer de façon à unifier les motivations économiques de tous les dirigeants. Le fondement du prélèvement des dirigeants "saliariés" se déplace du salaire vers la propriété d'actions.

Le résultat de ce double mouvement est l'intégration des dirigeants dans un groupe social que C.W. MILLS a appelé "la société riche". Celui-ci est relié par des motivations économiques sensiblement différentes mais aussi, en dehors de la sphère économique, par l'éducation, les mariages et de façon générale, ce que nous pouvons appeler en résumé un mode de vie commun.

(1) C.W. MILLS, "The Power Elite", New York, 1957 (trad franç. Maspero, Paris, (société riche = "corporate rich"))

ANNEXE : UN MODELE MICRO MACROECONOMIQUE DE DETERMINATION DU PROFIT

I - LA RELATION ENTRE LES TAUX DE CROISSANCE ET LES TAUX DE PROFITS

On peut représenter les relations entre le taux de profit et le taux d'accumulation de la façon suivante :

1 - Dans l'optique des modèles keynésiens d'accumulation, c'est le volume d'investissements décidés par les entrepreneurs qui déterminent le niveau du revenu national. Ainsi l'accumulation réalisée par les entrepreneurs dans une période donnée détermine le taux de profit réalisable dans cette période.

2 - Supposons, à présent, que les entrepreneurs forment leur anticipation du taux de profit futur sur la base du taux de profit de la période. Alors le taux de profit, à son tour, influence le taux d'accumulation et il peut conduire les entrepreneurs à entreprendre un volume d'investissement supérieur égal ou inférieur durant la période suivante. (1)

Examinons la situation ainsi créée en supposant dans un premier temps que tous les entrepreneurs déterminent leur décisions d'investissement de la même façon à partir du taux de profit de la période. Nous pouvons représenter les deux aspects de la relation : taux de profit, taux d'accumulation sur la figure.

(1) Nous reprenons un modèle macro économique de J. ROBINSON et nous l'utiliserons pour intégrer des divisions à l'intérieur des "entrepreneurs". (le terme regroupe ici les différentes catégories de décideurs à l'intérieur de l'entreprise). Cf. J. ROBINSON, "Essays in the Theory of Economic Growth". Mac Millan, 1968.

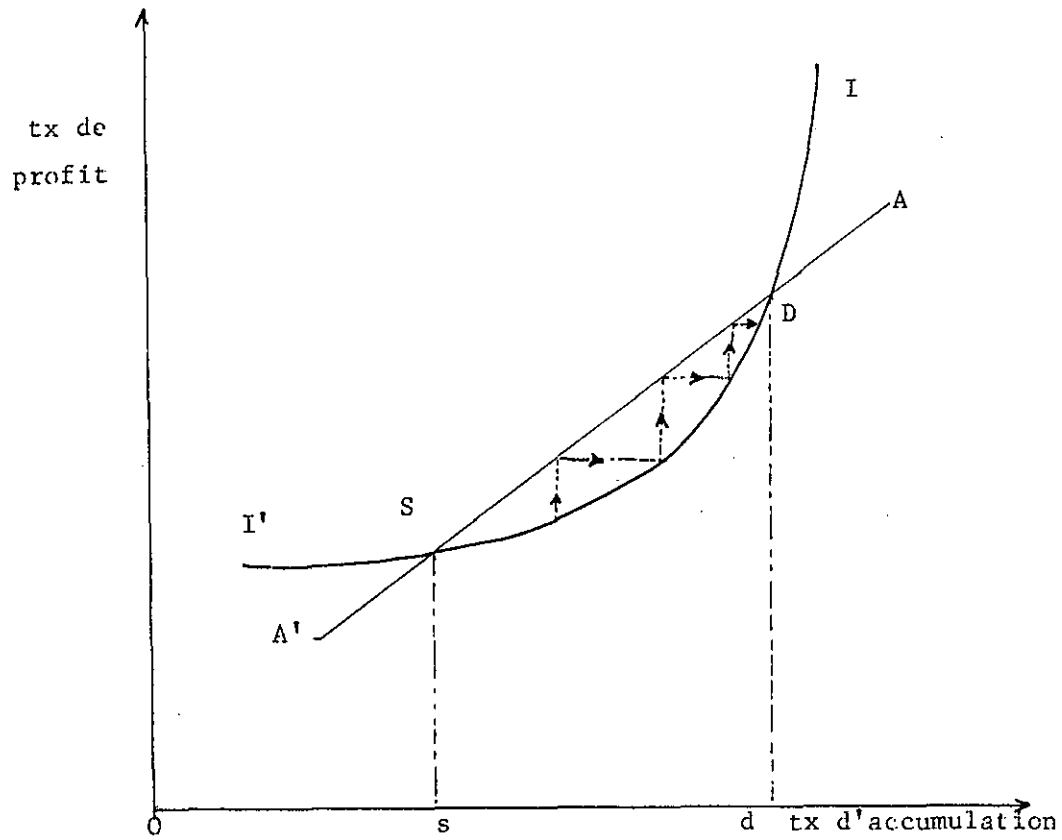


Fig. 16 : Taux de profit et taux d'accumulation

La courbe AA' représente le taux de profit en fonction du taux d'accumulation qui permet sa réalisation. La courbe $I'I$ représente le taux d'accumulation décidé par les entrepreneurs à partir du taux de profit.

Cette relation suppose une hypothèse sur les anticipations des entrepreneurs vis à vis du taux de profit futur. Faisons l'hypothèse qu'ils s'attendent à ce que le taux de profit en vigueur en $(t-1)$ persiste en t .

La relation représentée par II' est donc une relation entre le taux de profit de (t-1) et le taux d'accumulation qu'il conduit les entrepreneurs à adopter en t.

Quand le taux d'accumulation est supérieur à O_d , les investissements rapportent un taux de profit plus faible que celui qui les aurait justifié et les entrepreneurs vont réduire leur taux d'accumulation.

Quand le taux d'accumulation est compris entre O_s et O_d , les entrepreneurs vont accroître leur taux d'accumulation puisque les investissements rapportent plus qu'il ne serait nécessaire pour satisfaire les anticipations des entrepreneurs.

Quand le taux d'accumulation est inférieur à O_s , l'économie est telle que le taux d'accumulation s'avère trop faible pour maintenir un taux de profit très réduit et l'économie court à la ruine.

Ainsi le point D représente le taux d'accumulation O_d qui engendre le taux de profit dont l'anticipation permettra le maintien du taux d'accumulation O_d .

Le taux d'accumulation est appelée par Mrs. ROBINSON, taux d'accumulation désirée, car il s'agit "du taux tel que les entreprises soient satisfaites de la situation dans laquelle elles se trouvent"(1).

II - TAUX DE PROFIT ET TAUX D'ACCUMULATION AVEC DEUX COMPORTEMENTS

PARMI LES ENTREPRENEURS

Naturellement pour construire un modèle d'accumulation, nous devrions préciser de façon plus détaillée des hypothèses sur les conditions techniques, la population, etc. dans cette économie, mais ce schéma est suf-

(1) J. ROBINSON, 1968, *op. cit.*, p. 49.

fisant pour analyser la situation dans laquelle les entrepreneurs se divisent en deux catégories, les entrepreneurs - propriétaires et les entrepreneurs dirigeants.

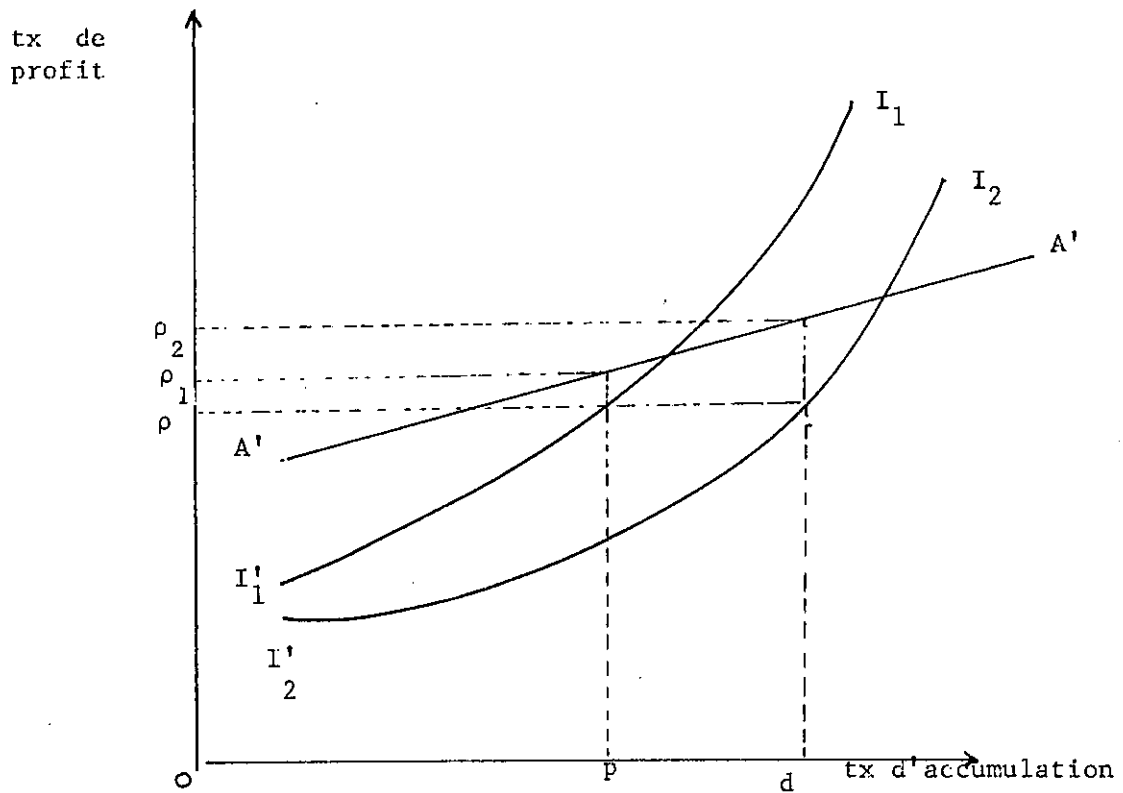


Fig.17 : Taux de profit et comportement différencié des entrepreneurs

Les premiers décident leur investissement sur la base de la courbe $I'_1I'_1$, les seconds sur la base de la courbe $I'_2I'_2$. Ainsi pour une même anticipation d'un taux de profit ρ_p , les premiers investiront au taux ρ_p les seconds, au taux ρ_d ($\rho_p < \rho_d$). Mais les investissements ρ_p et ρ_d engendreront un niveau d'activité unique dont bénéficieront tous, créant un taux de profit unique. Celui-ci sera compris entre ρ_1 et ρ_2 suivant l'importance relative des deux catégories d'entreprises dans l'économie.

Soit : ρ_t le taux de profit de la période t

$a_1(t)$ = le taux d'accumulation des entrepreneurs propriétaires
durant la période t .

$a_2(t)$ = le taux d'accumulation des entrepreneurs dirigeants
durant la période t .

L'hypothèse sur les anticipations est la suivante :

$$\rho_{t+1} = \rho_t \quad (20)$$

Les entrepreneurs s'attendent à voir le taux de profit rester inchangé.

Soient encore :

la relation entre le taux d'accumulation de t et le taux de profit de $(t-1)$ qui l'engendre

$$\begin{aligned} a_1(t) &= \gamma_1 \rho_{t-1} + \eta_1 \\ a_2(t) &= \gamma_2 \rho_{t-1} + \eta_2 \end{aligned} \quad (21)$$

Si l'on suppose que les propriétaires valorisent moins la croissance que les dirigeants, il vient :

$$\forall \rho > 0, \quad a_1 \leq a_2 \quad (22)$$

Soient enfin la relation entre le taux de profit et les taux d'accumulation qui le provoquent :

$$\rho_t = u k_1 a_1(t) + k_2 a_2(t) + v \quad (23)$$

où k_1 et k_2 représentent les proportions dans l'économie considérée

Ainsi la tendance à la suraccumulation des dirigeants peut être corrigée par le comportement des entrepreneurs-proprétaires, on peut avoir en effet simultanément :

$$u \gamma_2 > 1 \quad (30)$$

$$\text{et } u(k_1 \gamma_1 + k_2 \gamma_2) < 1 \quad (31)$$

il suffit, soit que la proportion (k_1) des entreprises dirigées par les propriétaires soit suffisamment élevée ou que la tendance à l'accumulation des propriétaires soit suffisamment faible.

Mais, si les deux catégories d'entreprises contribuent à créer un taux de profit unique, leur taux de croissance sont, cependant, divergents. Il vient, en effet pour : $\rho = \frac{I}{1-L}$

$$a_1 = \gamma_1 \frac{u(k_1 \eta_1 + k_2 \eta_2) + v}{1 - u(k_1 \gamma_1 + k_2 \gamma_2)} + \eta_1 \quad (32)$$

$$a_2 = \gamma_2 \frac{u(k_2 \eta_2 + k_2 \eta_2) + v}{2 - u(k_2 \gamma_2 + k_2 \gamma_2)} + \eta_2$$

et $\boxed{a_1 < a_2}$

Le modèle présenté explique les différences et les résultats peu convaincants des études pour distinguer les performances des entreprises selon qu'elles sont gérées par des "propriétaires" ou non. Le profit réalisé est le résultat du fonctionnement global de l'économie. Sa répartition échappe, en partie, au moins, aux décisions des dirigeants. Aussi le taux de profit n'apparaît-il pas comme un indicateur très sensible des différences de gestion éventuelles.



d'entreprises dirigées par des propriétaires et par des dirigeants,
 $(k_1 + k_2 = 1)$ (1)

Portons les relations (21) dans (23), il vient :

$$\begin{aligned} \rho_t &= u \quad k_1 (\gamma_1 \rho_{t-1} + \eta_1) + k_2 (\gamma_2 \rho_{t-1} + \eta_2) + v \\ &= L \rho_{t-1} + T. \end{aligned} \quad (24)$$

où :

$$L = u(k_1 \gamma_1 + k_2 \gamma_2) \quad (25)$$

$$T = u(k_1 \eta_1 + k_2 \eta_2) + v \quad (26)$$

L'équation (24) est une équation linéaire aux différences finies du premier ordre dont la solution générale est :

$$\rho_t = \frac{T}{1-L} + RL^t \quad (27)$$

les entreprises se trouveront avec un taux d'accumulation désiré, si, à partir d'une situation donnée, (R), le taux de profit tend vers $(T/1-L)$ soit la condition

$$L < 1 \quad (28)$$

Soit encore :

$$u(k_1 \gamma_1 + k_2 \gamma_2) < 1 \quad (29)$$

(1) Nous supposons que les variations de proportions (k_1 et k_2) sont négligeables, les résultats ne seraient pas très différents si on prenait ces variations en compte. Cela paraît également réaliste : les entreprises à croissance rapide ont une mortalité plus élevée. R. MARRIS fait une hypothèse voisine dans son modèle "micro-macro" ; cf. R. MARRIS, "Why Economic Theory needs a Theory of the Firm?" n° Special d'E.J. March 1972 (op. cit.).

CHAPITRE VII

LES OBJECTIFS DE L'ENTREPRISE

CHAPITRE VII

LES OBJECTIFS DE L'ENTREPRISE

Nous avons défini l'entreprise comme une organisation des activités économiques, alternative au marché : mais si le marché remplit son rôle dans l'allocation des ressources grâce à la "main invisible", l'allocation des ressources se fait dans l'entreprise par l'intermédiaire des décisions de "l'entrepreneur" en désignant de cette manière anthropomorphe l'aboutissement du processus de décisions intérieur à l'entreprise (1). Or les décisions internes à l'entreprise se distinguent des fonctionnements du marché parce qu'elles sont orientées vers des fins identifiables, vers des objectifs. Ceux-ci sont employés à des usages multiples dans l'entreprise : appréciation des résultats, direction, coordination et ils sont à la base du processus de décision.

L'entreprise a été traditionnellement envisagée comme une institution ayant développé une mesure spécifique (et unique) de l'efficacité : le profit : Aussi pourrait-on penser que la recherche du profit ou la maximisation du profit constitue l'objectif unique de l'entreprise. En réalité, l'objectif des entreprises est une des questions les plus controversées de la littérature contemporaine, leur existence même étant contestée.

C'est que l'entreprise ne s'identifie plus à une personne, l'entrepreneur classique du XIXe. Au contraire, la Société par actions a dissocié l'administration de la propriété, si ce n'est la direction. Ces modifications institutionnelles en accroissant le nombre de ceux qui ont leur mot à dire dans la définition des objectifs ont créé un doute sur leur nature puisqu'ils peuvent être l'objet d'un marchandage à l'intérieur même de l'entreprise donc de modifications dans le temps et d'une entreprise à l'autre.

(1) John ROBINSON "L'accumulation du capital" p. 6

La croissance des entreprises s'est accompagnée d'une extension à deux dimensions moins explorées aux XVIII et XIXe : la diversification et le souci du long terme. Ce dernier est en partie la conséquence du développement de la technologie. L'accélération du progrès technique oblige l'entreprise à peser plus soigneusement les décisions qui engagent l'avenir (1), dès lors, l'objectif du profit perd de sa simplicité puisqu'à côté du court terme, il faut envisager les conséquences du long terme. En effet, si l'entreprise ne basait ses décisions que sur des considérations de court terme, sa survie serait menacée dès lors que les critères de longue période et de courte période peuvent différer. La diversification exerce une influence de même sens. Les activités de l'entreprise ne sont plus limitées à un produit mais le fonctionnement des entreprises a conduit à des décentralisations comportant une large part d'initiative "locale" de sorte que des décisions sont prises sur la base d'une information limitée sans que leur compatibilité entre elles existe ou soit visible.

L'analyse des objectifs de l'entreprise ne peut cependant être faite, en soi, ou alors elle court le risque de s'engager dans un déluge d'observations empiriques. La théorie économique s'intéresse aux objectifs de l'entreprise pour comprendre les décisions des entreprises en ce qui concerne les variables économiques sur lesquelles elles portent. Leur importance ne doit pas être sous-estimée, cependant, car les modifications des conditions de la concurrence ont élargi le champ des décisions possibles pour les entreprises les plus importantes. Dès lors, il est capital d'identifier les facteurs qui influencent les décisions de l'entreprise à la fois pour comprendre le fonctionnement interne de celle-ci et pour en tirer les conséquences macro-économiques.

(1) *Sur la réalité de l'accélération du progrès technique, on peut consulter "les causes économiques de l'accélération du progrès technique" J. VINCENS, R.E.P., mai 1966 .*

SECTION I : L'HYPOTHESE DE MAXIMATION DU PROFIT

PARAGRAPHE 1 : LA FORMULATION DE L'HYPOTHESE CHEZ COURNOT

La formulation explicitée, présentée de façon rigoureuse, de l'objectif "Maximation du profit" peut être attribuée à A. COURNOT dans les "Recherches Mathématiques". Considérons, par exemple, le fameux propriétaire d'une source minérale. S'il entend tirer le meilleur parti de sa propriété, COURNOT nous dit que :

"Il réduira progressivement le prix du litre au point qui lui donnera le plus grand profit possible, i.e. si $F(p)$ représente la loi de la demande, il finira après plusieurs tentatives par adopter la valeur de p qui rend le produit $p F(p)$ maximum, ou qui est déterminée par l'équation :

$$F(p) + p F'(p) = 0 \quad (1)$$

En des termes contemporains, COURNOT dit que dans le cas d'une production sans coût, la recette totale sera maximée pour le prix qui annule le profit marginal, c'est-à-dire, ici pour le prix qui annule la recette marginale.

En outre, COURNOT considérerait également le cas où la production impliquait des matières premières et du travail. Dès lors, pour COURNOT, "ce ne sera plus la fonction $p F(p)$, ou la recette annuelle brute que le producteur devra chercher à porter à sa valeur maximale, mais les recettes nettes, ou la fonction $p F(p) - \varphi(D)$, dans laquelle φ représente le coût de produire un nombre de litres égal à D . Puisque D est relié à p par la relation $D = F(p)$, on peut considérer que la fonction complexe $p F(p) - \varphi(D)$ ne dépend implicitement que de la seule variable p quoique généralement le coût de production soit une fonction implicite, non pas du prix de l'article produit mais de la quantité produite. Par conséquent, le prix auquel le producteur devra livrer

son article sera déterminé par l'équation :

$$D + \frac{d D}{d p} \left(p - \frac{d \varphi(D)}{d D} \right) = 0 \quad (2)$$

Ce prix fixera à son tour les recettes annuelles nettes ou le revenu de l'inventeur et la valeur en capital de son secret ou sa propriété productive". (1)

Ainsi, d'après COURNOT, le prix optimum est celui pour lequel la dérivée première du profit est nulle ou ce qui revient au même le prix pour lequel le coût marginal est égal à la recette marginale. En outre, COURNOT indique qu'une autre variable doit être prise en considération: la valeur de cette propriété telle qu'on doit la déduire du revenu annuel dont elle permet de disposer.

COURNOT avait ainsi jeté les bases de l'analyse de l'entreprise telle qu'elle allait être redécouverte et adoptée par la théorie marginaliste et nous pouvons étendre à toute l'analyse le jugement de SCHUMPETER sur la courbe de recette marginale : "Nous ne devons, cependant pas oublier que c'est COURNOT qui utilisa le premier cet instrument d'analyse et qu'aucun auteur des années 1920-1940 n'a objectivement le droit d'en réclamer la paternité (2).

Nous retiendrons de cette présentation de l'analyse par COURNOT des objectifs de l'entreprise deux variables à étudier : les profits et la valeur du capital.

(1) A. COURNOT : "Recherches sur les principes mathématiques de la théorie des richesses", Hachette, Paris, 1838, cité d'après la réédition, Calmann-Levy, 1974, pp. 99 et suivantes

(2) SCHUMPETER "History of Economic Analysis", Oxford University Press 1954, p. 1152.

PARAGRAPHE 2 : PROFIT ET TAUX DE PROFIT : APPROCHE STATIQUE

L'approche très particulière retenue par COURNOT où le rôle joué par des ressources naturelles rares et non reproductibles est important permettait de voir apparaître deux variables de première importance dans l'analyse des objectifs de l'entreprise (profit et capital) mais masquait en partie leur liaison. Aussi ne faut-il pas s'étonner que des travaux de pionniers de COURNOT deux traditions soient issues, posant en termes différents le problème de leur liaison. En effet chez COURNOT, le capital apparaît comme la valeur actuelle d'un flux de revenu et elle ne peut guère être autre chose puisqu'il n'y a pas à proprement parler de production. Ultérieurement, le souci d'élargir l'analyse allait conduire à deux conceptions : le capital sera, parfois assimilé à de la monnaie ou dans les termes de WICKSELL, le "principal par opposition à l'intérêt" et parfois aux équipements durables, c'est-à-dire les machines et les bâtiments nécessaires pour réaliser la production.

Dès lors il est possible de distinguer dans l'expression de l'objectif de l'entreprise deux théories différentes correspondantes à chacun de ces points de vue. D'un côté, nous trouvons WICKSELL et l'Ecole Autrichienne pour laquelle le capital est de la monnaie et le profit ne se distingue pas de l'intérêt de sorte que l'objectif de l'entreprise est alors de maximiser le taux de rendement des fonds investis (1). D'un autre côté, la tradition que nous appellerons néo-classique inclut le capital monétaire dans la fonction de production comme les autres facteurs de production. Le marché du capital permet à l'entrepreneur de se le procurer au même titre que les autres facteurs de sorte que l'objec-

(1) Cf. KNUT WICKSELL, "Lectures on Political Economy", trad. anglaise Lawe and Brydone, London, 1934, réimprimé, Kelley, New York 1971.

tif de l'entreprise est de maximiser un écart entre des recettes et des coûts (1).

Présenté de cette façon, l'écart entre les deux théories paraît considérable pour la description d'un même phénomène empirique. Pourtant peu d'attention lui a été accordée, ce qui s'explique par deux séries de raisons. Les deux théories avaient des préoccupations avant tout d'ordre macro-économique et ne s'intéressaient pas à l'entreprise en tant que telle d'une part et d'autre part, au niveau macro-économique, elles conduisaient au même type d'équilibre général, c'est-à-dire à un équilibre général qui avait les mêmes propriétés. En effet si tous les facteurs sauf un sont rémunérés à la valeur marginale de leur produit, le résidu de la répartition sera égal à la valeur du produit marginal du facteur laissé de côté, si la production se fait au minimum du coût moyen et si le prix est égal au coût moyen (2). Ainsi, l'équilibre général est le même que "l'entrepreneur" cherche à maximiser son revenu en payant au capital monétaire la valeur de son produit marginal ou qu'il fasse l'inverse.

Mais en dehors de la situation d'équilibre général, les deux théories conduisent à des conclusions différentes. Le niveau de production et la technique optimale de production ne sont pas identiques. Nous allons illustrer ces différences à partir d'un modèle statique très simplifié en ce sens que nous identifierons le capital de l'entreprise avec le coût de la production durant la "période" envisagée.

(1) Cf. P.A. SAMUELSON, "Les fondements de l'analyse économique", *op. cit.*, p. 121

(2) Pour une discussion du critère "adding up" et l'équilibre avec entrée, cf *ibidem*, pp. 126 et suivantes.

Cette hypothèse peut être justifiée par la définition du coût et du capital inspirée de Vernon SMITH (1). c'est-à-dire en portant attention à la dimension temporelle des facteurs utilisés de façon à l'incorporer dans leurs prix.

Soit une entreprise utilisant deux facteurs de production x_1 et X_2 pour réaliser sa production.

Le facteur x_1 est entièrement utilisé durant la période.

Le facteur X_2 est un bien durable dont la durée de vie est D .

Soient encore :

p = prix du produit sur le marché

= $\Phi(q)$, la fonction de demande à l'entreprise

q = quantité produite par l'entreprise

$q = f(x_1, X_2)$, fonction de productivité

p_1 = prix unitaire du facteur x_1

Déterminons un "coût courant" du bien durable p_2 , il vient :

$$p_2 = E + \frac{1}{2} (\omega + \eta) D + \frac{I_2}{D} + i I_2 \quad (3)$$

avec

(1) V. SMITH, "Investment and Production : "A study in the theory of Capital-using Production", Harvard University Press, 1961.
N. GEORGESCU-ROEGEN attire également l'attention sur l'importance de la dimension temporelle dans l'analyse économique dans "CHAMBERLIN's New Economics and the Unit of Production" dans Monopolistic Competition Theory", R. KUENNE (ed), John WILEY, New York, 1967, pp. 31-62. Nous utilisons librement leurs remarques sur la dimension pour comparer maximisation du taux de profit et des profits.

E = coût d'entretien d'une unité de bien durable neuve

ω = taux d'obsolescence

I_2 = prix d'achat du bien durable

η = taux d'usure

i = taux de l'intérêt sur le marché

p_2 apparaît comme "le coût subi par l'entreprise si elle veut maintenir en production une unité du bien durable" (1). p_2 est le prix du flux de service du bien durable, exprimé sous forme de flux, le coût du bien durable est comparable avec celui du facteur courant x_1

$$p_2 \text{ comprend : un investissement} = \frac{I_2}{D}$$

$$\text{des intérêts} = i I_2$$

$$\left. \begin{array}{l} \text{des coûts de maintenance} \\ \text{utilisation, obsolescence} \end{array} \right\} E + \frac{1}{2} (\omega + \eta) D$$

Le coût d'une production, q , s'écrit

$$C(q) = p_1 x_1 + p_2 X_2$$

$$= p_1 x_1 + \left(E + \frac{1}{2} (\omega + \eta) D + \frac{I_2}{D} + i I_2 \right) X_2 \quad (4)$$

$$\text{avec } q = f(x_1, X_2)$$

La fonction de coût de l'entreprise s'obtient en calculant la combinaison optimale de x_1 , X_2 et D pour chaque niveau de production.

Soit :

$$\text{MIN}_{x_1, X_2, D} C = p_1 x_1 + p_2 X_2 \quad (5)$$

$$\text{avec } q = f(x_1, X_2)$$

(1) V. SMITH, *op. cit.* pp. 162 - 163

en posant les dérivées partielles par rapport à x_1 , x_2 et D nulles, on obtient des conditions permettant d'identifier les valeurs cherchées de x_1 , x_2 et D .

Nous obtenons une fonction de coût (1)

$$C = C(q)$$

Soit $\pi(q)$ le profit ; dans la tradition néo-classique, l'objectif de l'entreprise s'écrit :

$$\begin{aligned} \text{MAX}_q \quad \pi(q) &= p q - C(q) & (6) \\ \text{sous : } p &= \Phi(q) \end{aligned}$$

Il vient la condition nécessaire :

$$\frac{d \pi}{d q} = \frac{d p}{d q} q + \Phi(q) - \frac{d C}{d q} = 0 \quad (7)$$

Dans la tradition Wicksellienne l'objectif de l'entreprise s'écrit

$$\text{MAX}_q \quad \frac{\pi(q)}{C(q)}$$

où $\pi(q)/C(q)$ représente le taux de profit moyen

(1) Nous supposons le taux d'intérêt utilisé indépendant du taux de profit de l'entreprise. Dans le cas contraire, nous nous heurterions aux difficultés bien connues de la mesure du capital. On sait que les travaux de WICKSELL ont justement été une des bases de la remise en question par Mrs ROBINSON des possibilités de mesure du capital ; cf. JOAN ROBINSON, 1956, op. cit. p. VI.

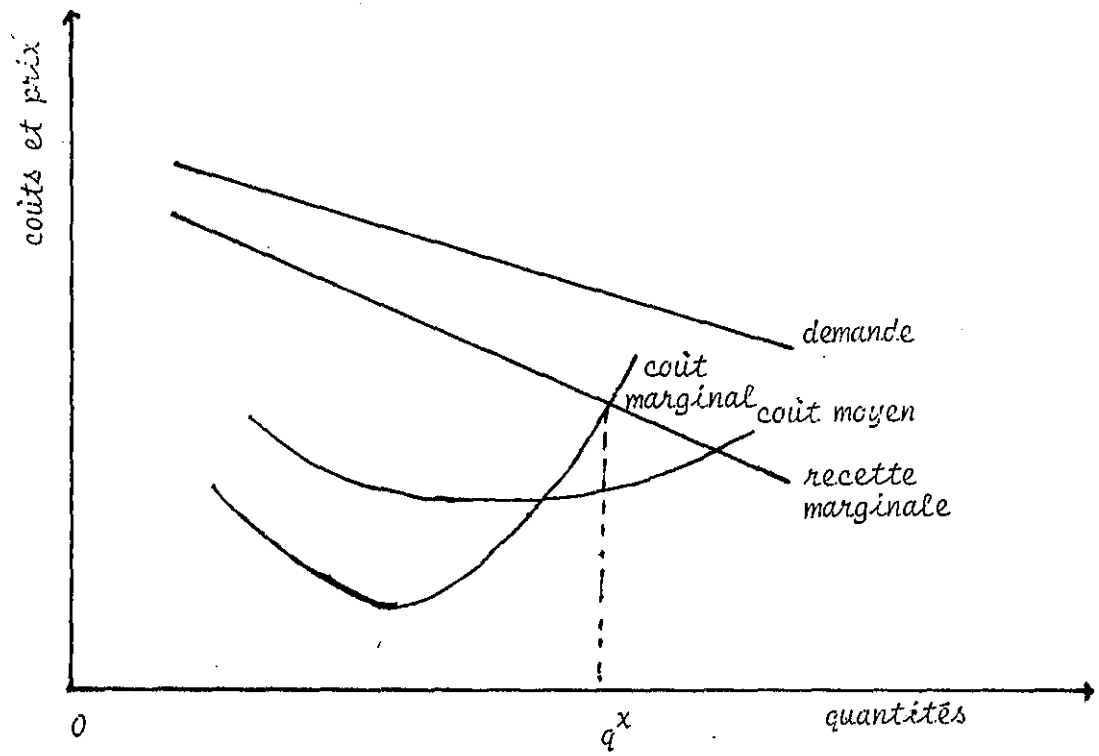


Fig 18 : Maximisation de la masse des profits

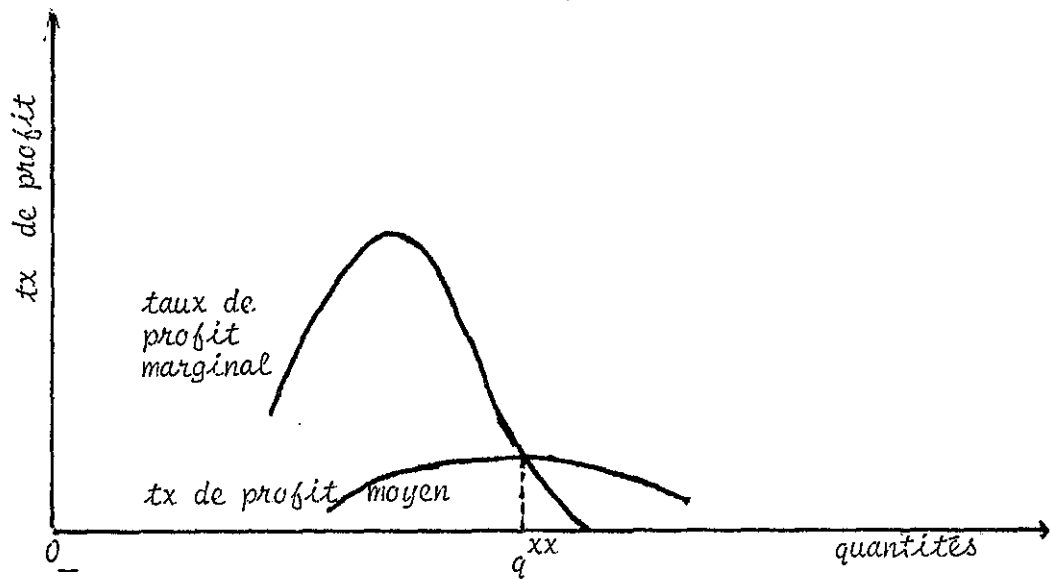


Fig. 19 : Maximisation du taux de profit.

Et il vient la condition nécessaire :

$$\frac{d \pi}{d q} C(q) - \pi(q) \frac{d C}{d q} = 0 \quad (8)$$

Nous pouvons transformer cette relation en supposant simplement que le coût marginal n'est jamais nul

$$\frac{d \pi}{d q} / \frac{d C}{d q} = \frac{\pi}{C} \quad (9)$$

Le taux de profit moyen est maximum quand il est égal au taux de profit marginal.

La figure (18) représente l'analyse précédente. q^x représente le niveau de production optimal correspondant à la relation (8), q^{xx} représente le niveau de production optimal correspondant à la relation (9).

q^x et q^{xx} coïncident-ils ? Deux cas sont à envisager :

a) L'économie est en équilibre de longue période. On a, alors :

$$\pi = \frac{d \pi}{d q} = 0 \quad (10)$$

Les relations (8) et (9) sont vérifiées pour le même niveau de production : $q^x = q^{xx}$. Maximisation des profits et maximisation du taux de profit se révèlent conduire au même résultat.

b) L'économie n'est pas en équilibre de longue période. C'est le cas le plus important du point de vue de la théorie de l'entreprise puisqu'il concerne la prise des décisions les plus importantes de l'entreprise.

Nous avons alors les conditions suivantes :

$$\pi > 0 \quad (\text{car une entreprise qui ferait des pertes disparaîtrait})$$

$\frac{d \pi}{d q} \gg 0$ (Si le profit marginal était négatif, dans le cadre de notre modèle, l'entreprise aurait intérêt à réduire sa production quel que soit son objectif). (11)

Dès lors, les relations (8) et (9) ne peuvent être vérifiées simultanément. q^x et q^{xx} sont différents.

Il est possible de déterminer les valeurs relatives de q^x et q^{xx} . En effet q^x est déterminé par les conditions

$$\frac{d \pi}{d q} = 0 \quad \frac{d^2 \pi}{d q^2} < 0 \quad (12)$$

Or q^{xx} est déterminé par la relation (9)

$$\text{ce qui implique} \quad \frac{d \pi}{d q} < 0 \quad (13)$$

d'où en comparant les conditions (10 et 13), il vient :

$$q^{xx} < q^x \quad (14)$$

La maximisation du taux de profit conduit à choisir un niveau de production inférieur à celui correspondant à la maximisation du volume des profits. (1)

Ainsi la maximisation du profit et du taux de profit ne conduisent pas au même résultat.

(1) Voir note 1 page suivante.

PARAGRAPHE 3 : APPROCHE DYNAMIQUE

L'horizon économique de l'entreprise n'est pas limitée à la période courante et la maximisation du profit et du taux de profit s'opère normalement sur l'horizon économique considéré. Nous montrerons que là encore l'application de ces critères du profit ne conduit pas à des résultats sans ambiguïtés.

Pour cela nous examinerons tout d'abord un modèle très simple liant entre eux les résultats des différentes périodes composant l'horizon économique de l'entreprise. Puis nous examinerons quels choix de taux de croissance ces critères peuvent entraîner.

(1) BAUMOL insiste sur l'importance du rapport profit/chiffre d'affaire dans la gestion des entreprises. Si nous comparons maximisation du profit et maximisation de ce rapport, nous obtenons également des résultats divergents ; en effet, dans les termes de notre modèle il vient :

$$\text{MAX } \frac{\pi}{p \cdot q} \quad \text{implique} : \quad \frac{d \pi}{d q} \cdot \Phi(q) \cdot q - \pi \left(\frac{d p}{d q} \cdot q + \Phi(q) \right) = 0$$

$$\text{Soit :} \quad \frac{d \pi / d q}{(dp/dq) \cdot q + \Phi(q)} = \frac{\pi}{\Phi(q) \cdot q}$$

$\left(\frac{d p}{d q} \cdot q + \Phi(q) \right)$ représente la recette marginale et est positif d'ou $\frac{d \pi}{d q} > 0$

et l'on retrouve une condition identique à la précédente. La maximisation du taux $(\pi / \Phi(q) \cdot q)$ implique, également, un niveau de production inférieur à celui qui maxime la masse des profits.

Sous-Paragraphe 1 : La maximation des profits et l'interdépendance

des périodes

Si les périodes étaient totalement indépendantes de sorte que les résultats de l'une n'aient pas d'influence sur les suivantes, l'introduction des périodes futures dans le calcul de l'entreprise ne modifierait pas les résultats obtenus sur une seule période : les profits de chaque période devraient être maximisés pour que la valeur actualisée des profits soit maximale. Mais cette règle simple est inapplicable si les ventes d'une période (ou les coûts) dépendent des résultats précédents. Ce sera le cas si la diffusion d'un produit entraîne par exemple, une modification de la demande (à la hausse ou à la baisse) ou bien s'il y a un élément spéculatif dans la demande. A. MARSHALL avait noté cette situation dans le cadre de l'étude du monopole : "le monopole doit tenir compte de ce que la demande d'un bien dépend dans une grande mesure de la connaissance qu'en ont les gens et que s'il peut accroître ses ventes, en fixant un prix inférieur à celui qui maximiserait son profit, l'utilisation accrue de son produit aura tôt fait de le rembourser de cette perte immédiate" (1).

Les coûts des différentes périodes sont dans certains cas liés entre eux de façon symétrique : l'accroissement de la production développe un apprentissage, une formation de la part des travailleurs qui y sont engagés qui permet une diminution sensible des coûts.

On a observé par exemple, dans l'industrie aéronautique américaine que le nombre d'heures de travail par unité produite décroissait ré-

(1) A. MARSHALL, "Principles", op. cit. p. 402

gulièrement en fonction du temps, quels que soient la firme et le type d'avions produits (1)

C'est encore MARSHALL qui mit en évidence ce phénomène dans le cadre très particulier d'une baisse brusque de la demande. Etudiant alors l'évolution du prix, il lui semblait exclu qu'il s'élève au niveau qu'il aurait atteint si l'expérience d'une production importante n'avait pas été faite entre-temps : "quand une cause quelconque a entraîné un grand accroissement de la production d'un bien et a conduit à l'introduction d'économies considérables, celles-ci ne sont pas perdues de sitôt".

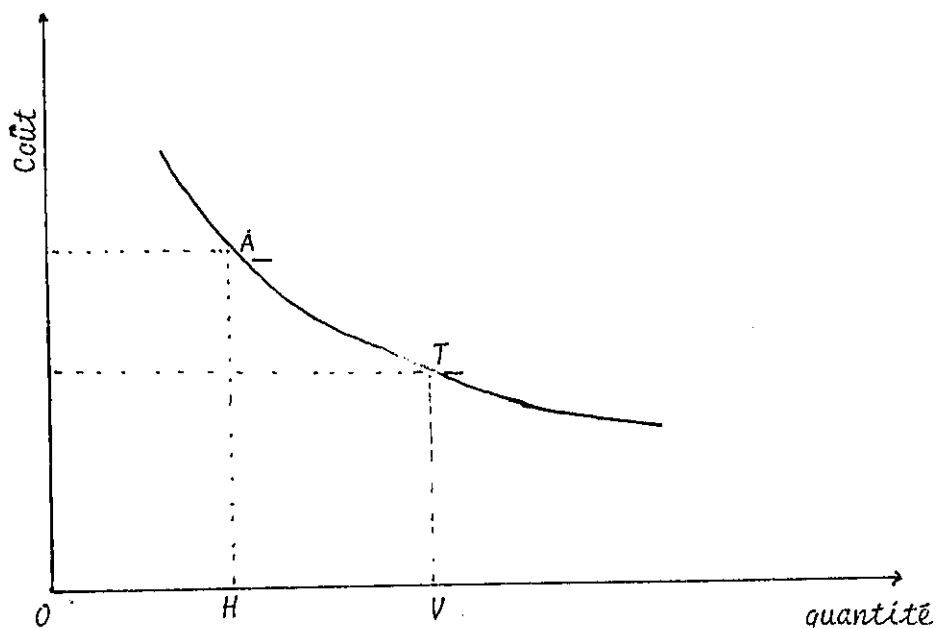


Fig. 20 Evolution du coût d'après A. Marshall

(1) Cf. Edith PENROSE, *op. cit.* ; A. Bienaimé, *op. cit.* ; K.J. Arrow, "The Economic Implications of Learning by Doing", *R.E.S.*, 1962, pp. 155 - 173 et Y. MORVAN, "Le phénomène d'apprentissage et la vie des firmes", Thèse complémentaire, Rennes, 1962.

Ainsi une fois que le niveau de production s'est élevé de OH à OV, la diminution de coût (de AK à TU) se fera sentir même si la production redescend à un niveau inférieur à OV (1).

Nous allons montrer, en nous intéressant aux seules recettes quelle est l'influence sur l'équilibre de l'entreprise de ces liaisons entre les périodes.

Soient :

- π_t = le profit de la période t
- R_t = les recettes de la période t
- C_1 = le coût de la période 1
- q_1 = la quantité produite durant la période 1
- i_t = le taux d'actualisation de la période t
($\frac{1}{1+i_1} = 1$)

Si l'entreprise veut atteindre l'objectif de maximation des profits il vient au début de la période 1 :

$$\text{MAX}_{q_1} \sum_{t=1}^n \frac{1}{1+i_t} \pi_t \quad (15)$$

sous : $\frac{\delta R_t}{\delta R_1} > 0$

Soient les conditions de premier ordre :

$$\sum_{t=1}^n \frac{1}{1+i_t} \frac{\delta \pi_t}{\delta q_1} = 0$$

Comme la production de l'année 1, n'influe pas sur les coûts des périodes ultérieures, il vient :

(1) MARSHALL, "Principles" op. cit. p. 666. Pour MARSHALL, une production supérieure correspond souvent implicitement, à une date ultérieure. Comme l'a écrit Mrs ROBINSON : "C'était une façon de "faire entrer en douce" le progrès technique, l'apprentissage par l'acte et l'irréversibilité des investissements dans la théorie statique" pp. 54 - 55 de "Economic heresies", 1971, (op. cit.)

$$\frac{\delta R_1}{\delta q_1} - \frac{\delta C_1}{\delta q_1} + \sum_{t=1}^n \frac{1}{1+i_t} \frac{\delta R_t}{\delta R_1} \frac{\delta R_1}{\delta q_1} = 0 \quad (16)$$

Soit

$$\frac{\delta R_1}{\delta q_1} \left(1 + \sum_{t=1}^n \frac{1}{1+i_t} \frac{\delta R_t}{\delta R_1} \right) = \frac{\delta C_1}{\delta q_1} \quad (17)$$

Si $\delta R_1 / \delta q_1$ est une fonction monotone décroissante de q_1 et $\delta C_1 / \delta q_1$ une fonction monotone croissante, alors q_1^* , le niveau de production optimal sera supérieur au niveau q_1^0 tel que $\delta R_1 / \delta q_1 = \delta C_1 / \delta q_1$ c'est-à-dire le niveau qui maxime les profits de courte période.

Ce résultat dépend, bien entendu, de l'évolution des fonctions de demande à mesure que le temps passe. Peu de choses sont connues à ce sujet, et s'il est possible, comme dans le cas envisagé, qu'un accroissement des ventes durant une période entraîne un accroissement de la demande aux périodes suivantes, l'inverse peut aussi se produire (phénomène de saturation).

Si les coûts baissent avec l'accroissement de la production cumulée, cela conduira comme l'accroissement des ventes liées à un effet de diffusion à retenir des niveaux de production supérieur à ceux qui correspondraient à une maximisation du profit de courte période. Cela compensera, au contraire, une réduction éventuelle des productions en face d'un phénomène de saturation.

En général, nous retiendrons que les productions et les prix correspondant à une maximisation du profit de courte période ne coïncideront qu'exceptionnellement avec ceux d'une maximisation de longue période.

Sous-paragraphe 2 - Profit, taux de profit et taux de croissance

La comparaison des objectifs de maximation du profit et du taux de profit dans le cadre de la croissance de l'entreprise révèle également qu'ils peuvent conduire à des choix sensiblement différents. L'introduction d'une distinction entre profits distribués et retenus accroît la diversité des choix possibles. Nous étudierons les choix des taux de croissance en fonction des objectifs de maximation choisis. Nous limiterons cette étude aux taux de croissance équilibrée. La croissance d'une entreprise est équilibrée si les principales grandeurs qui la caractérisent (actifs, chiffre d'affaire, coûts) s'accroissent au même taux (1).

Les modèles de croissance équilibrée prêtent le flanc à la critique dans la mesure où la croissance des entreprises est marqué par des seuils critiques, des "métamorphoses" (2). Cependant, il ne s'agit pas de décrire la croissance de l'entreprise mais simplement d'étudier les liaisons entre des taux caractéristiques de sorte que l'hypothèse de la croissance équilibrée est moins critiquable.

Dans le modèle statique, les variables essentielles étaient le coût, les recettes et le niveau de production ; dans le modèle dynamique, nous étudierons le taux de profit et de croissance, la valeur de l'entreprise

(1) Nous prenons, ici, des éléments dans plusieurs modèles pour construire notre démonstration : J. H. WILLIAMSON : "Profit, Growth and Sales Maximization". feb 1966, *Economica*, Robin MARRIS, op. cit., R. SOLOW, "Alternative Criteria for the Firm", dans "The Corporate Economy", R. MARRIS et A. WOOD, ed, op. cit., G.M. HEAL et A. SILBERSTON, "Alternative Managerial Objective : An Exploratory Note", O.E.P., 1972, pp. 136 - 155 (avec commentaires de F. SETON), J. LESOURNE, "Modèles de croissance des entreprises", Paris, 1973.

(2) Cf supra chapitre II, pp. 104 et suivantes.

et celle des profits.

La première relation à envisager concerne le taux de profit et le taux de croissance. Le taux de profit conditionne le taux de croissance: la croissance pourra être d'autant plus forte que les profits seront plus élevés, soit qu'ils soient réinvestis, soit qu'ils rendent plus faciles l'appel à un financement externe (1). Dans ce modèle nous supposons que le capital nécessaire au fonctionnement de l'entreprise a été entièrement apporté par les actionnaires et que la croissance n'est financée que par le réinvestissement des profits.

Soient c = le taux de croissance

ρ = le taux de profit (profit)
actif

r = la proportion des profits retenus et réinvestis.

Il vient sous l'hypothèse d'une croissance équilibrée :

$$c = rp \quad (18)$$

Mais la relation entre les profits et la croissance a un second aspect : le taux de profit dépend du taux de croissance réalisée. Cette dépendance est représentée par l'équation (19) et la figure ci-dessous :

$$\rho = f(c) \quad (19)$$

avec :

$$\begin{aligned} f'(c) &> 0 \\ f'(c) &< 0 \\ f''(c) &< 0 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} c &< c^{XX} \\ c &> c^{XX} \\ \forall c \end{aligned}$$

(1) Cf. *supra* Chapitre VI, pp 255 et 256.

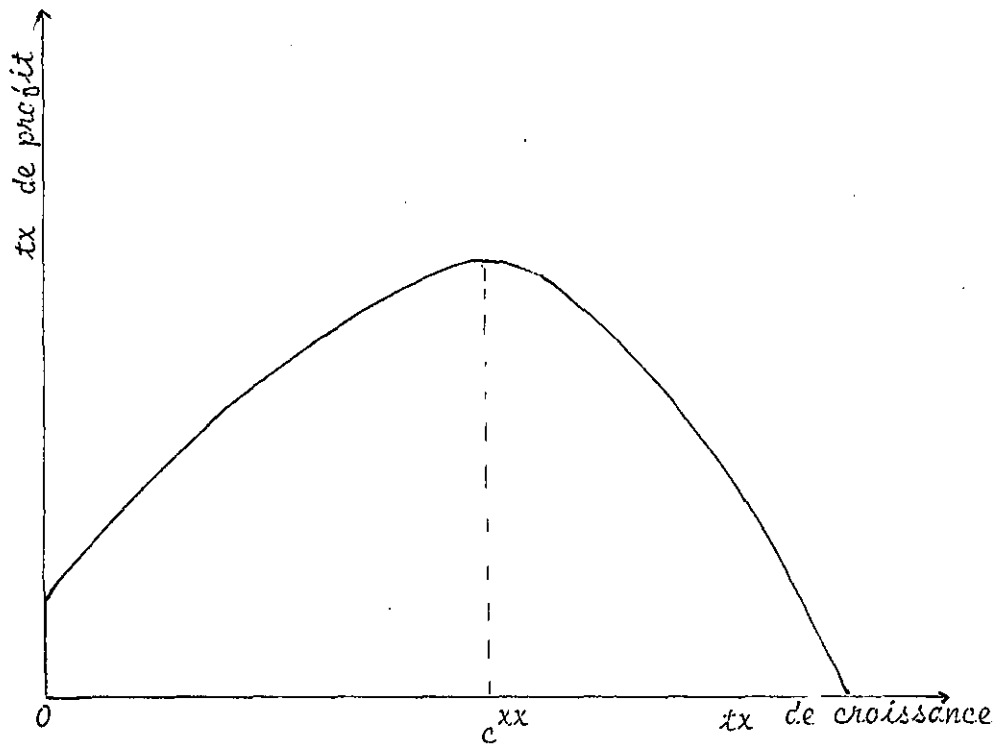


Figure 21. Taux de profit et taux de croissance

On retrouve la représentation classique des rendements croissants et décroissants : le taux de profit croît, d'abord avec le taux de croissance, atteint un maximum puis décroît. En effet, pour $C < C^{xx}$, un accroissement du taux de croissance permet d'atteindre une meilleure échelle pour les activités de l'entreprise et les deux taux varient ensemble. Mais pour $C > C^{xx}$, l'accroissement du taux de croissance oblige à retenir des investissements dont la rentabilité est de plus en plus faible, et / ou qui sont de plus en plus risqués de sorte que taux de profit et taux de croissance varient en sens contraire.

La figure correspond à une anticipation de la part des "décideurs" de la relation entre taux de profit et taux de croissance réalisée.

Les équations 18 et 19 vont nous permettre de présenter les choix des entreprises vis-à-vis de la croissance et du taux de profit.

Sous-Paragraphe 3 : La maximisation des profits distribués

La maximisation des profits distribués actualisés est logiquement l'équivalent de la maximisation de la masse des profits dans le modèle statique.

Soit : $i > 0$, le taux d'actualisation retenu par l'entreprise

V , la valeur actuelle du flux de dividendes.

K_0 , la valeur des actifs de l'entreprise à la date t_0 ,
(évalués d'après leur coût).

Les profits distribués en t sont d'après nos notations :

$$K_0 (1+c)^t (1-r)\rho \quad (20)$$

Le problème s'écrit donc

$$\begin{aligned} \text{MAX}_c \quad V &= \sum_{t=0}^{\infty} \frac{K_0 (1+c)^t (1-r)\rho}{(1+i)^t} \\ \text{sous : } c &= r\rho \\ \rho &= f(c) \end{aligned} \quad (21)$$

où la fonction $f(c)$ correspond à l'équation (19) représentée sur la figure ().

Il faut noter que le problème n'a de sens que si c est inférieur à i , sinon V a une valeur infinie pour $c > i$. Il est cependant logique de supposer $c > i$ puisque nous avons défini i comme le taux d'actualisation de l'entreprise (sans préciser s'il s'agissait des actionnaires ou des dirigeants).

Il vient ainsi

$$V = \frac{K_0 (1+i) (f(c) - c)}{i-c} \quad (22)$$

d'où, la valeur maximale de V est déterminée par la relation⁽¹⁾ :

$$\frac{dV}{dc} = K_c (1+i) \left(\frac{(f'(c) - 1)(i-c) + f(c) - c}{(i-c)^2} \right) = 0 \quad (23)$$

$$\text{Soit :} \quad f'(c) = \frac{i - f(c)}{i-c} \quad (24)$$

La condition suffisante pour avoir un maximum est :

$$\frac{d^2V}{dc^2} < 0$$

Cette condition se ramène à :

$$f''(c) < 0 \quad (25)$$

Ces relations permettent de déterminer la valeur de c , c^x , qui maximise la valeur actualisée du flux de dividendes.

La situation est représentée sur les figures et où

$$O_i = iA = i$$

$$AB = i - c$$

$$CB = f(c) - i$$

Pour une valeur donnée de i , O_i , le taux de croissance qui maximise

(1) La restriction de l'étude au cas où $c < i$ se justifie aussi par l'introduction du risque : un taux de croissance élevé entraîne pour une entreprise probablement des risques accrus et une façon d'en tenir compte consiste à actualiser les dividendes considérés avec un taux d'actualisation accru en conséquence. Cf. supra Chapitre VI.

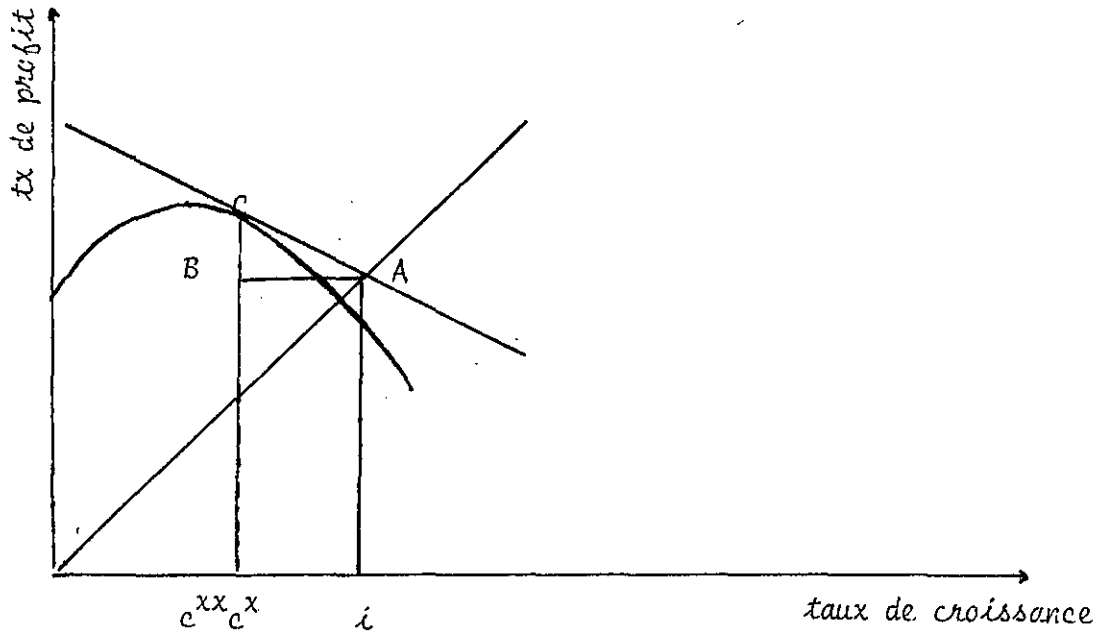


Fig 22 b: Maximisation des profits distribués ($\rho > i$)

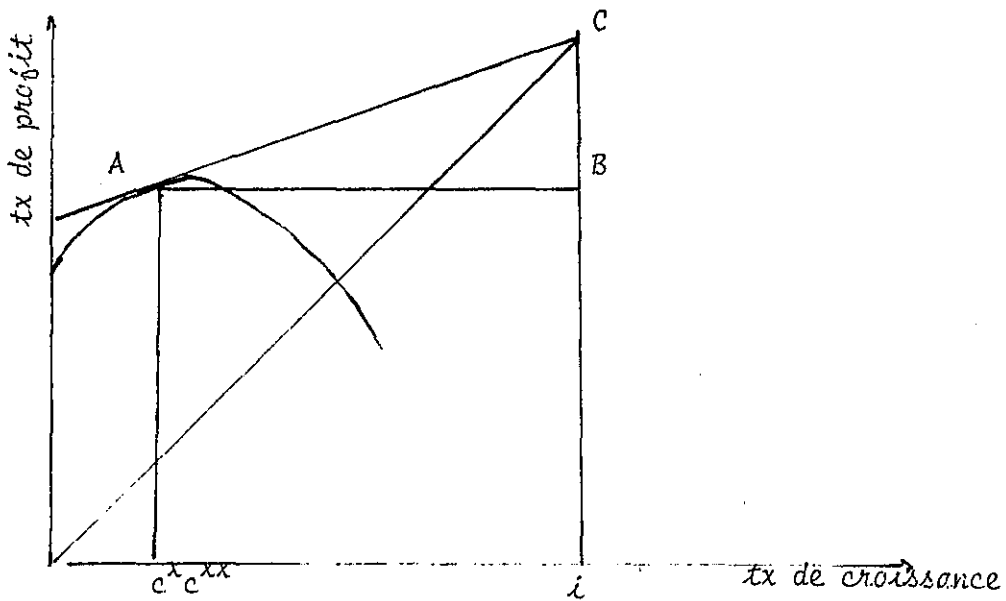


Fig 22 a: Maximisation des profits distribués ($\rho < i$)

le flux de dividendes est c^x , en effet, la droite AC est tangente à $f(c)$ pour $c = c^x$, d'où la pente de AC est égale à $f'(c)$, c'est-à-dire

$$\text{pente de AC} = f'(c) = \frac{CB}{AB} = \frac{f(c)-i}{i-c}$$

Deux cas sont à envisager suivant les valeurs de ρ correspondant à c^x et les valeurs du taux d'actualisation.

a - $\rho < i$ (fig 22 a). Le taux de profit correspondant à la maximisation de la valeur actualisée des flux de dividendes est inférieur au taux d'actualisation. Alors, d'après (24), il vient $f'(c) > 0$

$$c^{xx} > c^x$$

Si le taux d'actualisation i est voisin du taux d'intérêt sur le marché, l'entreprise ne pourra pas démarrer dans le secteur d'activité considéré ; $\rho < i$ signifie que les profits investis dans l'entreprise rapporteraient davantage s'ils étaient placés sur le marché.

b - $\rho \geq i$

La maximisation du taux de profit et des dividendes implique le choix des taux de croissance respectifs c^{xx} et c^x . La condition pour que l'entreprise puisse survivre ($\rho > i$) nous permet de tirer de (24) :

$$f'(c) < 0 \quad (26)$$

Ainsi nous pouvons ordonner c^{xx} et c^x , si la liaison profit / croissance représentée sur la figure est correcte, il vient :

$$c^{xx} < c^x \quad (\text{fig 22 b}) \quad (27)$$

La maximisation du flux des dividendes implique le choix d'un taux de croissance supérieur à celui qui maxime le taux de profit.

En effet, entre c^{xx} et c^x , la diminution du taux de profit est la hausse du coefficient de retention sont plus que compensés par la croissance des actifs ($K_0(1+c)^t$) sur lesquels les profits sont rapportés.

Un cas particulier apparaît quand le taux d'actualisation se trouve être égal au taux de profit maximum. On a alors, la condition de maximisation du flux de dividendes qui est satisfaite pour la valeur du taux de croissance qui maxime le taux de profit

$$i = \rho \max \rightarrow c^{xx} = c^x$$

Ce cas particulier est l'équivalent logique de la situation d'équilibre général du modèle statique puisqu'alors, le taux de rémunération des fonds engagés dans l'entreprise est juste égal au taux du marché (si nous supposons toujours que le taux d'actualisation est lié au taux de l'intérêt).

Sous-Paragraphe 3 : La maximisation des profits totaux

Un objectif légèrement différent est constitué par la maximisation du total des profits (retenus et distribués).

On a les profits, l'année t = $K_0 (1 + c)^t$

et les profits totaux actualisés sont égaux à

$$\begin{aligned} v^0 &= \sum_{t=0}^{\infty} \frac{K_0 (1+c)^t}{(1+i)^t} \\ &= \frac{K_0 (1+i)}{(i-c)} = \frac{K_0 (1+i) f(c)}{(i-c)} \end{aligned} \quad (28)$$

Cherchons le taux de croissance qui maxime cette valeur :

$$\text{MAX}_c \frac{K_0 (1+i) f(c)}{(i-c)} \quad (29)$$

Il vient la condition de premier ordre :

$$\frac{d V^0}{d c} = \frac{K_0 (1+i) f'(c) (i-c) + f(c)}{(i-c)^2} = 0 \quad (30)$$

Soit la condition

$$f'(c) = \frac{-f(c)}{i-c}$$

Soit c^{x^0} la valeur de c qui rend V^0 maximum. En comparant (24) et (30) il vient dans le cas où $\rho > i$:

$$c^{x^0} < c^x$$

Ainsi le taux de profit maximum correspond à un taux de croissance inférieur à la fois à celui qui maxime la valeur actualisée des profits totaux futurs et à celui qui maxime la valeur actualisée des profits futurs distribués.

SECTION II - L'HYPOTHESE DE MAXIMATION DES VENTES

PARAGRAPHE 1 : LA FORMULATION DE L'HYPOTHESE PAR BAUMOL

C'est en 1958 que BAUMOL a formulé de façon précise un modèle dans lequel les entreprises maximisent, non pas les profits, mais les ventes sous la contrainte de réaliser un volume de profit minimum. Le modèle présenté initialement dans un cadre statique a été modifié de façon à y incorporer le calcul intertemporel, la maximisation des ventes se transformant alors en maximisation du taux de croissance des ventes (1). Nous allons étudier ici la rationalité de comportement.

1 - Un des motifs de préférer la maximisation des ventes à la maximisation des profits est le désir d'accroître la taille de l'entreprise. C'est là une constatation triviale si l'on détermine la taille de l'entreprise à partir de sa production, mais on peut y voir également l'expression d'une liaison positive entre chiffre d'affaires et offre de capital à l'entreprise, et, par conséquent une condition de la croissance de la taille.

Supposons que le capital disponible pour la croissance est égal aux profits plus les fonds que l'entreprise peut se procurer sur le marché et qui sont fonction du chiffre d'affaire de l'entreprise. (2)

(1) W.J. BAUMOL "On the Theory of Oligopoly" *Economica* August 1958 ; l'hypothèse d'une maximisation des ventes (ou de la croissance des ventes) fut explorée ensuite par plusieurs auteurs : D.K. OSBORNE "On the Goals of the Firm" *Q.J.E.*, 1964, pp. 592 - 599 et le commentaire de F.M. FISHER sur cet article, *Q.J.E.*, 1965, pp. 500 - 506 pour la version statique du modèle. Mentionnons, outre les auteurs cités au paragraphe précédent, pour la version dynamique, W.J. BAUMOL, "The Theory of the Expansion of the Firm", *A.E.R.* déc. 1962, H.E. LELAND, "The Dynamics of a Revenue Maximizing Firm", *I.E.R.* June 1972.

(2) La formulation du modèle de maximisation des ventes est différente. Elle explore en détail une remarque de l'article de 1958.

Soit S : le capital disponible pour la croissance

$$S = \Phi(R) + \pi \quad (31)$$

(R représente les recettes et π les profits)

q = les quantités produites

$$\text{On a, par hypothèse : } \frac{\delta \Phi}{\delta R} > 0 \quad (32)$$

Le problème s'écrit :

$$\text{MAX}_q S = \Phi(R) + \pi \quad (33)$$

La condition de premier ordre s'écrit :

$$\frac{dS}{dq} = \frac{\delta \Phi}{\delta R} \cdot \frac{\delta R}{\delta q} + \frac{\delta \pi}{\delta q} = 0 \quad (34)$$

Pour comparer les niveaux de production q^x et q^{xx} qui maximisent respectivement les ventes et les profits, nous allons étudier le signe de $\delta \pi / \delta q$ dans 34 ; par hypothèse $\delta \Phi / \delta R > 0$, donc, le signe de $\delta \pi / \delta q$ sera opposé au signe de $\delta R / \delta q$. On peut s'attendre à ce que $\delta R / \delta q$ soit positif, puisque dans le cas contraire, la production serait poussée à un niveau où le chiffre d'affaire diminuerait alors que la production serait croissante d'où, au point q^{xx} , il vient :

$$\frac{\delta \pi}{\delta q} < 0 \quad (35)$$

Or au point q^{xx} , on a pour une maximisation des profits :

$$\frac{\delta \pi}{\delta q} = 0 \quad \text{et} \quad \frac{\delta^2 \pi}{\delta q^2} < 0$$

d'où il vient : $q^x > q^{xx}$ (36)

L'entreprise qui cherche à maximiser ses recettes de façon à accroître sa taille retient un niveau de production supérieur à celui qui maximise les profits.

La situation est identique si l'offre de fonds dépend des profits retenus.

Soit r , la fraction des profits non distribuée. Il vient :

$$S = \phi (R, (1-r) \pi) + r \pi \quad (37)$$

Pour que S soit maximum, il faut :

$$\begin{aligned} \frac{dS}{dq} &= \frac{\delta \phi}{\delta R} \cdot \frac{\delta R}{\delta q} + (1-r) \frac{\delta \phi}{\delta \pi} \cdot \frac{\delta \pi}{\delta q} + r \frac{\delta \pi}{\delta q} = 0 \\ &= \frac{\delta \phi}{\delta R} \cdot \frac{\delta R}{\delta q} + \frac{\delta \pi}{\delta q} \left[(1-r) \frac{\delta \phi}{\delta \pi} + r \right] = 0 \quad (38) \end{aligned}$$

Pour π donné, le maximum de S est atteint pour $\delta \phi / \delta \pi = 1$ et la condition (38) se réduit à la condition (34) :

$$\frac{\delta \phi}{\delta R} \cdot \frac{\delta R}{\delta q} + \frac{\delta \pi}{\delta q} = 0$$

A nouveau, le niveau de production est supérieur celui qui maximise les profits.

Sous-Paragraphe 2 : Développement et limites de l'hypothèse

de maximisation des ventes

a - Le modèle statique

Nous avons montré que, sous certaines conditions, la maximisation des ventes pouvait apparaître comme un comportement rationnel des dirigeants d'entreprise. Mais la formulation de l'objectif de l'entreprise dans des modèles qui ont cherché à développer l'hypothèse de BAUMOL pose des problèmes. En effet, ceux-ci ont cherché à réintroduire les

profits dans la fonction objectif. Celle-ci paraît susceptible de comprendre plusieurs variables, mais l'intégration des profits sous forme d'une contrainte ne paraît pas satisfaisante.

L'objectif de l'entreprise s'écrit alors :

$$\begin{aligned} \text{Max} \quad & p \cdot q \\ \text{sous contrainte} \quad & \pi \geq \pi^{\circ} \end{aligned}$$

où p = prix du produit
 q = quantités produites
 π = profit
 π° = minimum de profit acceptable

Cette formulation implique que les dirigeants classent les différentes combinaisons de profits et de ventes que l'entreprise peut atteindre de la façon suivante :

a) de deux états ayant un profit associé inférieur à la contrainte, c'est celui qui a le profit le plus élevé qui est préféré. Si le profit est identique pour les deux états, c'est celui qui correspond au niveau des ventes le plus élevé qui est préféré.

b) de deux états ayant un profit associé supérieur ou égal à la contrainte, c'est l'état qui présente le niveau des ventes le plus élevé qui est préféré. Si les niveaux des ventes sont identiques, c'est l'état qui présente le profit le plus élevé qui est préféré.

Le caractère peu satisfaisant des développements de l'hypothèse de BAUMOL provient d'une hypothèse supplémentaire selon laquelle l'entreprise peut toujours transformer des profits en ventes supplémentaires en déployant des efforts de ventes plus importants. Dès lors, à un état quelconque pour lequel les profits sont supérieurs à la contrainte, on pourra toujours associer un état présentant des ventes plus importantes

et un niveau de profit juste égal à la contrainte. Si la transformation des profits en ventes se fait à un taux décroissant, comme cela est vraisemblable, à la limite, l'entreprise pourrait renoncer à des profits substantiels pour un accroissement des ventes aussi minimes soit-il.

Nous pouvons représenter ces choix sur la *figure (23)* ci dessous

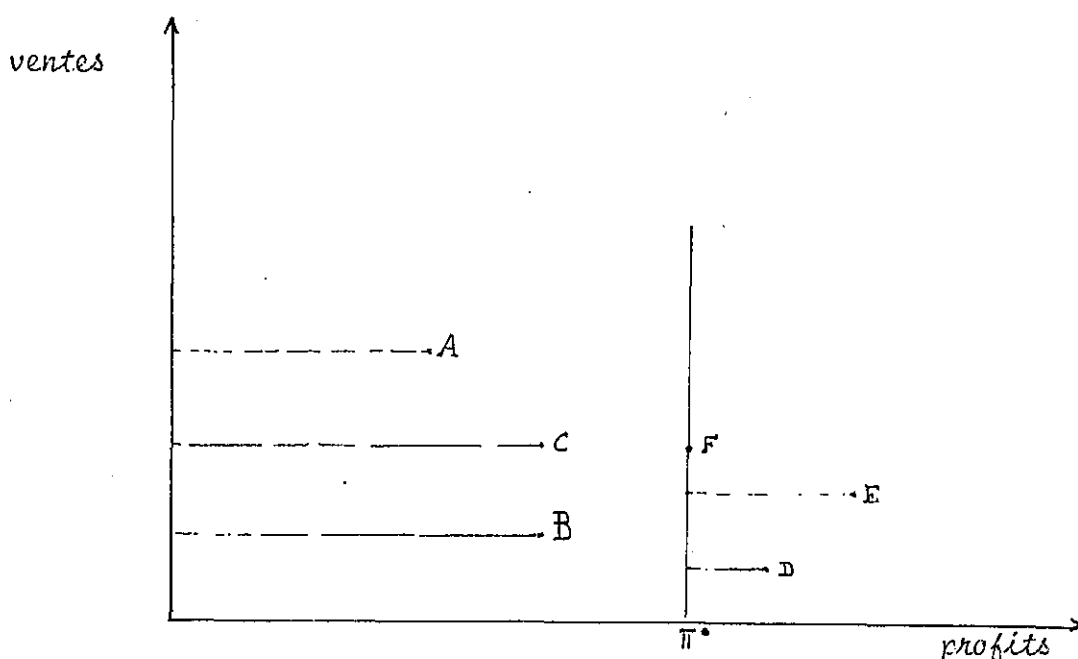


Fig 23 : Les choix de l'entreprise entre les ventes et les profits

Sur le graphique, nous avons porté 6 points illustrant les choix de l'entreprise. Chaque point (A à F) représente une combinaison des profits et des ventes que l'entreprise peut réaliser. Le cadran des profits et des ventes est divisé en 2 par la droite $\pi = \pi^*$ correspond au niveau des profits jugé minimum.

Le classement des états ne soulève pas de difficultés pour l'essentiel :

B et C sont préférés à A car l'entreprise cherche à réaliser π^*

C est préféré à B car, à profit égal, l'entreprise préfère la combinaison où les ventes sont plus importantes.

De même, E est préféré à D car les ventes et les profits y sont plus importants.

Le classement de F et de E pose le plus de difficultés. L'hypothèse de transformation des profits en ventes jointe à l'hypothèse de maximisation des ventes impliquerait que l'entreprise abandonne les profits substantiellement plus importants en E qu'en F pour des ventes légèrement supérieures en F à ce qu'elles sont en E. La vraisemblance d'un tel comportement est douteuse. On notera que pour qu'un choix entre des combinaisons E et F se présente, il faut que la demande soit inélastique, (et les coûts croissants). Au contraire si les coûts sont décroissants ou faiblement croissants et la demande élastique, une entreprise ne rencontrera pas de choix entre un faible accroissement des ventes et une forte diminution des profits.

b - Le modèle dynamique

La maximisation du taux de croissance sous contrainte d'un taux de profit suffisant présente le même type de difficultés.

Examinons la fonction $\rho = f(c)$ sous cet angle

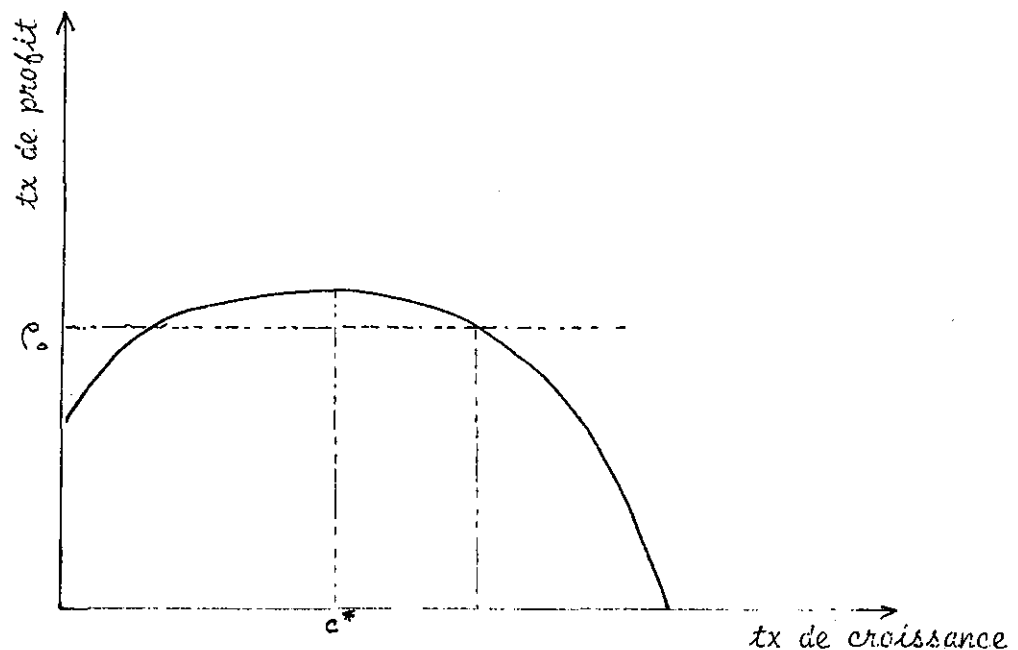


Fig 24 : Taux de croissance et contrainte sur le taux de profit.

Le problème de l'entreprise est souvent décrit comme

$$\text{Max } C \quad \text{sous contrainte } e \geq e_0$$

D'autres formulations ont été proposées où la contrainte sur les profits était remplacée par une contrainte sur le ratio d'évaluation (V/K_0 en reprenant les notations du paragraphe précédent), on a alors :

$$\text{Max } C \quad \text{sous contrainte } V/K_0 \geq v_0$$

où v_0 représente la valeur minimale jugée acceptable par les dirigeants. La situation est représentée sur la figure ci-dessous :

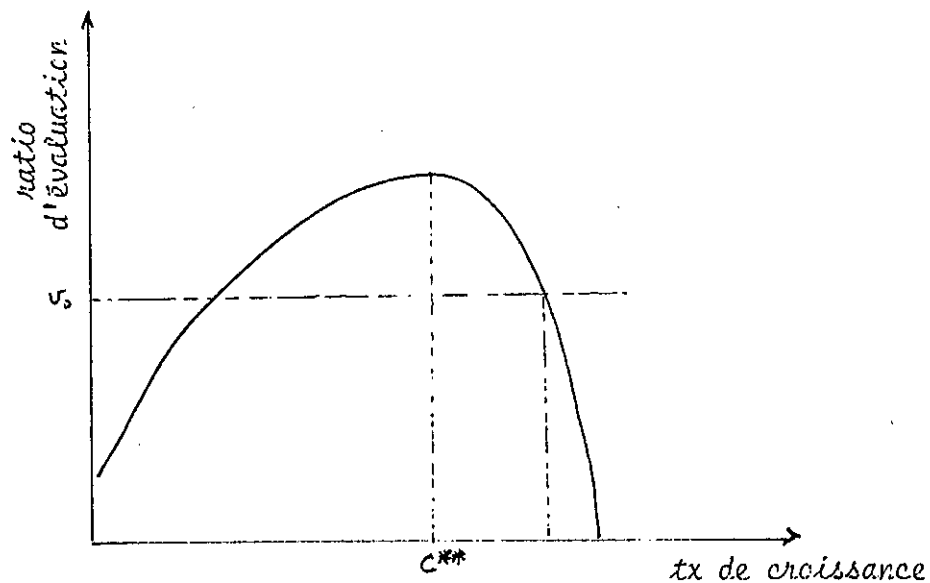


Fig 25 : Croissance maximale et contrainte sur le ratio d'évaluation.

La forme de la courbe du ratio d'évaluation en fonction du taux de croissance est déduite des équations 23 et 24. c^{**} représente le taux de croissance qui rend maximale la valeur de l'entreprise, V .

Suivant la forme des équations (19) et (23), l'entreprise pourra être amenée à sacrifier des profits importants pour un accroissement minime du taux de croissance. Naturellement, plus les contraintes seront fortes

(ρ_0 ou v_0 élevés), plus l'écart entre le taux de croissance maximum et c^{**} ou c^* sera faible.

L'introduction des profits sous la forme d'une contrainte introduit, le risque de comportements peu vraisemblables dans les modèles de maximisation des ventes ou du taux de croissance. R. MARRIS a cherché à éviter cet écueil en introduisant les profits dans une fonction d'utilité des dirigeants (1). La fonction d'utilité des dirigeants comprend deux arguments, la croissance et les profits ; en traçant des courbes d'indifférence entre profits et croissance et en cherchant le point de tangence entre la fonction $\rho = f(c)$ et la courbe d'indifférence correspondant au niveau d'utilité le plus élevé que les dirigeants puissent atteindre, on détermine le taux de croissance retenu (2). La solution est élégante mais elle ne fait que rejeter la difficulté sur la détermination de la fonction d'utilité.

(1) Robin MARRIS, 1964, *op. cit.*

(2) Ce type de formulation a son origine dans un modèle de SCITOWSKY étudiant les choix des entrepreneurs entre l'accroissement de leur revenu et leur loisir, cf. SCITOWSKY "A Note on Profit Maximization and its Implications", R.E.S., 1943 reproduit dans "Readings in Price Theory", K. BOULDING et G. STIGLER (ed) *op. cit.* O.E. WILLIAMSON a utilisé des courbes d'indifférences de dirigeants pour présenter de nombreuses situations dans les entreprises, où les préférences de dirigeants conduisent à des taux de profit inférieur au taux maximum ; cf "Modèle de direction d'entreprise" dans R. CYERT et J. MARCH, *op. cit.*

PARAGRAPHE 3 - LA MAXIMATION DES VENTES, REGLE DE

GESTION EMPIRIQUE EN PRESENCE DE L'INCERTAIN

La maximation des ventes peut sous certaines conditions relatives aux coûts et à la demande de constituer une règle de gestion empirique conduisant à une approximation de la maximation du profit.

Considérons une entreprise dans une situation d'ignorance par rapport à la demande future ainsi qu'aux conditions de coûts futures. Nous supposerons que l'entreprise connaît les conditions de coûts courantes c'est-à-dire relatives au niveau de la production courante et des productions voisines. Par contre, elle ignore les coûts de production futurs soit parce qu'elle envisage d'introduire de nouvelles techniques dont l'effet sur le coût ne sera connu avec exactitude qu'après usage, soit parce qu'elle compte sur une amélioration continue des techniques.

En conséquence, les dirigeants de l'entreprise ne peuvent baser leur décision sur la seule fonction de coût existante mais ils doivent aussi tenir compte de l'évolution des coûts.

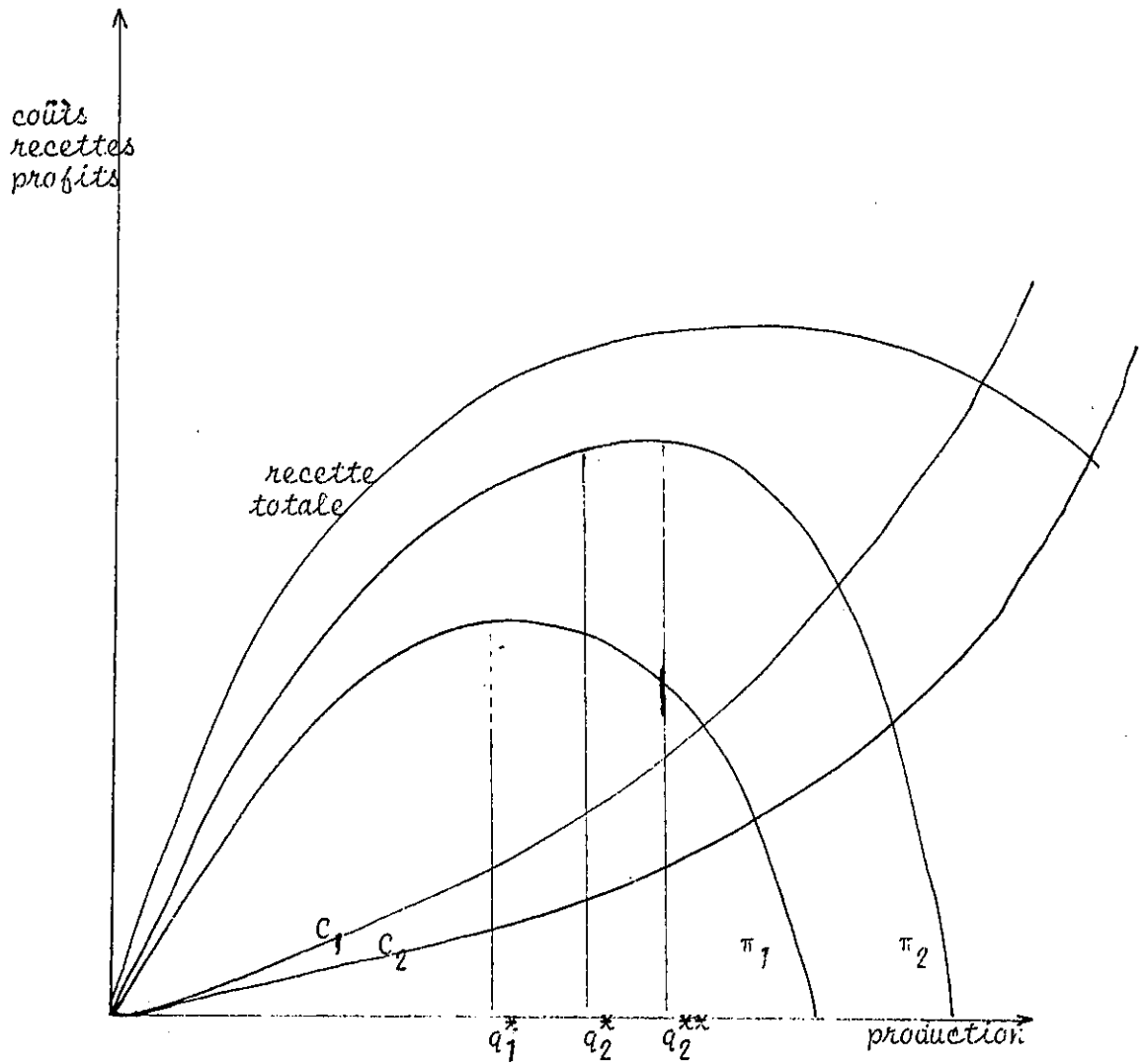


Fig 26 : La maximation des ventes et l'incertitude sur les coûts.

La figure présente la situation que nous venons de décrire :

C_1 est la fonction de coût de la période courante

C_2 est la fonction de coût de la période suivante (inconnue)

π_1 est le profit total de la période courante, exprimé en fonction des quantités produites

π_2 est le profit total de la période suivante (inconnue).

Supposons que la fonction de recettes totales soit identique durant les deux périodes. Si les dirigeants de l'entreprise connaissaient la

fonction de coût de la période II, ils pourraient choisir q_2^{**} comme niveau de production correspondant à la maximisation du profit. Mais ils doivent prendre leur décision sur la base de la fonction C_1 et d'une anticipation de C_2 . Dans ces conditions, une règle empirique peut être énoncée de la façon suivante :

Maximer les ventes sous contrainte d'un niveau de profit minimum estimé d'après π_1 .

Ainsi, sous réserve que la fonction de demande ne se modifie, la diminution des coûts (liée, par exemple à l'apprentissage ou au progrès technique) leur garantit la réalisation du niveau de profit envisagé. La maximisation des ventes, en conduisant, à un accroissement "raisonné" de la production conduira vraisemblablement à une amélioration des résultats de l'entreprise. C'est la situation représentée sur la figure précédente où la contrainte sur les profits conduit à adopter le niveau de production q_2^* que la courbe π_2 (déduite de C_2) montre entraîner un profit proche du maximum correspondant à q_2^{**} .

CONCLUSION

BAUMOL a formulé l'hypothèse de maximisation des ventes à partir de la constatation empirique que les chefs d'entreprise s'intéressaient davantage à l'accroissement des ventes qu'à celui des profits pourvu que ceux-ci soient "satisfaisants". La formulation de cette hypothèse par l'introduction d'une contrainte sur les profits conduit à un comportement invraisemblable dans des conditions où la demande serait inélastique et les coûts croissants. Par contre, dans des conditions de diminution des coûts par suite d'un progrès technique continu mais imprévisible ou par suite de phénomènes d'apprentissage, la maximisation des ventes peut constituer une règle de gestion empirique conduisant à des résultats voisins du maximum alors que celui-ci ne peut être déterminé ex ante.

SECTION III : LA RECHERCHE D'UN NIVEAU SATISFAISANT

DE REALISATION DES OBJECTIFS

Les travaux de MARCH et SIMON sur les organisations ont conduit plusieurs auteurs à mettre en doute la notion traditionnellement acceptée d'objectif (1). Nous exposons cette remise en question de la notion d'objectif et nous rechercherons dans quelles conditions une convergence entre cette conception et les conceptions traditionnelles peut être découverte

PARAGRAPHE 1 : LA PRISE DE DECISION DANS LES ENTREPRISES

Aux auteurs du courant "behavioriste" (2), l'entreprise apparaît comme une "coalition". Celle-ci regroupe tous les individus entrant en rapport avec l'entreprise : dirigeants, employés, actionnaires fournisseurs, clients, etc... La liste n'est pas limitative, car la coalition se modifie constamment et c'est seulement sur une période courte que l'on peut identifier les membres principaux de la coalition. Dès lors la notion d'objectif propre à l'entreprise semble contradictoire avec celle de l'entreprise comme coalition : au sein de la coalition se forment des sous-groupes, qui seront composés à la limite d'un seul indivi-

(1) H.A. SIMON, "Administrative Behavior", Mac Millan, New York, 1945 (cité d'après la 3^e édition, élargie, 1976).
 , "Theories of Decision Making in Economics and Behavioral Science", A.E.R., 1959, pp. 253 - 83
 "The New Science of Management Decision", op. cit.
 J. G. MARCH et H.A. SIMON, "Organizations", J. Wiley, New York, 1958, (trad. franç., Dunod, Paris, 1971).

(2) Nous reprenons une expression de F. MACHLUP, cf. "Theory of the Firm, Marginalist, Behavioral and Managerial", A.E.R. march 1967

du. Les sous-groupes peuvent être définis par des préférences (des objectifs) communes mais distinctes les unes des autres. Ainsi les membres de la coalition n'auront pas en général d'objectifs communs de sorte que la coalition sera marquée par "une tendance naturelle à la formation de conflits internes portant sur les objectifs" (1). Dès lors le processus de négociation est plus ou moins permanent et si l'on veut parler d'objectifs de l'entreprise, il faut entendre par là le résultat des négociations.

L'instabilité ne résulte pourtant pas automatiquement de ce processus d'élaboration des objectifs. En effet, les révisions des objectifs peuvent généralement se faire dans le calme car les "négociations passées deviennent un précédent pour la situation actuelle" de sorte que "les objectifs acquièrent une certaine stabilité bien supérieure à celle qui résulte de compromis" (2) .

Cette tendance à la stabilisation est renforcée par le comportement des membres de la coalition qui ne cherchent pas à maximiser une fonction objectif mais simplement à atteindre une situation qu'ils jugent satisfaisante. Cette attitude, basée sur de nombreuses observations psychologiques s'explique de la façon suivante :

- a - La solution de maximation, dans une situation d'incertain est souvent difficile à déterminer.
- b - La détermination de la solution de maximation et le mouvement pour l'atteindre impliquent un coût lui-même inconnu.

Dans ces conditions, une solution raisonnable paraît être de se contenter d'une situation satisfaisante dès qu'elle est atteinte (3).

(1) CYERT et MARCH, "Processus de décision dans l'entreprise", trad. franç., op. cit. p. 26

(2) CYERT et MARCH, op. cit. p. 32

(3) C'est de là que provient le nom de modèles de satisfaction (par opposition au modèle de maximation) donné aux travaux de ces auteurs.

Ces auteurs peuvent, ainsi, en raison du caractère peu pressant des objectifs en considérer un nombre quasi-illimité (1) sans que la stabilité de la coalition apparaisse plus incertaine car :

a - Il est probable que des conflits n'apparaîtront pas simultanément sur tous les objectifs. Ainsi, il sera possible de les résoudre séquentiellement (2).

b - Quand la coalition ou un sous-groupe ne parvient pas à atteindre ses objectifs, le niveau des aspirations apparaît supérieur au niveau des performances réalisées et possibles, aussi :

- a) une recherche de solutions satisfaisantes est mise en oeuvre.
- β) parallèlement, le niveau des aspirations commence à se modifier ; il aura tendance à baisser jusqu'à ce qu'il finisse par induire des objectifs qui puissent être atteints.
- γ) ce n'est que dans le cas où les deux mécanismes n'opèrent pas assez rapidement qu'une conduite émotionnelle, apathie ou agressivité, par exemple, - remplacerait la conduite rationnelle d'adaptation" (3).

(1) M. GORDON, *The Investment Financing and the Valuation of the Firm* recense 6 objectifs sans que la liste soit exhaustive. J. LESOURNE dans *"Modèles de Croissance des entreprises"* énumère 17 objectifs et 6 contraintes (chapitre 3).

(2) "Les organisations résolvent les conflits entre les objectifs en partie, en se proposant d'atteindre les objectifs à différents moments". CYERT et MARCH, *op. cit.*, p. 116

(3) H.A. SIMON, 1959, pp. 265 - 267.

PARAGRAPHE 2 : LES LIMITATIONS DE LA RATIONALITE

Cette élaboration des décisions dans l'entreprise contredit la notion de rationalité telle qu'elle sous tend les comportements retenus par la théorie économique traditionnellement. En fait cette notion de rationalité est, elle-même, mise en question par ces auteurs. La théorie économique peut définir des choix "optimaux" si sont donnés (1) :

- a - l'ensemble complet des possibilités de choix
- b - A chaque possibilité de choix s'attachent une série de conséquences.

Celles-ci peuvent être connues de trois façons :

- . certaine : le décideur a une connaissance certaine, complète et précise.
 - . aléatoire: les conséquences sont seulement connues en probabilité.
 - . incertaine: les conséquences possibles sont connues mais le décideur ne peut leur attribuer aucune probabilité objective d'apparition.
- c - une fonction de préférence permet de classer toutes les conséquences de façon à permettre le choix.
 - d - le décideur sélectionne le choix dont les conséquences lui paraissent préférables. Dans le cas où les conséquences ne sont

(1) J.G. MARCH ET H.A. SIMON, 1958, trad. française, p. 135.

pas connues avec certitude, la rationalité ne détermine pas les choix de façon absolue (1).

Les travaux de H.A. SIMON et J.G. MARCH ont mis en doute que dans les situations réelles, les décideurs puissent se trouver dans les conditions postulées ou même dans des conditions voisines. Leurs critiques portent essentiellement sur la possibilité pour le décideur de rassembler l'information et de la traiter. Nous allons examiner ces deux points :

1 - L'information

H.A. SIMON estime que l'information du décideur sur son environnement est bien inférieure à une approximation de l'environnement réel. En effet, le terme "approximation" suggère que le monde tel qu'il est pensé par le décideur ressemble étroitement au monde réel dont il différerait seulement par un manque de finesse. En fait, les différences sont "fantastiques". Elles comprennent des omissions et des déformations, elles proviennent à la fois de la perception de la réalité et de son interprétation (2). Dans le cas de l'entreprise R.M. CYERT résume la situation de la façon suivante : "l'entreprise ne connaît avec certitude ni sa courbe de recette moyenne et de coût moyen, ni sa courbe de coût marginal et doit prendre ses décisions sur la base des meilleures estimations qu'elle peut faire grâce à des systèmes d'information interne et externe (3).

(1) Sur le problème des choix en économie aléatoire, "Réflexions sur les comportements rationnels en économie aléatoire", P. MASSE, "Cahiers du Séminaire d'Econométrie, 1953, pp. 11 - 58, repris sous d'autres formes dans "Le choix des investissements" Dunod, Paris, 1954. Parmi les ouvrages plus récents : K. BORCH, "Economics of Uncertainty", Princeton, 1968.

(2) H.A. SIMON, 1959, p. 277

(3) R.M. CYERT et K.D. GEORGE, "Competition, Growth and Efficiency", *Economic Journal*, march 1969, p. 27.

2 - Le traitement de l'information

Les distorsions entre le monde réel et sa représentation ne sont pas les seuls obstacles qui rendent difficile la détermination de solution optimale par le "décideur". Même si le décideur pouvait rassembler toute l'information nécessaire, il y aurait encore le problème du traitement de l'information qui constitue selon le mot de H.A. SIMON, un véritable "goulot d'étranglement". H.A. SIMON compare la situation du "décideur" à celle d'un mathématicien chargé de résoudre un ensemble d'équations différentielles : une chose est de rassembler les équations, une autre est d'en déterminer les solutions ! (1)

Ce sont ces impossibilités de traitements rigoureux des choix qui conduisent les entreprises à se contenter de solutions "satisfaisantes" surtout si la mollesse de la concurrence ne les incite pas à chercher de meilleures solutions.

Cela permet de comprendre les résultats obtenus par J. JOHNSTON. Il a calculé la rentabilité des services des bureaux d'organisation en divisant les économies annuelles qu'ils permettraient par leur tarifs. Le taux moyen ainsi obtenu était de 206 % (2)

H. LEIBENSTEIN soutient également que l'importance de l'inefficacité interne des entreprises est considérable (3)

(1) H.A. SIMON, 1959, p. 278

(2) J. JOHNSTON : "The Productivity of Management Consultants", *Journal of The Royal Statistical Society*, 1963, cité dans R. CYERT et E. GEORGES, p. 31

(3) H. LEIBENSTEIN, "Allocative Efficiency versus X efficiency", A.E.R. 1966, p. 413.

H. MARCHESNAY, de son côté, a essayé de tester la conformité des comportements de 13 entreprises françaises aux modèles de maximisation du profit et de maximisation de la croissance entre 1966 et 1970. Il conclut que "les entreprises en croissance semblent adopter une alternance de comportement". Ce résultat peut s'expliquer par une résolution séquentielle de conflits sur les objectifs (1).

La théorie behaviorale explique comment les décisions sont élaborées dans les entreprises et elle permet un gain de réalisme dans l'analyse. Les entreprises ne sont pas le "réacteur" de la théorie traditionnelle. Cependant, comme H.A. SIMON l'a reconnu lui-même, il nous semble légitime de continuer à parler d'objectifs de l'entreprise pour désigner l'ensemble d'aspirations des niveaux supérieurs de la hiérarchie (2). En effet, une des fonctions de la hiérarchie est justement de confier aux personnes situées au sommet de la hiérarchie un rôle spécifique vis-à-vis des objectifs, tant à vis à vis de leur définition que du contrôle de leur réalisation (3). Il est remarquable que le pouvoir qui permet la substitution de l'entreprise au marché rencontre des difficultés dans l'allocation des ressources et que réapparaissent, à cette occasion des "marchandages". Les deux types d'allocations de ressources que nous avons identifiés sont bien des substituts, ils n'excluent pas pour autant des solutions mixtes.

(1) M. MARCHESNAY, "sur la maximisation contrainte des ventes", *Cahiers du Séminaire, Ch. Gide, Montpellier, 1974, n° 3*

(2) H.A. SIMON, "Administrative Behaviour", 3^o éd., p. 277

(3) cf *supra* chapitre III et IV

PARAGRAPHE 3 : CONFRONTATION DES MODELES DE MAXIMATION

ET DE SATISFACTION

Il serait erroné d'exagérer l'opposition entre les deux types de modèles d'entreprises. Les modèles de maximation ne peuvent prétendre représenter le comportement des entreprises réelles, mais ils visent surtout à préciser l'attitude la plus rationnelle dans certaines situations : prix, incertitude, fiscalité, etc... et à indiquer dans quel sens réagira une entreprise rationnelle à une variation d'un élément de la situation considérée (1). Si l'on s'intéresse davantage aux sens des variations qu'à la fixation des valeurs des variables, on peut penser que les modèles de satisfaction ne donnent pas des réponses très différentes des modèles de maximation. Rien n'indique que les règles empiriques (2) soient irrationnelles et compte tenu de l'information limitée des "décideurs", elles peuvent constituer des méthodes heuristiques pour déterminer des solutions optimales.

Au contraire, la détermination de la solution optimale d'un problème implique en général des calculs plus élaborés que l'adoption d'une solution possible quelconque. Par conséquent, le coût d'une décision rationnelle est plus élevé que celui de l'adoption d'une solution quelconque. Aussi, pour les décisions qui ne sont pas cruciales, est-il parfaitement rationnel de retenir des solutions approchées. Comme la plupart des décisions dans l'entreprise sont des décisions mineures et que toutes sont prises dans des conditions d'information incomplète, rien ne permet de départager l'hypothèse d'un comportement de satisfaction de l'hypothèse d'un comportement de maximation puisque dans ces conditions elles conduisent au même résultat. Cela explique que les critères que BAUMOL et QUANDT ont défini pour la prise de décisions "optimalement imparfaites" et qui définissent, en fait, les conditions de

(1) F. MACHLUP 1967, *op. cit.*

(2) tout au moins a priori. Leur incohérence éventuelle doit être établie dans chaque cas.

rationalité de décisions mineures et de routine apparaissent parfaitement compatibles avec un comportement de satisfaction ; résumons ces critères :

- a - les variables qui sont employées dans le critère de décision sont mesurables.
- b - le critère de décision ne dépend pas de l'identité du "décideur" de sorte qu'à une situation donnée correspond toujours la même décision.
- c - les calculs sont simples et peu coûteux de sorte que le critère est approprié à la solution de problèmes répétitifs.

Nous pouvons illustrer cette optimalité des décisions de contentement en étudiant les résultats auxquels elles conduisent dans un des domaines cruciaux de la théorie de l'entreprise : la détermination des prix et des quantités (1). Notre modèle étudie le comportement d'une entreprise produisant un bien homogène unique. L'entreprise doit fixer un prix pour le produit et elle ne dispose pour prendre sa décision que d'information très limitée : le prix des deux périodes précédentes et les

(1) N.J. BAUMOL et R.E. QUANDT étudient d'autres types de décisions imparfaites : les règles de pseudo-maximisation. Il s'agit de comportements de maximisation à partir d'évaluations grossières des coûts et de la demande. Ce type de décisions ne correspond pas vraiment au comportement de contentement décrit par H.A. SIMON. (W. BAUMOL et R.E. QUANDT, "Rules of Thumb and Optimally Imperfect Decisions", A.E.R., march 1964, pp. 23 - 46). Notre modèle retient le principe de l'étude de la stabilité, mais se rapproche plutôt de celui de R.H. DAY : "Profits, Learning and the convergence of Satisficing to Marginalism", Q.J.E., may 1967, (W.J. BAUMOL et R.E. QUANDT ont commis une erreur dans leur étude de la stabilité comme l'a relevé G. GANDOLFO : "Mathematical Methods and Models in Economics Dynamics", north-holland, Amsterdam, 1971, p. 384).

profits correspondants. Nous supposons par conséquent que l'entreprise ignore la fonction de demande et la fonction de coût. Cette dernière hypothèse distingue fortement notre modèle des analyses classiques quoiqu'elle corresponde à des situations réelles et à celles postulées par R.H. CYERT et F. D. GEORGES.

Nous allons montrer qu'un comportement de maximisation est un cas limité d'un comportement de satisfaction ou bien qu'un comportement de satisfaction est une approximation d'un comportement de maximisation. Pour cela, nous allons présenter des prises de décision typique d'un modèle de satisfaction.

* Le modèle d'apprentissage

A chaque période t , l'entreprise ne prend qu'une seule décision, le prix p_{t+1} et elle a un seul but, atteindre un niveau de satisfaction constitué par un volume acceptable des profits. Elle connaît simplement ses deux décisions précédentes p_t , p_{t-1} et leurs conséquences sur les profits qui se sont élevés à π_t et π_{t-1} .

Comme l'entreprise ne connaît pas la fonction de profit, elle ne peut pas choisir son prix de façon à maximiser les profits. Elle doit se contenter de tirer le maximum des informations dont elle dispose en vue d'atteindre le niveau de profit recherché. Une règle simple dans ces conditions consiste à répéter la conduite précédente si elle a conduit à de bons résultats, à l'inverse dans le cas contraire.

L'entreprise a deux choix possibles auxquels correspondent deux résultats. Ainsi la stratégie qu'elle adopte peut être résumée de la façon suivante :

Décision antérieure	<u>"Conséquence" de la décision antérieure</u>	
	Accroissement des profits	Baisse des profits
Accroissement des prix	Continuer	Diminuer le prix
Baisse des prix	Continuer	Elever le prix

Conformément au comportement de satisfaction, nous pouvons préciser la décision en fonction du degré de réussite de la politique suivie. Conserver le prix précédent dès lors que les modifications n'entraînent que des variations "faibles" (au regard des aspirations) du profit constitue une règle du type recherché. La définition d'une variation "faible" correspond au "paramètre de satisfaction" dans la terminologie de SIMON.

Ayant ainsi indiqué les caractéristiques essentielles du modèle, nous pouvons le récapituler de la façon suivante :

But :

profit satisfaisant

Critère :

Le profit est satisfaisant quand le changement de profit dû à une variation des prix est inférieur à une valeur arbitraire, petite, ϵ .
 ϵ dépend du niveau des aspirations.

Variable de décision :

Le prix de la période suivante, P_{t+1}

Information :

- 1 - Les prix des deux dernières périodes, p_t, p_{t-1}
- 2 - Les profits des deux dernières périodes, π_t, π_{t-1}
- 3 - La variation relation des prix et des profits :

$$\zeta_t = \frac{\pi_t - \pi_{t-1}}{p_t - p_{t-1}} \quad (39)$$

Paramètres de comportement :

- 1 - le coefficient de variation du prix, k_t : $k_t(p_t) = p_{t+1}$ (40)
- 2 - le paramètre de satisfaction, ε .

Une règle de décision simple, satisfait les conditions précédemment énoncées :

$$p_{t+1} - p_t = k \frac{\pi_t - \pi_{t-1}}{p_t - p_{t-1}} \quad |\zeta_t| \geq \varepsilon \quad (41)$$

$$= 0 \quad |\zeta_t| < \varepsilon$$

Avec k positif ($p_{t+1} - p_t$) sera du signe de ($p_t - p_{t-1}$) si ($\pi_t - \pi_{t-1}$) est positif, (c'est-à-dire : une conduite donnant de bons résultats est poursuivie) ou bien de signe opposé si ($\pi_t - \pi_{t-1}$) est négatif. Ainsi une conduite donnant de mauvais résultats est abandonnée.

* Les résultats du modèle

Les conséquences d'un tel comportement peuvent être décrites analytiquement, au moins, dans certains cas. Nous étudierons ici un modèle avec périodisation discrète et fonction de profit quadratique :

Soit :

$$\Delta p_t = p_t - p_{t-1} \quad (42)$$

$$\pi_t = a p_t - b p_t^2 - c \quad (a > 0, b > 0) \quad (43)$$

Calculons $\zeta_t =$

$$\begin{aligned} \zeta_t &= \frac{\pi_t - \pi_{t-1}}{p_t - p_{t-1}} \\ &= \frac{a(p_{t-1} + \Delta p_t) - b(p_{t-1} + \Delta p_t)^2 - a p_{t-1} + b p_{t-1}^2}{\Delta p_t} \\ &= a - b p_{t-1} - b p_t \\ &= a - b (p_{t-1} + p_t) \end{aligned} \quad (44)$$

Il vient par ailleurs :

$$\Delta p_{t+1} = k \zeta_t = k (a - b (p_{t-1} + p_t))$$

D'où l'on tire :

$$p_{t+1} - (1 - kb) p_t + k b p_{t-1} = k a \quad (45)$$

L'équation précédente décrit l'évolution du prix aussi longtemps que la procédure de recherche est en oeuvre ($|\zeta_t| > \varepsilon$). Nous allons dissocier l'analyse des résultats en envisageant, d'abord la limite, si elle existe, de l'évolution du prix et ensuite en réintroduisant le paramètre de satisfaction.

L'équation (45) est une équation linéaire aux différences finies du deuxième ordre.

La solution d'équilibre de cette équation est en évidence $\hat{p} = \frac{a}{2b}$

\hat{p} est également la valeur de p qui rend maximum la fonction de profit.

Le modèle de comportement décrit conduira l'entreprise au profit maximum pour $0 < kb < 1$. Ainsi quel que soit b (qui dépend de la pente de la fonction de demande et de la fonction de coût), il est possible de trouver une règle de décision qui converge vers la solution optimale en employant un coefficient de variation $k < 1/b$, suffisamment faible.

Étudions l'évolution de ζ_t en fonction du temps. On a :

$$\zeta_t = a - b (p_{t-1} + p_t) \quad (46)$$

Pour $0 < kb < 1$, p_t tend vers $\frac{b}{2a}$, d'où

$$\lim_{t \rightarrow \infty} \zeta_t = 0$$

En outre, ζ_t tend régulièrement vers 0 :

$$\zeta_t - \zeta_{t-1} = b (p_{t-2} - p_t) \quad (47)$$

Ainsi que p_t tend régulièrement ou en oscillant vers $\frac{a}{2b}$

ζ_t tend régulièrement vers 0.

Nous devons également tenir compte du paramètre de satisfaction. Le modèle étudié conduira en effet à la décision $p_{t+1} = p_t$ dès que

$$|\zeta_t| < |\varepsilon|$$

Le modèle de comportement conduira à un prix p^* d'autant plus proche du prix qui maximise le profit, $\left[\frac{a}{2b} \right]$, que le niveau des aspirations est élevé. Le prix de maximisation apparaît comme la limite du prix de satisfaction pour $\varepsilon = 0$

367

268



blawc

CONCLUSION

Les objectifs poursuivis par les dirigeants des grandes entreprises apparaissent, ainsi, divers comme les situations dans lesquelles leurs entreprises peuvent se trouver et la structure de leur pouvoir. Cependant, la théorie de l'entreprise n'est pas condamnée à l'éclatement, car deux facteurs d'unité sont à l'oeuvre.

1 - Dans des situations différentes de la connaissance parfaite, l'objectif de maximation perd de sa netteté et le comportement des dirigeants est vraisemblablement mieux décrit comme la recherche d'un état satisfaisant. Mais, comme nous l'avons montré, cela n'est pas exclusif de la recherche de meilleures situations. Il n'est pas interdit de voir dans les règles de gestion imparfaites des méthodes heuristiques pour approcher les situations optimales. Cette réévaluation du comportement de satisfaction n'implique pas pour autant une réhabilitation du "one best way" : la complexité des situations comme l'incertitude qui les entoure ne permet pas plus de définir rigoureusement un "optimum optimum" qu'une "meilleure" façon de l'atteindre.

2 - L'autonomie des dirigeants des grandes entreprises par rapport aux contrôles les plus évidents s'est fortement développé. Mais le système économique produit des formes plus subtiles d'incitation et de coercition pour maintenir sa cohérence.

Aux Etats-Unis notamment où l'autonomie semble être la plus étendue, nous avons montré que les rémunérations avaient évolué de façon à inciter les dirigeants à éliminer les comportements inefficaces.

On peut voir une manifestation de ces forces d'unité dans l'homogénéité globale des performances des grandes entreprises.

Dès lors, l'étude du comportement collectif du groupe des dirigeants d'entreprises, tant par rapport aux problèmes internes à l'entreprise que par rapport aux effets macro-économiques ne peut manquer d'enrichir notre compréhension des mécanismes économiques. Cette étude devrait préciser quelles conditions permettraient une intégration croissante des activités économiques, en déterminant les possibilités (ou les impossibilités) de consensus autour des objectifs de l'entreprise.

Elle préciserait également les conséquences prévisibles des modifications du pouvoir dans les entreprises et des modifications des comportements des titulaires du pouvoir. J.A. SCHUMPETER, en 1928, faisait allusion à la stabilisation possible du capitalisme à partir du changement du pouvoir dans les entreprises : "Le progrès devient "automatisé", de plus en plus impersonnel et de moins en moins une affaire d'initiative individuelle et de précurseurs" (1). Mais les modifications du pouvoir ne se limitent vraisemblablement pas à une stabilisation du capitalisme, une unification des attitudes vis-a-vis de la croissance est aussi perceptible : J. ULLMO souligne le rôle capital pour comprendre l'histoire économique française depuis 1950 du changement de mentalité des dirigeants, marqué en particulier par l'abandon de réflexes malthusiens (2).

A l'étude directe des mentalités devrait s'ajouter l'introduction des paramètres de comportement ainsi dégagés dans les modèles d'entreprises et, au-delà, dans des modèles micro-macro-économiques.

(1) J.A. SCHUMPETER, "The Instability of Capitalism", E.J., sept. 1928 p. 385.

(2) J. ULLMO, "Le profit", Dunod, Paris, 1969, p. 221

370

371 et 372
Blanc

BIBLIOGRAPHIE

Liste des abréviations

A.E.R.	:	American Economic Review
A.S.Q.	:	Administrative Science Quaterly
E. a.	:	Economica
E. A.	:	Economie appliquée
E.J.	:	Economic Journal (aussi : Eco. Journal)
E.H.	:	Economie et Humanisme
E.S.	:	Economie et Société
Eco. et Stat.	:	Economie et Statistique
Etrica	:	Econométrica
J.Law.Eco	:	Journal of Law and Economics
J.E.H.	:	Journal of Economic History
H.B.R.	:	Harvard Business Review
O.E.P.	:	Oxford Economic Papers
Q.J.E.	:	Quaterly Journal of Economics
R.E.	:	Revue Economique
R.A.I.R.O.	:	Revue française d'automatique, informatique et de recherche opérationnelle.
R.E.P.	:	Revue d'économie politique.
R.E.S.	:	Review of economic studies
R.O.E.S.	:	Review of Economics and Statistics
Z.N.O.	:	Zeitschrift für Nationalökonomie.

BIBLIOGRAPHIE

- C. ABRAHAM et A. THOMAS,
"Microéconomie" "Décisions optimales dans l'entreprise et dans la nation".
Dunod, Paris, 1966
- A.A. ALCHIAN et R.A. KESSEL,
"Competition, Monopoly and the Pursuit of Pecuniary Gain"
Dans "Aspects of Labor Economics".
N.B.E.R., Princeton, 1962
- A.A. ALCHIAN,
"Costs and Outputs" dans "The Allocation of Economic Resources" Essays in Honor of B.F. Haley
Stanford University Press, Stanford pp. 23 - 40
- A.A. ALCHIAN et M. DEMSETZ ,
"Production, Information Costs and Economic Organization".
A.E.R., déc. 1972
- A. ALCOUFFE et G. MURATET ,
" Optimal Location of Plants"
Management Science, November 1976.
- P.W.S. ANDREWS,
"On Competition in Economic Theory"
Mac Millan, London, 1966
- H.I. ANSOFF,
"Corporate Strategy"
Mac Graw Hill, New-York, 1965
- K.J. ARROW,
" Essays on the Theory of Risk-bearing"
North-Holland, Amsterdam, 1971

- K.J. ARROW et L. HURCWICZ,
"Decentralization and computation in Resource Allocation".
dans "Essays in Economics and Econometrics".
R.W. PFOUTS (ed.), Chapel Hill, 1960, pp. 34 - 104
- J. AUBERT KRIER,
"Gestion de l'entreprise"
P.U.F., Paris, 1975, 4^o Edition
- A. BABEAU,
"Le Profit"
P.U.F., Paris, 1969
- J.S. BAIN,
"Barriers to New Competition"
Harvard University Press, Cambridge, 1956
"Industrial Organization"
John Wiley, New York, 1968.
- W.L. BALDWIN,
"The Motives of Managers, Environmental Restraints and the
Theory of Managerial Enterprise"
Q.J.E., 1964, pp. 238 - 256
- C. BARNARD,
"The Function of Executives"
Harvard University Press, 1938
- P. BARRAN et P. SWEEZY,
"Monopoly Capital"
Monthly Review Press, New-York, 1966,
Trad. franç. "le Capitalisme des monopoles"
Maspero, Paris, 1968.

- J. BARRAULT,
"L'analyse économique du conglomérat"
Thèse, Rennes, 1974
- R. BARRE,
"Economie Politique"
P.U.F., Paris, 1956
- P. BAUCHET,
"L'expérience française de planification"
Le Seuil, Paris, 1958
- H. BARTOLI,
" Systèmes et structures économiques"
La cité du droit, Paris, 1968
- W.J. BAUMOL,
"The Theory of the Expansion of the Firm"
A.E.R., déc. 1962, pp. 1078 - 1087
- W.J. BAUMOL,
"On the Theory of Oligopoly"
Economica, august 1958
"Business Behavior, Value and Growth"
Mac Millan, New-York, 1959
- W.J. BAUMOL et R.E. QUANDT,
"Rules of Thumb and Optimally Imperfect Decisions"
A.E.R., march 1964, pp. 23 - 46
- W.J. BAUMOL,
"The Stock Market and Economic Efficiency"
Fordham University Press, New-York, 1965

- W. BAUMOL, P. HEIM, B. MALKIEL et R.E. QUANDT
"Earnings Retention, New Capital and the Growth of the Firm"
R.O.E.S., 1970, pp. 345 - 355
- W.J. BAUMOL et M. STEWART,
"On the Behavioral Theory of the Firm"
in R. Marris et A. Wood (ed.) "The Corporate Economy".
- E. BEAU DE LOMENIE,
"La responsabilité des dynasties bourgeoises"
Denoël, Paris, 1963
- A.A. BERLE et G.C. MEANS,
"The Modern Corporation and Private Property",
New-York, 1932
- A.A. BERLE,
"The 20 th Century Capitalist Revolution",
Harcourt and Braer, New-York, 1954
"The Impact of the Corporation on Classical Economic Theory"
Q.J.E., 1965, 25 - 41
"The American Economic Republic"
Harcourt, New-York, 1963
Trad. française, "La réorganisation de l'économie américaine"
P.U.F., Paris, 1965
- P. BLETON,
"Le Capitalisme Français"
Les éditions ouvrières, Paris, 1966
"La Banque et les affaires"
Bordas, Paris, 1972
"Le Capitalisme français à l'ombre de l'Université"
E.H., mai juin 1976, pp. 6 - 20
"Les financiers"
éditions ouvrières, Paris, 1969.

F. BLOCH-LAINE et F. PERROUX

"L'Entreprise et l'Economie du XXe siècle"

P.U.F., Paris, 1966

H. BIERMAN et S. SMIDT,

"La préparation des décisions financières dans l'entreprise"

Dunod, Paris, 1968

"The Capital Budgeting Decision"

Mac Millan, New-York, 1966

A. BIENAYME,

"L'Entreprise et le pouvoir économique"

Dunod, Paris, 1969

"La Croissance des Entreprises"

Bordas, Paris, 1971

"Les processus de croissance sont-ils déterminés ou indéterminés".

R. Eco, Mai 1973

A. BIENAYME,

"La Croissance des Entreprises"

Bordas, Paris, 1973

B. BIET,

"Théories contemporaines du profit"

Paris, Juin, 1956

K.H. BORCH,

"The Economics of Uncertainty"

Princeton, 1968

F. BOUQUEREL,

"Management"

Dunod, Paris, 1969

- H. BROCHIER,
"Les entreprises et le marché financier"
Revue Eco, 1952
- H. BROCHIER,
"Autofinancement des entreprises et théorie économique"
Revue Economique, n° 5, 1962
- L. BRUNI,
"Les Economies de dimension dans un processus de développement et l'influence de l'intensité de la demande"
R.E.P., 1965, pp. 384 - 404
- J. BURNHAM,
"The Managerial Revolution"
John Day, New-York, 1941
- J. BUTTRICK,
"The Inside Contracting System"
J.E.M., Summer 1952, pp. 205 - 221
- J.J. CARRE, P. DUBOIS, E. MALINVAUD,
"La Croissance économique"
Le Seuil, Paris, 1972
- P. CHAMBADAL,
"Evolution et application du concept d'entropie"
Dunod, Paris, 1963
- M. CHAMPAUD,
"Le pouvoir de concentration dans les sociétés par actions"
Paris, Sirey, 1962

- A.D. CHANDLER,
 "Strategy and Structure"
 Anchor Book, New-York, 1966
- E.F. CHEIT,
 "Why Managers cultivate Social Responsibility" dans
 "Readings in Management"
 Mac Graw Hill, New York, 1965
- K.B. CHENERY,
 "Engineering production functions"
 Q.J.E., 1949, pp. 507 - 531
 "The Interdependance of Investment Decisions" in
 "The Allocation of Economic Ressources" (voir A. ALCHIAN)
- J.M. CHEVALIER,
 "La structure financière de l'industrie américaine et le
 problème du contrôle dans les grandes sociétés américaines"
 Editions Cujas, Paris, 1970
- J.M. CLARK,
 "Towards a concept of Workable competition",
 A.E.R., june 1940
- G.P.E. CLARKSON (ed.)
 "Managerial Economics"
 Penguin Books, 1968
- H. CLAUDE,
 "La Concentration capitaliste"
 Ed. Sociales, Paris, 1965
 "Histoire et Réalité d'un monopole : la Banque de Paris
 et des Pays-Bas et son groupe"
 Ed. Sociales, Paris, 1969

R.H. COASE,

"The Nature of the Firm"

Ea, 1937, reimprimé dans "Readings in the Price Theory".

G. Stigler et K. Boulding éditeurs, London, 1953

K.J. COHEN et R.M. CYERT,

"Theory of the Firm"

Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1965

COMMERZBANK,

Wer gehört zu wem ?

Frankfurt, 1971

COMMISSION DES OPERATIONS DE BOURSE,

"Travaux sur les porteurs de valeurs mobilières",

décembre 1972

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL,

"Le marché financier et l'information des actionnaires"

Journal Officiel, 2/04/72

LA REFORME DE L'ENTREPRISE,

"Comité présidé par Pierre Sudreau"

U.G.E., Paris, 1975

COOTNER, éditeur,

"The Random Character of Stock Market Price"

Cambridge, Mass, 1964

A. COTTA,

"An Analysis of Power Processes in Organizations"

dans "European Contribution to Organization Theory"

"Les choix économiques de la grande Entreprise"

Dunod, Paris, 1970,

Gevrt Hofstide et Sami Kassem

éditeurs, Amsterdam 1976

A. COTTA,

"Théorie générale du capital, de la croissance et des fluctuations "

Dunod, Paris, 1967

" La structure du pouvoir dans les organisations"

R.E., mars 73

"Pouvoir et optimum" ; "Stratégie du chef dans un système décentralisé"

R.E.P., n°3, 1974

" Les choix de la grande entreprise"

Dunod, Paris, 1970

"An Analysis of Power Processes in Organizations"

dans "European Contribution to Organization Theory"

G. Hofstede et S. Kassem (ed.)

North-Holland, Amsterdam, 1976.

" Pouvoir économique et pouvoir politique"

dans "Mélanges offerts à H. Guitton"

Dalloz, Paris, à paraître.

R. COURBIS,

"Le Comportement d'autofinancement des entreprises"

Economie Appliquée, n° 3 - 4, 1968

A.A. COURNOT,

"Recherches sur les principes mathématiques de la théorie des richesses"

Hachette, Paris, 1838

Réédité, Calman-Lévy

A. COWLES

"Can Forecasters Forecast ?

Econometrica, Juillet 1933 reproduit dans:

"Selected Readings in Econometrics from Econometrica"

J.W. Hooper et M. Nerlove éditeurs,

M.I.T. Press, 1970

M. CROZIER,

"Le phénomène bureaucratique"

Le Seuil, Paris, 1963

"Le monde des employés de bureau"

Le Seuil, Paris, 1965

"La société bloquée"

Le Seuil, Paris, 1970

"Comparing Structure and Comparing Games"

dans "European Contribution to Organization Theory"

G. Hofstede et S. Kassem, (ed.)

North-Holland, Amsterdam, 1976.

R.M. CYERT et M.H. DE GROOT,

"Bayesian Analysis and Fuopoly Theory"

J.P.E., jul. 1971.

R.M. CYERT et J.G. MARCH

"A behavioral Theory of the Firm"

Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1963

R.M. CYERT et C.L. HEDRICK

"Theory of the Firm, Past, Present and Future : an Interpretation".

Journal of Economic Literature, June 1972.

R. DAHRENDORF,

"Class and Conflict in Industrial Society"

Stanford University Press, 1959

"Sozialstruktur des Betriebes" dans "Die Wirtschaftswissenschaften",

E. Gutenberg (éd.), Wiesbaden, 1959

R. DAHRENDORF,

"Gesellschaft und Demokratie in Deutschland"

R. Piper, Munchen, 1965.

E. DALE

"Planning and Developing the Company"

American Management Association, 1952

N. DAURES,

"Firme augogérée et firme directoriale"

Thèse, Montpellier, 1975

R.H. DAY,

"Profits, learning and the Convergence of Satisficing to Marginalism".

Q.J.E., may 1967, pp. 302 - 311

J. DE BANDT,

"Mesure de la dimension des unités de production"

Cahiers I.R.E.P., Paris, Cujas, 1970

J.P. DELILEZ,

"Les monopoles, essai sur le capital financier et l'accumulation monopolistique".

Editions Sociales, Paris, 1970.

H. DENIS,

"Theorie et Réalité dans l'analyse de l'équilibre de la firme"

Revue Economique, novembre 1951

J. DESROUSSEAU

"L'Evolution Economique et le comportement industriel"

Dunod, Paris, 1966.

M. DEVILLEBICHOT,

"Profit , revenu et résultat de l'entreprise"
Paris, Serey, 1964

G. DEVILLEBICHOT

"Note sur la loi des rendements globaux non décroissants"
R.E.P., novembre - décembre 1969

M. DE VROEY,

"Le pouvoir dans les grandes entreprises ; une confrontation
des conceptions marxistes et managérialiste"
Cahiers de l'I.S.E.A., janvier - février 74 p. 159 - 177

M. DIDIER, MALINVAUD E.,

"La concentration de l'industrie s'est-elle accentuée depuis
le début du siècle ?
Eco et Stat., n° 2, Juin 1969

A. D'IRRIBARNE,

"La population des établissements nouveaux"
dans travaux de l'Institut d'Etude de l'Emploi de Toulouse
Extraits de la "Revue Economique n° 6, 1967, et n° 1, 1968

P. DRUCKER,

"The New Markets and the New Capitalism" dans
"Capitalism Today", D. BELL et I. Kristol, éditeurs,
Basic Book New-York 1971

J. ELLUL

"La technique ou l'enjeu du XXe siècle"
A. Colin, Paris, 1954

W.J. EITEMAN et G. GUTHRIE,

"The Shape of the Average Cost Curve"

A.E.R., 1952, pp. 832 - 838

M. FANSTEN,

"Distribution des facteurs de production et comportements individuels dans l'activité agricole"

Statistique agricole, Ministère de l'Agriculture, juin 1969

"De la statistique agricole à l'analyse structurale"

Economie et Statistique, n° 2, 1969

H. FAYOL,

"Administration industrielle et générale", Paris, 1916,

Dunod, Paris, 1966 (réédition)

F. FIZAINE,

"Analyse statistique de la croissance des entreprises selon l'âge et la taille".

R.E.P., 1968, pp. 606 - 620

C. FOURGEAUD et A. FUCHS,

"Statistique"

Dunod, Paris, 1967

S. FRIEDLAND,

"Turnover and Growth of the Largest industrial Firms, 1906-1950"

Review of Economics and Statistics 1957,

J.K. GALBRAITH,

"American Capitalism : a Theory of Countervailing Power"

Boston 1952

Trad. franç. Edition Genin

J.K. GALBRAITH,

"The Affluent Society"

Calman-Levy, 1970

"The New Industrial State

Houghton Mifflin, New-York, 1967,

trad. française, Gallimard, Paris, 1968

"Power and the useful Economist",

A.E.R., mars 1973

"La Science Eco. et l'intérêt général"

("Economics and the Public Purpose")

Gallimard 1974,

O. GELINIER,

"Le secret des structures compétitives"

Hommes et Techniques, Paris, 1966.

N. GEORGESCU-ROEGEN,

"Chamberlin's New Economics and the Unit of Production"

dans "Monopolistic Competition Theory" édité par Robert

E. Kuerme.

R. GIBRAT,

"Les inégalités économiques"

Sirey, Paris, 1931

B. GILLES,

"Recherche sur la formation de la grande entreprise capita-
liste (1815 - 1848)

Thèse Lettres, Paris, 1952

M. GLAIS

"Analyse financière"

Masson, Paris, 1975

M. GODELIER,

"Rationalité et Irrationalité économique,
Maspéro, Paris, 1966

M. GORDON,

"Dividens and Stock Prices"
R.O.E.S., 1959, pp. 99 - 105

R.A. GORDON,

"Business Leadership in the Large Corporation". (1945)
Berkeley, 1961 (seconde édition)

M.J. GORDON,

"The Investment Financing and the Valuation of the Firm"
R.D. Irwin, Homewood, 1962

M.G. GRABOWSKI,

"Demand Shifting, Optimal Firm Growth and Rule of Thumb decision. Mabring"
Q.J.E., may 1970

V.A. GRAICUNAS

"Relationship in Organization", 1933, reproduit dans
L. Gurlick et L. Urwich, éditeurs :
"Papers on the Science of Administration"
Columbia University Press, New-York, 1937

A. GRAMSCI,

"El princep modern" (trad. catalane"
ed. 62, Barcelana, 1968.

- W. GROTKOPP et E. SCHMALKE,
 "Die Grossen 500"
 Dusseldorf, Droste Verlag, 1971
- H. GUITTON,
 "Economie Politique"
 Dalloz, Paris, 1965 (4°)
- E. GUTENBERG,
 "Direction de l'entreprise"
 Trad. française, Dunod, Paris, 1969
- G. GVICHIANI,
 "Organisation et gestion"
 Editions du Progrès, U.R.S.S., 1974
- J. HALDI et D. WHITCOMB,
 "Economies of Scale in Industrial Plants"
 J.P.E., 1967, pp. 373 - 85
- D. HALEVY
 "Décadence de la liberté"
 Paris 1931
- R.L. HALL et C.J. HITCH,
 "Price Theory and Business Behavior"
 O.E.P., may 1939
- S.L. HAYES et TAUSSIG R.A.
 "Tactics of Cash Take Over Bids"
 Haward Business Review, March-April 1967, 136 - 147
 (cité par Williamson, "Corporate control")

M. HEIDEGGER,

"Le principe de raison"
trad. française, Gallimard, Paris 1961

J.R. HICKS,

"Annual Survey of Economic Theory : The Theory of Monopoly"
Etrica, feb. 1935.

"The process of imperfect competition"
O.E.P., n° 6, feb. 1954

J. HICKS

"Theory of Wages"
Mac Millan, London, 1° éd. 1932,
(seconde édition 1963)

H. Mierche et alii

"Les techniques modernes de gestion des entreprises"
Dunod, Paris, 1961

B. HINDLEY

"Capitalism and the Corporation"
Ea, 1959, pp. 426 - 438

"Separation of Ownership and control in the Modern Corporation",
J. Law Eco, 1970, 185 - 221

J.H. HIRSCHLEIFER,

"Economics of Information".
A.E.R., may 1973,

T.F. HOGARTY et M. GORT,

"New Evidence on Mergers"

J. Law Econ, April 1970, pp. 167 - 184

Cf E.L., p. 1493 (1970)

J. HOUSSIAUX,

"Le pouvoir de monopole"

Sirey, Paris, 1958

J. HOUSSIAUX, F. BOUGEON, J.P. FRANLATTE, A.P. WEBER,

"Fusions et concentrations d'entreprises"

Direction, n° 170, février 1970

L. HURCWICZ,

"Centralization and Decentralization in Economics Systems"

A.E.R., may 1969, pp. 513 - 524

S. HYMER et P. PASHIGAN,

"Firm Size and Rate of Growth"

J.P.E., déc. 1962

Y. IJIRI et H.A. SIMON,

"Business Firm Growth and Size"

A.E.R., March, 1964

I.N.S.E.E.

"Le poids et la structure financière des grands groupes
industriels en 1972"

Paris, Journée d'Etude du Comité de liaison des centrales
de Bilan, Juin 1976

A. JACQUEMIN,

"Entreprise et son pouvoir de marché,"

P.U.F., Paris, 1967.

"Pouvoir de l'entreprise et incertitude"

Cahiers de l'I.S.E.A. janvier - février 1974 pp. 145 - 158

"Economie industrielle européenne"

Dunod, Paris, 1975

JANNINY,

"Le profil des administrateurs de contrôle des grandes sociétés"

Thèse, Rennes, 1975

C. JESSUA,

"Coûts sociaux et coûts privés"

P.U.F., Paris, 1968

J. JOHNSTON,

"Statistical Cost Analysis"

Mac Graw Hill, New York, 1960

N. KALDOR,

"The economic aspects of advertising"

R.E.S., 1949 - 1950, reproduit dans

"Essays on Value and Distribution", 1960

N. KALDOR,

"Essays on Value and Distribution"

Duckworth, 1960

D.R. KAMERSCHEN,

"The Influence of Ownership and Control on Profit Rates"

A.E.R., June 1968, pp. 432 - 447

G. KATONA

"Psychological Analysis of Economic Behavior"

Mac Graw Hill, New-York

Trad. Française

"Analyse psychologique du comportement économique"

Payot, Paris, 1969

C. KAYSEN,

"Another View on Corporate Capitalism",

Q.J.E., feb. 1965

"The Social Significance of the Modern Corporation"

A.E.R., 1957, 311 - 319

A.G. KEMP et C.G. Reid,

"The Random Walk Hypothesis and the Recent Behavior of
Equity Prices in Britain",

Economica, pp. 28 - 51

F.H. KNIGHT,

"Risk, Uncertainty and Profit"

Boston, 1921 (1^o édition)

"Harper and Row, New-York, 1965 (réédition)

S.C. KOLM,

"Structure informationnelle centralisée et hiérarchisée:
une contribution à la théorie des organisations"

Revue Economique, mai 1969.

H., KOONTZ et C. O'DONNELL,

"Principles of Management"

Mac Graw Hill, New-York, 1955

- R.E. KUENNE, éditeur,
"Monopolistic competition Theory"
J. Wiley, New-York, 1967
- T.C. KOOPMANS,
"Three Essays on the Economic Science",
Mac Graw Hill, New-York.
- R.J. LARNER,
"Ownership and Control in the 200 Largest Non financial
Corporations, 1929 and 1963",
A.E.R., sept. 1966, pp. 777 - 787
- J. LEBRATY,
"Profit, Décision et Incertitude",
Cujas, Paris, 1967
"Evolution de la théorie de l'entreprise"
Revue Economique, p. 1, 1974
- K. LEIBENSTEIN,
"Allocative Efficiency US. "x" Efficiency"
A.E.R., Juin 1966.
- W.G. LEWELLEN,
"Executive Compensation in Large Industrial Corporations"
N.B.E.R., New-York, 1968,
Cpte rendu par P.E. Hart. dans *Economica*, 1969, p. 335
- W.G. LEWELLEN et B. HUNTSMAN
"Managerial Pay and Corporation Performance"
A.E.R., sept. 1970
- J. LHOMME,
"Pouvoir et Société économique"
Cujas, Paris, 1966

- J.M.D. LITTLE et A.C. RAYNER,
 "Higgledy- Piggledy Growth Again"
 Oxford University Press, 1966.
- B.J. LOASBY,
 "Hypothesis and Paradigm in the Theory of the Firm"
 Eco Journal, déc. 1971
- S. LOMBARDINI,
 "Les oligopoles en Italie"
 Revue Economique n° 6, 1965
- F. LUNDBERG,
 "The Rich and the Superrich"
 New-York, 1968
 Trad. franç., Stock, Paris, 1969.
- J. LESOURNE,
 "Technique Economique et Gestion Industrielle"
 Dunod, Paris, 1958.
 "Modèles de Croissance des Entreprises"
 Dunod, Paris, 1973
- R. LUXEMBURG,
 "Introduction à l'économie politique"
 (trad. franç.)
 Anthropos, Paris, 1970.
- J.S. MAC GUITRE, J.S.Y. CHIU, A.O. ELBING,
 "Executive Income, Sales and Profits"
 A.F.R., sept. 1962, pp. 753-761
- F. MACHLUP,
 "Theory of the Firm, Marginalist, Behavioral and Managerial"
 A.E.R., march 1967
- P.J. MAC NULTY,
 "Economic Theory and the Meaning of Competition",
 Q.J.E., nov. 1968, p. 639 - 656

- J. MAIRESSE,
 "L'estimation des fonctions de production sur données individuelles", dans "les proportions et intensités de facteurs"
 Editions du C.N.R.S., Paris, 1974, pp. 195 à 232
- E. MALINVAUD,
 "Leçons de théorie Micro-économique",
 Dunod, Paris, 1969.
- H.B. MALMGREEN,
 "Information, Expectations and the Theory of the Firm"
 Q.J.E., august 1961, pp. 400 - 418
- H.G. MANNE,
 "Mergers and the Markets for Corporate Control"
 J.P.E., 1965, pp. 110 - 120
- E. MANSFIELD
 "Entry, Gibrat's Law, Innovation and the Growth of Firms"
 A.E.R., déc. 1962
- J.G. MARCH et H.A. SIMON,
 "Organizations"
 Wiley, New-York, 1958, trad. franç. "Les Organisations"
 Dunod, Paris, 1964
- M. MARCHESNAY,
 "Analyse dynamique des théories de la firme.
 Contribution à une théorie générale de l'entreprise".
 Thèse; Paris; Avril 1969 (trois tomes.)
 "Sur la maximisation contrainte des ventes"
 Cahiers du séminaire Ch. Gide; n° 3; Montpellier, 1972.
 "L'analyse des capacités de l'entreprise"
 Cahiers du séminaire Ch. Gide; n° 6; Montpellier, 1974.
- M. MARCHESNAY et P. MAUREL,
 "Economie et organisation de l'entreprise"
 Librairie Istra, Paris, 1975.

S. MARGLIN,

"Origine et fonctions de la parcellarisation" dans "Critique de la division du travail"

A. GORZ, éd, Le Seuil, Paris, 1973

R. MARRIS, et A. WOOD, (éditeurs)

"The Corporate Economy"

Mac Millan, London, 1971

R. MARRIS,

"The Economic Theory of "Managerial" Capitalism"

Mac Millan, London, 1964, trad. franç. "L'entreprise capitaliste moderne"

Dunod, Paris, 1971

"Why Economics Needs a Theory of the Firm"

E. J., march 1972, pp. 321 - 352

A. MARSHALL,

"Industry and Trade",

Mac Millan, London, 1932

"Principles of Economics",

Mac Millan, London, 1^{re} édition 1920,

8^e édition 1920, réimprimé en 1972

K. MARX,

"Le Capital"

Editions Sociales, Paris, 1967

E.S. MASON, éditeur,

"The Corporation in Modern Society"

Harward University Press, 1960.

F. MASSE,

"Le choix des investissements",

Dunod, Paris, 1964

R.T. MASSON,

"Executive Motivations, Earnings and Consequent Equity Performance".

J.P.E., nov, 1971

G.C. MEANS,

"The Corporate Revolution in America",

New-York, 1962

K. MENGER,

"The Laws of Return : A study in Meta-Economics" dans
"Economics Activity Analysis".

O. Morgenstern éditeur, J. Wiley, New-York, 1954

D. MERMELSTEIN,

"Large Industrial Corporations and Assets Share

A.E.R., 1969, pp. 531 - 541

J. MEYER,

"Objectifs et Stratégie de l'entreprise"

Dunod, Paris, 1972

J. MEYNAUD,

"La technocratie Mythe ou Réalité"

Payot, Paris, 1964

C.W. MILLS,

"The Power of Elite"

New-York, University Press, 1965

F. MODIGLIANI ET M. MILLER

"The cost of capital Corporation Finance and the Theory
of Investment",

A.E.R., 1958

R.J. MONSEN et A. DOWNS,

"A Theory of Large Managerial Firm"

J.P.E., 1965, pp. 221 - 236

R.J. MONSEN, J.S. CHIU et R.A. STURMEISTER

"The Effect of Separation of Ownership and Control on the
Performance of the Large Firm"

Q.J.E., August 1968,

J.C. MORAND,

"Taille et Croissance des firmes",

R.E.P., 1967,

F. MORIN,

"La structure financière du capitalisme français"

Calman-Lévy, Paris, 1974,

"Les instruments d'analyse de la concentration financière"

Economie Appliquée, 1974, pp. 481 - 505

"Ombres et lumière du capitalisme français"

E.H., mai juin 1976, pp. 21 - 32

D.G. MOORE

"Managerial Stratégies"

publié dans W.L. Warner et N.H. Martin (éditeurs)

"Industrial Man"

Harper, New-York, 1959,

Y. MORVAN,

"Influence de la dimension sur la rentabilité des firmes"

Rennes, Thèse, 1967,

"Taille, rentabilité et croissance",

Eco. Appliquée, n° 4, 1972,

"L'expérience et la vie des firmes"

Paris, Marne, 1972,

"Economie Industrielle"

P.U.F., Paris, 1975,

Y. MORVAN,

"La concentration de l'industrie en France",
A. Colin, Paris, 1972

W.F. MUELLER,

"Economic Concentration" Hearing before the Subcommittee on
Antitrust and Monopoly" of the Committee of the Judiciary,
U.S. Senate, Washington, 1964 - 1965

N.B.E.R.

"Business Concentration and Price Policy"
Princeton, 1955
"Institutional Investors and Corporate Stock"
R. Goldsmith, (ed), Columbia, 1973.

NATIONAL RESOURCE COMMITTEE,

"The Structure of the American Economy"
Washington, 1939
(voir aussi : P.M. Sweezy : "The Present as History")

M. NERLOVE

"Factors Affecting Differences Among Rates of Return on
Investments in Individual Common Stocks",
R.O.E.S., 1968, pp. 312 - 331

W.H. NEWMAN et J.H. LOGAN

"Management of Expanding Enterprises"
Columbia University Press, 1955

T. NICHOLS

"Ownership, Control and Ideology"
Allen and Unwin. London, 1969

P. NIOCHE,

"Taille des établissements industriels dans 7 pays industrialisés"

INSEE, coll. E.1.

A. NOWICKI,

"Finalité de l'activité de l'entreprise" dans

F. Blochlaine, et F. Perroux,

"L'Entreprise et l'Economie du XXe siècle".

W.Y. OI et A.P. HURTER

"Economics of Private Truck Transportation",

W. Brown, 1965,

OZGA S.A.

"Imperfect Markets through lack of Knowledge",

Q.J.E. fevrier 1960

R. NURKSE,

"Problem of Capital Formation in Underdevelopped Countries"

Blackwell, Oxford, 1953,

V. PACKARD,

"The Pyramid Climbers",

Pelican Books, London, 1965 (1^o publication 1962)

G. PALMADE

(sous la direction de)

"L'Economie et les Sciences humaines"

Dunod, Paris, 1967

A.G. PAPANDREOU,

"Some Basic Problems in the Theory of the Firm",
in B.F. Haley, éditeur,
"A Survey of contemporary Economics",
R. Irwin, Homewood, 1952

J. PARENT,

"La concentration industrielle"
P.U.F., Paris, 1970,

V. PARETO,

"Corso di economia politica",
Einaudi, Torino, 1943
"Manuel d'économie politique"
1^o édition française 1909, cité dans l'édition
Droz, Genève, 1966

E.T. PENROSE,

"The Theory of the Growth of the Firm"
B. Blackwell, Oxford, 1959

R. PEREZ et GABRIC M.,

"L'insertion des opérations de croissance externe dans la
stratégie des entreprises"
I.S.E.A., 1972, (document photocopié)

U. PERLO,

"The Empire of thig Finance"
New York, International, 1957

F. PERROUX,

"Cours d'économie politique"
Paris, 1939

F. FERROUX,

"Pouvoir et économie",

Dunod, Paris, 1973,

"Intégration économique : qui intègre ? au bénéfice
de qui se fait l'intégration ?"

Economie Appliquée, n°3-4, 1966

M.H. PESTON,

"On the Sales Maximization hypothesis"

Economica, may 1959,

S. PETERSON,

"Corporate Control and Capitalism"

Q.J.E., february 1965

N. POULANTZAS,

"Les classes dans le capitalisme d'aujourd'hui"

Le Seuil, Paris, 1974

L. PRESTON,

"Corporation and Society, the Search for a Paradigm",

J.E.L., june 1975

D.S. PUGH (éditeur),

"Organization theory"

Penguin Book, 1971

F.G. PYATT,

"Profit Maximization and the Threat of new Entry",

Eco Journal, june 1971,

P.L. REYNAUD,

"La Psychologie économique"

P.U.F., Paris, 1964.

G.B. RICHARDSON,

"Equilibrium, Expectations and Information"

E.J. June 1959,

"The Limits of the Firm's Rate of Growth"

O.E.P., jan. 1964,

"Planing versus Competition"

Soviet Studies, janvier 1971 reproduit dans "Readings in Applied Microeconomics"

Leslie Wagner et Nikos Baltazzis éditeurs, Oxford, 1973

D. ROBERTS,

"A General Theory of Executive compensation Based on Statistically Tested Propositions"

Q.J.E., 1956, pp. 270 - 294

A. ROBICHEK et S. MYERS,

"Optimal Financing Decisions"

Prentice Hall, 1965,

E.A.G. ROBINSON,

"The Structure of Competitive Industry",

Cambridge, 1931.

J. ROBINSON,

"Collected Economic Papers"

Basil Blackwell, Oxford, 4 Tomes parus,

"Economic Heresies"

Basic Books, New-York, 1971

"The Accumulation of Capital"

Mac Millan, London, 1956, trad. française,

Dunod, Paris, 1972

R. RODIERE,

"Les Groupements Commerciaux"
Daloz, Paris, 1972, 8° édition,

R. ROSENBERG,

"Profit Constrained Revenue Maximization"
A.E.R. march 1971,

P.N. ROSENSTEIN-RODAN,

"Problems of Industrialization of Eastern and South-
Eastern Europe",
E.J. 1943, pp. 202 - 211

K. ROTHSCHILD, (éd.)

"Power in Economics"
Penguin Book, 1971

G. ROTTIER,

"Note sur la maximation du profit",
Economie Appliquée, n° 1, 1951

J.J. ROUSSEAU,

"Le contrat social"
Oeuvres complètes, Geneve, 1783

G. RUFULO,

"La grande impresa nella societa moderna"
Einaudi, Torino, 1973,

B. RUSSEL,

"Power, a New Social Analysis"
Allen and Unwin, London, 1946,

P.A. SAMUELSON,

"Foundations of Economic Analysis"

Haward University Press, Cambridge, 1947,

Trad. franç. : "Fondement de l'Analyse Economique,
Gauthier, Villars, Paris, 1965.

"Economics, An Introductory Analysis"

Mac Graw Hill, New-York, 1961, (5° édition)

trad. franç. : "L'Economique", A. Colin, Paris, 1964,

J.M. SAMUELS et D.J. SMITH,

"Profits, variability of Profits and Firm Size",

Economica, may 1968

P. SARGENT-FLORENCE,

"The logic of British and American Industry",

Routledge and Paul Kegan, London, 1953,

"Ownership, control and success of Large Companies",

London, 1961,

K.P. SAUVANT et B. MENNIS,

"Corporate Internationalization and German Enterprise"

University of Pennsylvania, Philadelphia, 1973

R. SCHLAIFER,

"Probability and Statistics for Business Decisions"

Mac Graw Hill, New-York, 1959

T. SCITOWSKY,

"Two Concepts of External Economies"

J.P.E., april 1954.

J. SCHUMPETER,

"History of Economic Analysis"

Allen and Unwin, London, 1954.

J. SCHUMPETER,

- "The Instability of Capitalism"
 Economic Journal, sept. 1928,
 "Socialisme, Capitalisme et démocratie"
 Payot, Paris, 1961

G.L.S. SHACKLE,

- "The years of High Theory"
 Cambridge, 1967.
 "Decision Order and Time in Human Affairs"
 Cambridge University Press, 1961,
 "Policy, Poetry and success"
 Eco, Journal, déc. 1966

M. SHUBIK,

- "Game Theory as an Approach to the Firm",
 A.E.R., may 1960,
 "Objective Functions and Models of Corporate Optimization"
 Q.J.E., august 1961
 "Strategy and Market Structure"
 J. Wiley, New-York, 1959,
 trad. française,
 Dunod, Paris, 1964,

M. SHUBIK,

- "A Cambridgeon's guide to micro-économics"
 J.E.L., June 1970,

H.A. SIMON et C.P. BONINI,

- "The Size Distribution of Business Firms"
 A.E.R., 1958

H.A. SIMON,

"A Behavioral Model of Rational Choice"

Q.J.E., february 1955,

"Theories of Decision-Making in Economics and Behavioral Sciences"

A.E.R., june 1959.

H.A. SIMON,

"Administrative Behavior"

Mac Millan, New York, 1945, cité d'après la 3^e édition, révisée et complétée, 1976,

"The New Science of Managerial Decision"

Harper, New-York, 1960,

"The Compensation of Executive"

Sociometry, 1957, pp. 32 - 35

A. SINGH et G. WHITTINGTON,

"Growth, Profitability and Valuation", Department of Applied Economics, Occasional Papers, n° 7, Cambridge, 1968.

A. SILBERSTON,

"Economies of Scale in Theory and Practice"

E. J., march 72, supplément, pp. 369 - 391

A. SLOAN, jr

"My years with General Motors"

Sidgwich and Jackson, London, 1965,

A. SMITH,

"La richesse des nations", Londres 1776,

Edition consultée : "The Wealth of Nations"

"Everyman's Library", London, 1964

C. SMITH,

"Survey of the Empirical Evidence on Economies of Scale", dans N.B.E.R.

"Business Concentration and Price Policy" Princeton, 1965.

V.L. SMITH;

"Investment and Production. A Study in the Theory of the Capital Using Enterprise "
 Haward University Press, Cambridge, 1961.

W. SOMBART,

"L'apogée du capitalisme"
 Payot, 1932

P. SRAFFA,

"The Laws of Returns Under Competitive Conditions"
 E.J. 1926, pp. 535 - 550
 Réimprimé dans "Readings in Price Theory"

W.H. STARBUCK,

"The Efficiency of British and American Detail Employees"
 A.S.Q. 1966, pp. 345 - 385
 "Organizational Growth and Development"
 Penguin Books, London, 1971

J. STEINDL

"Random Processes and Growth of Firms"
 Charles Griffin, London, 1965.

G. STIGLER,

"The Organization of Industry,"
 Irwin, Homewood, 1968.

P.M. SWEEZY,

"Interest Groups in the American Economy" dans
 "The Present as History"
 New-York, Monthly Review Press, 1953,
 "Le capitalisme moderne"
 Le Seuil, Paris, 1976.

P. TABATONI et Alii,

"Analyse empirique des contraintes stratégiques de l'entreprise"

Economie et Sociétés, Mars 1968.

F.W. TAUSSIG et W.S. BARKER,

"American Corporations and Their Executives",

Q.J.E., nov. 1962,

C. TISSDELL,

"The Inverse Relationship between Firm Size and Variability of Profit",

Metroeconomica, mai-août 1973.

A. TOURAINÉ,

"Rationalité et politique dans l'entreprise"

Economie Appliquée, n° 4, 1964.

R.H. TUCK,

"An Essay on the Economic Theory of Rand",

Basil Blackwell, Oxford 1954,

J. ULLMO,

"Le Profit",

Dunod, Paris, 1969,

M. VAN DER HAAS,

"The Enterprise in Transition"

Tavistock, London 1967,

A. VENE,

"Lutte du pouvoir et de l'argent dans les sociétés par action"

"Les Editions d'organisations", Paris 1972,

L.R. VILLERME

"Tableau de l'Etat physique et moral des ouvriers"
Paris, 1837,
Réédité, U.G.E., Paris, 1971

J. VINCENS,

" Les causes économiques de l'accélération du
progrès technique"
R.E.P., mai 1966

J. VINER,

"Cost Curves and Supply Curves"
G.J. Stigler et K. Boulding éditeurs,
"Readings in Price Theory", Irwin, 1952,

L. WALRAS,

"Abrégé des éléments d'économie politique pure"
L.G.D.J., Paris, 1938 (réédité 1953)

M. WEBER,

"Wirtschaft und Gesellschaft", 1921,
trad. française "Economie et Société"
Plon, 1971

A.P. WEBER,

"La concentration industrielle dans la France contemporaine"
Bordas, Paris, 1971,

A.P. WEBER et F. JENNY,

"Concentration et politique des structures industrielles",
Documentation française, Paris, 1975.

L.W. WEISS,

"The Survival Technique and the Extent of Suboptimal
Capacity"
J.P.E., june 1964,

T.M. WHITIN et M.H. PESTON,

"Random Variations, Risk and Returns to Scale",
Q.J.E., 1954, pp. 603 - 612

W.F. WHYTE,

"Men at Work"
Dorsey Press, 1961,

S. WICKHAM

"Concentration et dimensions"
Flammarion, Paris, 1966,

K. WICKSELL,

"Lectures on Political Economy",
Edition anglaise, London, G. ROUTLEDGE, 1934

P.J.D. WILES,

"Prices, Cost and Output"
Basil Blackwell, Oxford, 1956,

J. WILLIAMSON,

"Profit, Growth and Sales Maximization"
Economica, feb. 1966,

O.E. WILLIAMSON,

"Corporate Control and Business Behavior",
Prentice Hall, Englewood, 1970,

O.E. WILLIAMSON,

"The Economics of Discretionary Behavior : Managerial objectives in a Theory of the Firm"

Markham, Chicago, 1967,

"Managerial Discretion, Organization Form and the Multi-Division Hypothesis" paru dans "The Corporate Economy"

Robin Marris et Adrian Wood, éditeurs, 1971

S.G. WINTER,

"Satisficing, Selection and The Innovating Remount"

Q.J.E., may 1971

M. ZEITLIN

"Corporate Ownership and Control,

The Large Corporation and the Capitalist Class"

American Journal of Sociology, march 1974.

L I S T E D E S F I G U R E S E T
D E S T A B L E A U X

Figure 1	niveau du stock dans le cas du modèle de la quantité de commande fixe de Wilson.	21
Figure 2	marché du bien II	27
Figure 3	l'équilibre de l'entreprise.	69
Figure 4	productivité marginale et moyenne.	70
Figure 5	production totale.	72
Figure 6	productivité moyenne.	72
Figure 7	coûts marginaux et moyens en longue période.	75
Figure 8	coûts moyens en L	86
Figure 9	niveau et ligne hiérarchique	122
Figure 10	division par spécialisation de l'entreprise	124
Figure 11	l'entreprise à division multiple	134
Figure 12	Ajustement du salaire le plus élevé et des ventes de l'entreprise correspondante	134
Figure 13	Organisation de la Société anonyme en droit français	176
Figure 14	Organigramme d'une grande société américaine.	178
Figure 15	Auto contrôle de la société A.	189
Figure 16	taux de profit et taux d'accumulation.	309
Figure 17	taux de profit et comportements différenciés des "décideurs"	311
Figure 18	maximation de la masse des profits.	326
Figure 19	taux de profit moyen et marginal	326
Figure 20	Représentation du coût moyen par A. MARSHALL	331
Figure 21	Profit et taux de croissance	336
Figure 22 A.	Maximation des profits distribués	339
Figure 22 B.		339
Figure 23	Le choix de l'entreprise entre ventes et profits.	347
Figure 24	taux de croissance et contrainte sur le taux de profit.	348
Figure 25	Croissance maximale et contrainte sur le ratio d'évaluation	349
Figure 26	La maximation des ventes et l'ignorance des ventes	352

CHAPITRE 2		
Tableau 1	la relation coût unitaire/taille dans sept industries américaines	87
Tableau 2	influence de la taille sur les coûts dans 27 industries britanniques.	89
Tableau 3	l'opinion des entrepreneurs sur la relation coût unitaire/taille.	92
Tableau 4	répartition par âge et par taille des établissements des Bouches du Rhône en 1 958	100
Tableau 5	taux de croissance moyen, variance et écart-type des distributions des taux de croissance	103
Tableau 6	Taux d'accroissement des effectifs des établissements créés en France depuis 1954	
CHAPITRE 3		
Tableau 7	Répartition de 500 dirigeants d'entreprise par nombre d'employeurs depuis l'âge de 25 ans	138
Tableau 8	Répartition de 500 dirigeants d'entreprise par nombre d'employeur depuis l'accession à un poste de dirigeant	139
Tableau 9	nombre d'années de travail antérieures chez leurs employeurs des dirigeants des 500 plus grandes entreprises américaines en 1967	140
Tableau 10:	Etendue du contrôle et hiérarchie des salaires	145
CHAPITRE 4		

Tableau 11	La concentration de l'industrie américaine en 1962	160
Tableau 12	Le poids de 18 groupes français dans l'économie française	161
Tableau 13	Statut juridique des 200 premières entreprises françaises au 31/12/71	170
Tableau 14	bataille de ramassage de procurations aux Etats-Unis entre 1 956 et 1 961	175
Tableau 15	répartition des administrateurs de 35 entreprises américaines	182
Tableau 16	pourcentage des administrateurs internes dans les 200 plus grandes entreprises françaises	184
Tableau 17	Répartition de 176 grandes entreprises américaines suivant les actions détenues par les différents administrateurs	185
Tableau 18	pourcentage des actions représentées au conseil d'administration des entreprises américaines en 1965-6	185
Tableau 19	Répartition de 264 dirigeants d'entreprises selon la valeur en Bourse des actions détenues dans les entreprises qui les employaient en 1935	187
Tableau 20	lignes de partage des théories de l'entreprise	
CHAPITRE 5		
Tableau 21a:	Résultats de BERLE-MEANS et LARNER.	216
Tableau 22	Répartition de 176 entreprises géantes (TNEC)	221
Tableau 23	Groupes et imbrication des conseils d'administration en 1 935	223
Tableau 24	les résultats principaux de J. M. CHEVALIER - L'industrie américaine, 1 965 -1 966	225

Tableau 25	les liaisons entre entreprises géantes en 1965.'	227
Tableau 26	Nombre de liaisons et % d'administrateurs internes au Conseil d'administration	
Tableau 27	la structure du contrôle des 200 plus grandes entreprises françaises	226
Tableau 28	taille comparée des 200 premières entreprises françaises et américaines en 1975	238
Tableau 29	Structure du contrôle des 20 plus grandes entreprises françaises au 31/12/71	239
Tableau 30	Structure du contrôle des 41 plus grandes entreprises belges	242
Tableau 31	Répartition des porteurs de valeurs mobilières par profession..	247
Tableau 32	Concentration des valeurs mobilières	248
CHAPITRE 6		
Tableau 33	Variation des salaires et des dividendes dans 53 grandes entreprises américaines 1929-1932	287

TABLE DES MATIERES

CHAPITRE I - SYSTEME DE PRIX ET ENTREPRISE	3
Section 1 L'information	11
§ 1 Le coût de l'information	11
- La recherche du meilleur prix	12
- Economies de collecte d'information	16
§ 2 Le contrôle de l'information	18
- La stabilisation des fluctuations externes	18
- Les sources stochastiques des économies d'échelle	20
- Intégration et nature des biens	24
§ 3 Les obstacles à la conclusion des contrats	33
Section 2 Les interdépendances des agents économiques	37
§ 1 La production coopérative	38
§ 2 Economies externes et incitation à l'intégration	44
- Economies externes technologiques et pécuniaires	46
- Intégration des économies externes	49
Annexe Propriétés du minimum d'un échantillon	53
 CHAPITRE II - LOIS STATIQUES ET-DYNAMIQUES DE LA PRODUCTION ET	
INTEGRATION DES ACTIVITES ECONOMIQUES DANS	59
L'ENTREPRISE	
Section 1 Taille de l'entreprise et coût de production	61
§ 1 La relation taille /coût dans la théorie néo -classique	61
- la loi des rendements croissants et décroissants	62

	- la loi des rendements et la longue période	74
§ 2	Les faits	79
	- Problème de définition et de mesure	
	- Méthodes utilisées	
	- Les résultats empiriques	84
Section 2	Les difficultés croissantes de la substitution entreprise / marché	93
§ 1	L'âge, obstacle à la croissance des entreprises	94
	- Les analogies biologiques de A MARSHALL	94
	- Les résultats empiriques	97
§ 2	La croissance et les métamorphoses de l'en- treprise	104
§ 3	La limite du taux de croissance	107

CHAPITRE III - INTEGRATION DES ACTIVITES ECONOMIQUES ET

	TAILLE OPTIMALE DES ENTREPRISES	115
Section	L'organisation des entreprises	117
§ 1	Le principe hiérarchique	117
§ 2	L'étendue du contrôle	120
§ 3	Longueur de la ligne hiérarchique et niveaux hiérarchiques	121
§ 4	Les divisions de l'entreprise	123
Section 2	Organisation hiérarchique et fonctionnement des entreprises	129
Section 3	Coûts salariaux et organisation des entreprises	132
§ 1	Les observations	132
§ 2	les tentatives d'explication par la producti- vité du travail	135

§ 3	La théorie administrative du salaire	141
§ 4	La théorie administrative du salaire et les faits	142
Section 4	détermination économique et administrative de la taille de l'entreprise	147
§ 1	Le modèle	147
§ 2	Les résultats	152
§ 3	Généralisation	153
CHAPITRE IV - LE POUVOIR DANS L'ENTREPRISE		159
Section 1	Aspects formels du pouvoir dans l'entreprise	166
§ 1	Les décisions dans l'entreprise	166
§ 2	La prise des décisions stratégiques	170
	- les groupes externes à l'entreprise	171
	- les organes juridiques du pouvoir	173
	1 - l'assemblée générale	173
	2 - les organes de direction	175
§ 3	La composition des conseils d'administration	178
§ 4	L'émiettement de la propriété et ses conséquences	188
Section 2	Origines du pouvoir dans l'entreprise	190
§ 1	propriété et capacité d'organisation	193
§ 2	la production de la capacité d'organisation	195
§ 3	les changements dans la société par action et leurs conséquences sur le système économique	202

CHAPITRE V : LA SELECTION DES DIRIGEANTS	207
Section 1 les observations américaines	209
§ 1 Présentation	209
1 - la méthode	211
2 - les catégories d'entreprises	212
3 - les sources	215
4 - les résultats	215
§ 2 l'étude du TNEC	218
1 - la méthode	219
2 - la classification des entreprises	219
3 - les sources	220
4 - les résultats	222
§ 3 l'étude de JM CHEVALIER	224
§ 4 autres études	226
Section 2 les observations françaises	229
§ 1 Présentation	229
§ 2 l'étude de F MORIN	231
1 - la méthode	231
2 - les catégories et les types de contrôle	232
3 - les sources	235
4 - les résultats	236
Section 3 La situation belge	240
§ 1 La méthode et les sources d'information	240
§ 2 les catégories d'entreprises	241
§ 3 les résultats	242

Annexe	les porteurs de valeurs mobilières en France	245
	§ 1 le recensement des porteurs ,	245
	§ 2 la répartition par profession	246
	§ 3 Montant moyen et concentration	248
	§ 4 Conclusion	249
CHAPITRE VI - L'AUTONOMIE DES DIRIGEANTS		253
Section 1	le contrôle indirect par le marché financier	255
	§ 1 le contrôle direct	255
	§ 2 le contrôle indirect	256
	- le marché financier et la valeur des actions	257
	- valeur des actions et contrôle des dirigeants	264
	§ 3 l'efficacité du marché financier	269
Section 2	Les motivations des dirigeants	274
	§ 1 les motivations non-économiques	275
	- la sécurité	277
	l'indépendance	279
	- le confort	280
	- la puissance	280
	- le prestige	284
	§ 2 les motivations économiques	285
	- le salaire de base	286
	- le système des primes	288
	- les options de souscription ou d'achat d'actions	289
	§ 3 les parts relatives des différents types de rémunération	291

§ 4	l'influence respective des types de rémunération des dirigeants	293
Section 3	résultats obtenus par les entreprises et dévolution du pouvoir	
§ 1	les études de Kamerschen et Monsen Chiu et Cooley	302
§ 2	l'unification des catégories de di - rigeants	305
Annexe	Un modèle "micro -macro" de détermination du profit	308
CHAPITRE VII LES OBJECTIFS DES ENTREPRISES		317
Section 1	L'hypothèse de maximation du profit	319
§ 1	les formulation de l'hypothèse par COURNOT	319
§ 2	Profit et taux de profit : approche statique ,	321
§ 3	Profit et taux de profit : approche dynamique	329
	- La maximation des profit et l'inter - dépendance des périodes	330
	- la maximation des profits distribués	337
	- la maxima tian des profits totaux	341
Section 2	L'hypothèse de maximation des ventes	343
§ 1	La formulation de l'hypothèse par BAUMOL	343
§ 2	Développement et limites de l'hypothèse	

	de maximation des ventes	345
	- le modèle statique	345
	- le modèle dynamique	348
§ 3	la maximation des ventes, règle de gestion empirique en présence de l'incertain	351
Section 3	La recherche d'un niveau satisfaisant de réalisation des objectifs	354
§ 1	la prise de décision dans les entreprises	
§ 2	les limitations de la rationalité	357
§ 3	Confrontation des modèles de maximation et de satisfaction	361
	Listes des tableaux	415
	Liste des figures	415
415	Bibliographie	373