

**ECONOMIE DU SAVOIR, GOUVERNANCE D'ENTREPRISE
ET PARTAGE DU SURPLUS
KNOWLEDGE ECONOMY, CORPORATE GOVERNANCE
AND SURPLUS SHARING**

Kerzabi Abdelatif^{1*}, Bérass Dalila²

¹ Université de Tlemcen, kerzabi57@gmail.com

² Université d'Oran 2, dberass@yahoo.com

Date de réception:6/11/2022 Date de révision:7/11/2022 Date d'acceptation:30/12/2022

Résumé

La gouvernance des entreprises a donné lieu à un nombre important de publications dont la plupart se sont focalisées sur la gouvernance actionnariale considérée comme la solution idoine pour discipliner les managers.

Le basculement de l'économie réelle vers l'économie de la connaissance a introduit celle-ci comme une variable déterminante dans la production du surplus. Le surplus est entendu ici comme le supplément de la valeur produite qui permet de rémunérer les facteurs de production (capital et travail).

L'introduction de la connaissance, nous conduit vers un modèle de gouvernance qui privilégie la dimension productive des savoirs. C'est-à-dire la création de la valeur par la connaissance d'où la prise en compte de ceux qui détiennent cette connaissance. Dans ce cas, ces détenteurs de connaissances (knowledge workers) revendiquent leur part dans le surplus de l'entreprise.

C'est un nouveau modèle de gouvernance qui doit tenir compte de ceux qui produisent le surplus et de la manière dont il est réparti. Tel est l'objectif de ce travail dont l'hypothèse centrale est : plus les connaissances sont spécifiques et plus les salaires que perçoivent ceux qui détiennent ces connaissances sont importants.

Mots clés :

Connaissance, gouvernance, actionnaires, managers, surplus.

Abstract

Corporate governance has given rise to a large number of publications, most of which have focused on shareholder governance, which is considered the appropriate solution to discipline managers. However, taking knowledge into account as a quasi-determining variable in the production of surplus leads us to a governance model that favors the productive dimension of knowledge. Seen from this perspective, Charreaux (2002) defines the governance of organizations as the set of mechanisms that increase the potential for value creation through learning and innovation. The dominant model of governance based solely on the relationship between shareholders and managers ignores the power that knowledge workers (specific human assets) can exercise in the distribution of surplus.

It is a new model of governance that must take into account who produces the surplus and how it is distributed. This is the objective of this work, the central hypothesis of which is: The more specific the knowledge, the higher the wages received by those who hold this knowledge.

Keywords :

Knowledge, governance, shareholders, managers, surplus .

* Auteur correspondant

1. Introduction:

Une des caractéristiques de l'économie du savoir c'est l'incorporation grandissante du travail intellectuel dans les produits et services, qu'ils soient ordinaires ou sophistiqués. La société bascule progressivement du monde industriel vers un mode plus immatériel.

Dans cette nouvelle économie, l'innovation tient une place importante. L'entreprise devient (Bouchez J-P, 2014) un objet hybride : actif financier au regard des investisseurs, mais aussi actif cognitif, censé produire des innovations à un rythme de renouvellement de plus en plus élevé.

On assiste alors, à une réorientation des activités de productions vers des activités de création, d'utilisation et de diffusion de nouvelles connaissances.

L'économie de la connaissance est devenue un stade particulier du capitalisme au point où tout un courant de la pensée économique insiste sur le rôle moteur de la connaissance dans la compétitivité des firmes (Dutraive V., 2008) et la croissance des nations.

Les institutions mondiales (Banque Mondiale, FMI, OCDE...) nous disent que la « performance économique » des pays, dépend de plus en plus du Savoir, de l'éducation, de l'information et de la technologie.

Ce nouveau régime de croissance post-fordiste entamé depuis la fin des années 1970 (Hatchuel A., Le Masson P. et Weil B., 2004), s'est caractérisé (Bouchez J-P, 2014) par une marchandisation fortement amplifiée des connaissances, une croissance très sensible des activités de services, sur fond d'une financiarisation marquée de l'économie.

Cette intensification des connaissances, annonce une transformation des relations dans l'entreprise. Elle devient un lieu de partage et de transfert de connaissances entre individus et groupes.

Etant donné que (Dutraive V., 2008) le « capital humain spécialisé » est devenu la source majeure de création de Valeur, le pouvoir lié à la détention d'actifs physiques (actionnaires) s'affaiblit. Ce n'est pas parce qu'on détient des actifs dans l'entreprise qu'on a le pouvoir. Ceux qui détiennent ce pouvoir sont désormais ceux qui détiennent les connaissances.

Par conséquent, il est difficile d'exercer un réel pouvoir sur les détenteurs de compétences spécialisées au risque de les voir quitter l'entreprise. Ces aspects renvoient à la question de la gouvernance de l'entreprise dans un capitalisme qui a muté. Il ne s'agit plus d'inciter les managers à s'orienter vers les objectifs des actionnaires mais, d'inciter ceux qui détiennent les connaissances spécialisées à s'investir dans les objectifs de l'entreprise. La connaissance prend une valeur marchande en raison, notamment, de l'extension des droits de propriété sur l'information et les savoirs. Bref, la connaissance devient marchandise, objet de l'accumulation.

L'entreprise produit un surplus en consommant des ressources via la coopération. La gouvernance d'entreprise est (Charreaux, 2003) contingente à cette question de production et de répartition du surplus.

Dans l'économie du savoir, la firme produit un surplus en majeure partie de l'exploitation de la connaissance de et non plus, comme autrefois, de l'exploitation et de la transformation de ressources naturelles (Eyries A. et Duzert A., 2014).

La gouvernance des entreprises a donné lieu à un nombre important de publications dont la plupart se sont focalisées sur la gouvernance actionnariale considérée comme la solution idoine pour discipliner les managers.

Aujourd'hui, la prise en compte de la connaissance en tant que variable quasi déterminante dans la production du surplus nous conduit vers un modèle de gouvernance qui privilégie la dimension productive des savoirs.

Vue sous l'angle cognitif, Charreaux (2002) définit la gouvernance des organisations comme l'ensemble des mécanismes permettant d'augmenter le potentiel de création de valeur par l'apprentissage et l'innovation. La capacité du management d'organiser la production et d'acquérir de la connaissance permet aux firmes d'être plus productives. Cependant, ce modèle de gouvernance ignore le pouvoir que peuvent exercer les knowledge workers (actifs humains spécifiques) dans la répartition du surplus. Il est difficile de discipliner ceux qui détiennent la connaissance dans l'entreprise. Ceux-ci sachant qu'ils disposent de la connaissance indispensable à la performance de l'entreprise, peuvent

aller ailleurs au cas où ils se sentent traités comme un personnel ordinaire.

L'économie de la connaissance a mis au premier plan ces actifs humains spécifiques comme producteurs de savoirs. Au niveau de l'entreprise, ces actifs humains sont difficilement redéployables dans le sens où le coût de leur remplacement est important.

Cette situation qui leur est favorable leur donne le pouvoir de négocier leurs salaires ainsi que leurs conditions de travail. Situation qui se traduit nécessairement par leur pouvoir à s'approprier une partie du surplus dégagé par l'entreprise. C'est l'objet de notre travail.

La problématique que nous cherchons à développer est la suivante :

De par leur position dans l'entreprise en tant que détenteurs exclusifs des connaissances, les travailleurs du savoir perçoivent un surplus au-delà de leurs salaires en agissant sur la répartition de la création de la valeur.

Pour ce faire, nous partons de l'hypothèse que plus ces connaissances ne sont spécifiques et plus le surplus que s'approprient les travailleurs du savoir n'est important.

Notre méthodologie, vise la reconstitution de la genèse des situations étudiées, en découvrant les antécédents qui permettent d'expliquer des situations. En d'autres termes, il s'agit d'observer et de comprendre les ressorts des connaissances dans l'entreprise et la manière dont celles-ci influent sur la répartition du surplus. On doit souligner aussi que dans ce travail, il ne s'agit de mesurer le phénomène de la production du savoir, et encore moins de la répartition du surplus.

Dans un premier point, nous ferons une brève revue de la littérature sur l'économie du savoir (1) qui nous permettra de mieux comprendre les mutations du capitalisme depuis la période fordiste où la consommation des ressources matérielles était essentiellement basée sur les biens tangibles (2) jusqu'à l'économie du savoir (3 et 4) et ses répercussions sur la gouvernance et le partage du surplus.

1- ETAT DE LA LITTERATURE

Depuis la fin des années quatre-vingt-dix, nous assistons en économie à un changement de paradigme dans le sens où la connaissance et l'immatériel deviennent déterminants dans la création de la valeur. Jusqu'au siècle dernier, le succès économique des nations reposait essentiellement sur la

richesse en matières premières, sur les industries manufacturières et sur le volume en capital matériel dont disposait chaque pays.

Pour de nombreux économistes, et organisations économiques internationales, la période actuelle marque une rupture par ces mutations radicales qui sont entrain de changer la nature même du fonctionnement des économies.

En donnant à la connaissance une valeur économique, au même titre que les autres ressources matérielles, les recherches en sciences économiques et en management ont ouvert la voie à de nouvelles théories qui placent le Savoir au centre du processus de création de la richesse.

L'économie du savoir comme le knowledge management sont nés de cette centralité du savoir dans la création de la richesse. L'économie du savoir (OCDE) est celle où la productivité et la croissance de l'économie des pays, dépendent de plus en plus du savoir, de l'éducation, de l'information et de la technologie ; alors que le knowledge management regroupe les méthodes et outils logiciels permettant d'identifier, de capitaliser les connaissances de l'entreprise afin notamment de les organiser et de les diffuser.

Préoccupés par le travail productif comme source de valeur, le savoir n'a pas retenu l'attention des économistes classiques. Il a fallu attendre les néoclassiques pour voir comment les grandes écoles de la pensée économique traitent du savoir. Voyons d'abord ce que nous disent ces incontournables de la science économique.

A la différence des autres néoclassiques qui limitent la notion de connaissance à l'information sur les prix, Marshall considère que le Capital est formé pour une grande part de connaissance et d'organisation, et que la connaissance est le moteur de production. Cette affirmation est reprise plus tard par P. Drucker(1992), qui affirme que le savoir « est désormais le facteur de production décisif ».

L'école autrichienne et notamment Von Hayek et Schumpeter définit la connaissance comme subjective. Hayek insiste sur l'importance des connaissances implicites, spécifiques au contexte et Schumpeter (cité dans Perreau, 2005) met en évidence l'importance de la combinaison des connaissances explicites dans l'innovation.

Enfin, Penrose (1959) considère la firme comme un répertoire de connaissances où les services procurés par ces ressources sont une fonction

de l'expérience et des connaissances accumulées au sein de la firme. Finalement, Nelson et Winter (1982), reconnaissent que l'essence de la technologie est la connaissance. Mises à part ces écoles de pensée, nous trouvons toute une mouvance d'auteurs qui se sont intéressés au savoir. Drucker P. (1993) présente le savoir comme la ressource dont l'actif principal est le travailleur du savoir ; Toffler (1990) relie savoir et pouvoir ; Quinn (1992) va plus loin en estimant que la valeur d'un produit ou d'un service dépend fondamentalement de l'intégration de caractéristiques intangibles basées sur le savoir.

Le présent travail s'inscrit dans le nouveau paradigme économique qui considère la connaissance comme une ressource cruciale dans la production. Pour les besoins de notre étude, nous allons utiliser de manière indifférente les concepts de connaissance et de savoir même s'ils présentent quelques nuances que nous allons tout de suite expliciter.

Malgré leur similitude, savoir et connaissance ne s'emploient pas dans les mêmes contextes.

Le savoir est une construction mentale individuelle qui peut englober plusieurs domaines de connaissance. Dans ce cas, le savoir est un ensemble de connaissances.

Pour le dictionnaire Littré (1877), le savoir est une « Connaissance acquise par l'étude, par l'expérience ». Le TLFi (trésor de la langue française informatisée) élargit cette définition : « Ensemble des connaissances d'une personne ou d'une collectivité acquises par l'étude, par l'observation, par l'apprentissage et/ou par l'expérience. On retient de ces définitions que le savoir se distingue par divers traits d'un ensemble de connaissances en particulier par la dimension qualitative dans le sens où il suppose un processus continu d'assimilation et d'organisation de connaissances.

Ainsi, en management, le terme de gestion des connaissances exprime cette nuance.

G. Balmissse (2002), définit la gestion des connaissances comme étant « l'utilisation systématique et organisée des savoirs contenus dans l'entreprise dont le but est de l'aider à atteindre ses objectifs ».

Alors que Jean-Yves Prax (2007) est plus nuancé, il propose trois définitions de la gestion des connaissances.

- Une définition fonctionnelle : « Manager le cycle de vie de la connaissance depuis l'émergence d'une idée : formalisation, validation, diffusion, réutilisation, valorisation. »

- Une définition opérationnelle : « Combiner les savoirs et les savoir-faire dans les processus, produits, organisations, pour créer de la valeur. »

- Une définition économique: «Valoriser le capital intellectuel de la firme. »

Cette dernière définition, appelle à une capitalisation des connaissances qui, en d'autres termes consiste à considérer certaines connaissances utilisées comme un ensemble de richesses et d'en tirer des intérêts contribuant à augmenter son capital. C'est ce que soutient M. Grundstein (2006), qui considère les connaissances « utilisées et produites par l'entreprise comme un ensemble de richesses constituant un capital ».

C'est ainsi que le management des connaissances (Jarrosou, 2004) porte sur les méthodes d'extraction des connaissances.

Manager des connaissances en entreprise veut dire en termes simples, extraire les connaissances des individus pour les mettre au profit de la performance. Cette mobilisation de la connaissance au service de l'entreprise, devient compétence.

Au XXIème siècle, la compétence est perçue comme un facteur incontournable de productivité et de compétitivité. L'avantage compétitif de l'entreprise est déterminé par les compétences dont elle dispose. Passer de la connaissance à la compétence, c'est utiliser les connaissances pour agir sur les ressources de l'entreprise à des fins de performance.

Pour Le Boterf G. (2000), la performance c'est savoir «agir avec pertinence dans un contexte particulier, en choisissant et en mobilisant un double équipement de ressources : ressources personnelles (connaissances, savoir-faire, qualités, culture, ressources émotionnelles,...) et ressources de réseaux (banques de données, réseaux documentaires, réseaux d'expertise, etc.) ».

2- MUTATION DU CAPITALISME

A la suite de la grande crise de 1929, les managers (Bouchez,) récupèrent progressivement la direction des grandes entreprises.

Ces entreprises nous dit Galbraith (1978, p. 72) sont devenues des républiques indépendantes gouvernées par leur propre management. Avec le

développement de l'entreprise, la technostructure s'empare de tous les pouvoirs. Journaux, télévisions et radios se font les porte-paroles de ces grandes entreprises.

Ce pouvoir des managers n'est pas seulement le résultat (Galbraith, 1978, p.70) du morcellement du capital entre une multitude d'actionnaires, mais aussi par le manque d'information.

Les managers qui ont la charge de la gestion de l'entreprise disposent d'une information privilégiée sur l'entreprise. En outre, l'actionnaire ne dispose pas toujours des compétences nécessaires lui permettant de savoir si toutes les décisions prises par les dirigeants servent ses propres intérêts ou ceux des dirigeants.

Cette nouvelle forme de coordination conduite (Chandler, 1988, p.) par la «main visible des managers», s'imposera jusqu'à la fin des années 1970. Ainsi, la main visible des managers a progressivement remplacé la main invisible du marché, décrites par Adam Smith.

En moins d'un siècle, l'entreprise moderne a acquis le statut d'une institution puissante dans laquelle, les cadres moyens et les managers, se sont arrogés une influence capitale sur son fonctionnement.

Cette technostructure pour reprendre le terme de Galbraith, en poursuivant ses propres intérêts, ont fait de la grande entreprise (Asselain, 2007), un acteur central de la croissance économique, du progrès technique et de l'innovation.

On peut dire que ces dirigeants ont été à l'origine des trente glorieuses. L'expression « Les trente glorieuses » est reprise du titre d'un livre de Jean Fourastié consacré à l'expansion économique sans précédent qu'a connu le monde occidental au lendemain de la Seconde Guerre mondiale jusqu'au choc pétrolier de 1973.

Les années 50 et 60 dévoilent des taux de croissance du produit, de la productivité et de la consommation sans précédent.

La montée en puissance du régime de croissance intensive au cours de cette période a été alimentée par un affinement croissant de la division du travail et un niveau important de formation brute de capital fixe (FBCF). Aussi, cette croissance fordiste est le résultat (Negri A., Vercellone C, 2008) de la logique de développement du capitalisme industriel fondée principalement sur : « la polarisation sociale des savoirs ancrée sur la séparation entre travail intellectuel et travail manuel ; l'hégémonie des connaissances

incorporées dans le capital fixe et l'organisation managériale des firmes par rapport aux savoirs mobilisés par le travail ; la centralité du travail matériel, soumis aux normes tayloriennes d'extraction de la plus-value ; le rôle stratégique du capital fixe comme forme principale de la propriété et du progrès technique. »

Cette croissance est aussi consécutive du pouvoir des managers procède d'un ensemble de transformations sociales. Il s'agit de la séparation de la propriété et de la gestion (Berle et Means). L'entreprise n'est plus gérée par le propriétaire, elle est confiée à un manager qui en assure le fonctionnement.

La propriété de la grande entreprise est désormais concentrée entre les mains des actionnaires et prêteurs, individuels et institutionnels et toutes les fonctions de l'ancien capitaliste de Marx ont été transférées aux managers. (Duménil G. et Lévy D., 1999, p 158) mandatés en raison de leurs compétences par les actionnaires (Hoang-Ngoc L., 2002) pour parfaire la synthèse des intérêts supposés communs des participants à l'activité productive de l'entreprise.

Une grande majorité des entreprises dont le capital est détenu par des actionnaires sont gérées par des salariés-dirigeants. Cette séparation entre la propriété et la gestion a conduit à concevoir l'entreprise comme un ensemble d'agents pouvant avoir des objectifs différents voire antagonistes. Dans la firme managériale les dirigeants (Wirtz et Charreaux, 2007) de part leur position dans l'interaction de l'entreprise avec ses parties prenantes (clients, salariés, fournisseurs, banquiers...) exercent une influence déterminante sur le processus de création et de répartition de la valeur.

Le gigantisme écrit André Gorz (1997) «des grandes usines, des grandes administrations propre au fordisme, l'organisation centralisée, hiérarchisée, rigide des tâches parcellisées, compartimentées, coordonnées par une pléthore d'officiers et de sous-officiers de la production rendait les entreprises extrêmement vulnérables ». La production de masse et en grandes séries perd son efficacité originelle et le taylorisme est vivement contesté lors de la crise sociale de mai 1968. Les grèves se multiplient à la fin des années 60 et dans les années 70. Les années 80 et la révolution conservatrice, initiée par l'arrivée au pouvoir de Margaret Thatcher en Grande-Bretagne en 1979 et de Ronald Reagan aux Etats-Unis en 1980, alimentée par les idées du think tank ultra-libéral de la société du Mont-

Pèlerin, vont véritablement marquer une rupture idéologique, politique et économique par rapport aux préceptes keynésiens et à l'état providence des Trente Glorieuses.

L'avènement de la finance dans les années 80 modifie profondément le visage du capitalisme : la sphère financière autonomisée de la sphère productive au cours des années 80 et 90 si bien que la finance devient une nouvelle sphère de pouvoir et constitue le cœur du pouvoir (A. Negri, 2000), rejetant à sa périphérie le pouvoir de la sphère productive. Cette rupture qui a permis à ce capitalisme de muter se caractérise par (Hoang-Ngoc L., Tinel B., 2005) l'importance du processus de financiarisation de l'économie avec le retour des actionnaires et surtout ceux qui les représentent (Fonds de pension, fonds de placement, SICAV...) qui ont durci leurs normes de contrôle résiduel dans le rapport financier.

3- DU POUVOIR DES MANAGERS A LA GOUVERNANCE ACTIONNAIRIALE

Les transformations économiques de la fin du siècle dernier ont profondément modifié le système de financement de l'économie mondiale. D'une économie de crédit (ou d'endettement), on est passé à une économie de marchés de capitaux.

Cette transformation a des effets sur le rôle des banques, et plus généralement, sur l'intermédiation financière. La prise en main de l'économie réelle par les marchés financiers a encouragé les entreprises à donner la priorité à la maximalisation des bénéfices et à augmenter les valeurs des actions à court terme.

Apparue aux Etats-Unis vers la fin du siècle dernier, la gouvernance d'entreprise fait suite à une série d'OPA qui ont conduit au changement des équipes dirigeantes dans de nombreuses entreprises.

Les diagnostics ont révélé que ces entreprises n'ont pas été gérées dans l'intérêt des actionnaires.

Au Royaume-Uni, une série de faillites d'entreprises a incité les actionnaires à reconsidérer la fiabilité des comptes qui leur sont présentés par les équipes dirigeantes.

La multiplication de ces situations a fait qu'un premier rapport lui fut consacré en 1993. Ce premier rapport qui sera suivi de plusieurs autres,

émet les premiers principes de la gouvernance d'entreprise qui insistent sur la nécessité de surveiller ceux qui gèrent l'entreprise.

En théorie, les dirigeants sont supposés être rationnels, mais en pratique ils maximisent leurs propres intérêts au détriment de ceux des actionnaires. Les conflits qui en résultent (Charreaux G., et Wirtz R., 2007), conduisent à une sous-exploitation du potentiel de création de valeur, voire à sa destruction. Cette situation qui oppose les dirigeants aux actionnaires se traduit par des coûts d'agence.

Ces coûts recouvrent les coûts de surveillance consentis par les actionnaires pour vérifier l'adéquation entre la gestion du manager et ses propres objectifs (procédures de contrôle, systèmes d'audit, rémunération du mandataire ...) et les coûts de dédouanement engagés par les actionnaires dans le but de rassurer le manager sur la qualité de sa gestion.

De ce fait, la gouvernance est définie (Charreaux G., 1997) comme « l'ensemble des mécanismes qui ont pour effet de délimiter les pouvoirs et d'influencer les décisions des dirigeants, autrement dit, qui « gouvernent » leur conduite et définissent leur espace discrétionnaire ».

L'intervention de la gouvernance d'entreprise fait privilégier la création de la valeur pour l'actionnaire. Désormais, l'entreprise doit maximiser le cours boursier du titre détenu par l'actionnaire.

Dans cette logique, l'actionnaire doit accroître la valeur en réduisant les « coûts d'agence ».

De cette manière, le dirigeant a intérêt à s'aligner sur l'objectif de l'actionnaire. Situation qui fait dire à Charreaux (2004) que : « la question de la gouvernance des entreprises s'est inscrite dès l'origine dans la perspective de régulation du comportement des dirigeants et dans la définition des règles du jeu managérial ».

La diffusion des informations sur les entreprises devient obligatoire. C'est le principe de la transparence. Aussi, une dernière exigence consiste à associer une partie de la rémunération des dirigeants à la performance de l'entreprise.

Les actionnaires sont supposés être les meilleurs garants de la bonne gestion des entreprises en imposant des retours sur leurs investissements en capital suffisamment élevés pour obliger les dirigeants à optimiser les outils de production (Gomez P-Y, 2009).

Dans son modèle actionnarial, la gouvernance d'entreprise, est restée longtemps prédominante. Beaucoup de lui ont été consacrés et se sont focalisés sur l'existence de conflits d'agence entre actionnaires et dirigeants, lesquels doivent par conséquent être disciplinés. Ainsi, la gouvernance apparaît alors exclusivement disciplinaire.

4- CONNAISSANCES, GOUVERNANCE ET PARTAGE DU SURPLUS

Cependant, un autre modèle de gouvernance commence à émerger. Ce nouveau modèle découle de l'exploitation de la connaissance dans l'entreprise. L'entreprise n'est plus comme autrefois, un lieu d'exploitation et de transformation de ressources naturelles. L'entreprise agit sur les connaissances qui sont produites, transmises ou capitalisées par elle.

Or, la connaissance (Eyries A. et Duzert A., 2014) n'étant pas une ressource classique, elle entraîne de profonds bouleversements dans les logiques organisationnelles plus traditionnelles.

Ce changement induit par l'économie du savoir se caractérise aussi par une série de bouleversements dans le regard porté sur les acteurs de la production. Dans la nouvelle donne, apparaît un nouvel acteur ; il s'agit des knowledge workers qui font que le savoir devienne la seule ressource qui compte le plus.

Ces travailleurs du savoir se définissent par une activité principalement centrée sur la production à caractère intellectuel et immatériel, à l'intérieur de l'entreprise.

Ces travailleurs se distinguent par la valeur ajoutée qu'ils produisent. Mais, ces travailleurs qui disposent de connaissances plus que les autres sont (Lowell L. Bryan, 2005) moins portés à transmettre leur savoir s'ils ne sont pas suffisamment rétribués pour le temps et l'énergie qu'ils dépensent à les transcrire sous une forme accessible.

Pour cerner l'effet du savoir sur la gouvernance et la répartition du surplus, nous mobiliserons la théorie des coûts de transaction développée par Ronald Coase et Oliver Williamson. Ce dernier introduit la spécificité des actifs pour justifier ses travaux sur la gouvernance économique, notamment les frontières de l'entreprise (Ghertman M).

La spécificité des actifs (Coriat B. et Weinstein O., 1995, p. 57) a été mise en avant à l'origine pour expliquer l'intégration verticale ; elle est devenue depuis, une pièce maîtresse de la théorie des coûts de transaction.

L'importance de la spécificité des actifs tient au fait qu'elle agit sur les comportements. Quand la théorie néoclassique standard raisonne sur l'échange instantané entre agents anonymes sur un marché, la prise en compte de la spécificité des actifs (Coriat B. et Weinstein O., 1995, p. 56), dans la théorie des coûts de transaction, transforme radicalement cette représentation des rapports économiques.

La transaction à la différence de l'échange n'est pas instantanée. Elle s'organise en trois étapes : La négociation initiale, le contrat d'échange et enfin, la résolution du contrat après que l'échange ait lieu.

La spécificité des actifs (Coriat B. et Weinstein O., 1995, p. 57), change radicalement la nature des relations entre agents : la transaction ne peut plus être ni anonyme ni purement instantanée.

Il se crée un lien de dépendance personnel durable entre les parties. Ce lien, pose des problèmes d'organisation des relations, de contrôle des comportements du respect des engagements et surtout des règles de partage du surplus.

La nature des actifs échangés influe sur la forme que va prendre la transaction. Plus l'actif est spécifique et plus la transaction est incertaine et plus les relations sont durables.

En plus, les actifs spécifiques sont difficilement transférables et impliquent des modes de transactions adéquats afin d'obtenir une efficacité maximale.

Par conséquent, on peut définir un actif spécifique par le fait (Williamson O.E., 1994, p. 77) qu'il ne peut être redéployé sans qu'il perde sa valeur en cas d'interruption ou d'achèvement prématuré du contrat. Cette spécificité écrit O. Williamson (1994, p. 78), renvoie à des investissements durables qui sont réalisés à l'appui de transactions qui sont particulières.

L'importance de cette spécificité des actifs, résulte (Williamson O.E., 1994, p 79) de sa relation avec la rationalité limitée, l'opportunisme des agents en présence d'incertitude. La spécificité des actifs humains qui concerne notre travail, est liée à l'apprentissage des agents qui deviennent spécialistes dans l'exécution d'une tâche. Elle peut être liée aussi aux agents qui ont déjà des compétences au moment de leur recrutement.

Cette spécialisation entraîne des difficultés dans la mobilité de ces actifs au sein même des organisations mais aussi entre organisations. Un agent ayant une grande compétence dans un domaine spécifique ne peut être affecté à un emploi qui ne relève pas de sa compétence ni à l'intérieur de l'entreprise ni dans une autre entreprise.

Si, dans la perspective contractuelle, le rôle de la firme est de résoudre les conflits d'intérêts entre actionnaires et dirigeants, l'introduction des connaissances comme ressource cruciale fait intervenir un nouvel acteur : les knowledge workers que nous qualifions d'actifs humains spécifiques.

Nous devons à O. Williamson l'introduction de la spécificité des actifs dans les formes de gouvernance. Un actif est dit spécifique lorsqu'il ne peut être redéployé vers des usages alternatifs sans perdre de sa valeur productive. En conséquence, selon l'auteur, « les actifs spécifiques augmentent la dépendance bilatérale et compliquent les procédures contractuelles à retenir » (Williamson O. 1992).

Ces actifs spécifiques renvoient le problème de la gouvernance vers le processus de création du surplus, alors que l'approche contractuelle vise l'élimination des pertes de valeurs dues au comportement des dirigeants. Cette vision accorde un intérêt particulier à (Charreaux G., 2003) la construction des compétences et aux capacités des firmes à innover, à créer leurs opportunités d'investissement et à modifier leur environnement. Le problème principal poursuit Charreaux (2003), « ne serait pas celui de la conciliation des intérêts, mais bien davantage celui de la coordination qualitative, de l'alignement des schémas cognitifs et des modèles d'anticipation ».

Les mécanismes de gouvernance (Tarillon, 2017) vont accompagner le dirigeant en lui apportant les ressources et les compétences nécessaires à la croissance de son entreprise.

Dans les théories contractuelles, l'entreprise est une forme organisationnelle alternative basée sur la hiérarchie. La hiérarchie (Dockes, 1999, p. 78) «est une relation d'autorité qui se décline en une succession de rangs, c'est non seulement une échelle de transmission des ordres, mais aussi une succession hiérarchisée des niveaux de responsabilités où s'exerce une autorité relative sur un domaine spécifique». Cette autorité de l'employeur, est un pouvoir d'achat spécifique (Dockes, 1999, p. 81), un achat d'obéissance et l'employeur achète la subordination de l'employé.

L'autorité est donc (Muller P., 2004) un mécanisme de coordination qui influe sur les comportements individuels. Mais, cette situation où l'autorité impose la subordination et l'obéissance, n'est valable généralement que pour les actifs humains non spécifiques. Un agent économique sans qualification particulière a tendance à se faire employer dans un rapport d'autorité. Il s'engage à fournir un service à l'employeur et être à son service. Il accepte sa subordination en contrepartie d'un salaire et d'un emploi assurés. A l'inverse, un agent dont les compétences sont élevées intègre une relation d'autorité au prix d'une négociation serrée avec l'employeur.

La référence à la théorie des ressources nous permet de mieux cerner les enjeux de cette relation d'autorité autour des actifs humains spécifiques. Ces actifs sont générateurs d'avantages compétitifs et donc de surplus parce qu'elles ont les caractéristiques suivantes (Barney, 1991) : elles sont de valeur, rare, imparfaitement imitables et non substituables. Elles « ne peuvent pas être redéployées sans perte de valeur productive en cas d'interruption ou d'achèvement prématuré des contrats » (Williamson O., 1994, p. 77).

Les ressources lorsqu'elles sont constituées de compétences sont normalement contrôlées par l'organisation or, (Bouchez J-P., 2006) « ces ressources risquent dans certains cas, d'être contrôlées par quelques professionnels du savoir, dans la mesure où leur expertise, leur positionnement favorable sur l'échelle de prestige et leur réseau d'affaires, échappent alors, pour partie à l'organisation, en particulier quand son prestige n'est pas suffisamment développé pour mieux maîtriser ce type de risque ».

Dans cette approche de la gouvernance, il faut tenir compte des conflits d'intérêts entre les actionnaires d'une part, les dirigeants et les actifs humains spécifiques d'autre part.

Les actifs humains spécifiques investissent leurs compétences au profit de l'entreprise. Mais, ils s'attendent en retour (Meier O. et Schier G., 2008) à se voir proposer des salaires et des conditions de travail confortables.

Nous sommes en présence d'un nouvel acteur qui revendique sa part du surplus. Cet acteur nommé knowledge workers ou actifs humains spécifiques de part, sa valeur dans l'entreprise s'approprie une partie du surplus.

5- Conclusion

Les connaissances, compétences, aptitudes et les savoirs- faire sont portés par des hommes. La spécificité des actifs humains est entendue comme des caractéristiques techniques, immatérielles, locales et humaines (Benoit A. 2005) qui confèrent à l'actif une plus grande efficacité productive lorsque celui-ci est intégré au sein d'un processus productif. Nous avons abordé dans ce travail, comment la gouvernance d'entreprise a pris des formes différentes du capitalisme managérial au capitalisme financier et enfin le capitalisme cognitif. L'enjeu a toujours été le partage du surplus.

Alors, que la gouvernance actionnariale privilégiait la discipline des managers, la gouvernance cognitive se caractérise par l'introduction des porteurs de connaissances ou actifs humains spécifiques qui revendiquent une part du surplus proportionnelle à leur contribution à la valeur créée par l'entreprise. Dans ce cas, plus les connaissances sont spécifiques et plus les knowledge workers revendiquent une part importante du surplus.

6. Liste Bibliographique

- Asselain J-C. (2007)**, « Histoire des entreprises et approches globales. Quelles convergences ? », *Revue économique* N°1, Vol. 58, pp 153-172
- Balmisse, G., (2002)**, « *Gestion des connaissances : outils et applications du knowledge management* », Edition Vuibert, Paris, 286p.
- Barney, J. B. (1991)**, "Firm Resources and Sustained Competitive Advantage," *Journal of Management*, Vol. 17, No. 1, 1991, p. 108–09
- Benoit A. (2005)** Une approche du travail par l'analyse des modes de coordination des actifs humains, *Innovations* N° 22, pp. 121-138
- Bouchez J-P. (2014)**, « Autour de « L'économie du savoir » : Ses composantes, ses dynamiques et ses enjeux », « *Savoirs*, N° 34
- Bouchez J-P. (2014)**, « Ce que peut représenter l'économie du savoir aujourd'hui », *La Tribune* du 09 Avril
- Bouchez J-P. (2006)**, « Manager des travailleurs professionnels du savoir : Enjeux et perspectives », *Revue française de gestion*, N° 168-169, pp. 35-53
- Chandler A. (1988)**, *La main visible des managers*, Economica, Paris
- Charreaux G. et Wirtz P. (2007)**, « Discipline ou compétence ? L'apport des perspectives cognitive et comportementale à la compréhension des mécanismes de gouvernance » *Revue française de gouvernance d'entreprise*, N°1

Charreaux G. (2004), « Les théories de la gouvernance : de la gouvernance des entreprises à la gouvernance des systèmes nationaux », *cahier du FARGO*, N°1040101

Charreaux G. (2003), «*Le gouvernement d'entreprise*», in J. Allouche (coord.), *Encyclopédie des ressources humaines*, Vuibert, septembre, 2003, p. 628-640. Repris dans la 2ème édition, 2006, p. 569-578.

Charreaux, G., (1997), « *Vers une théorie du gouvernement des entreprises* », in Charreaux, G., (éd.), *Le Gouvernement des entreprises : Corporate Governance, théories et faits*, Paris, Economica, pp.141-163.

Coriat B. et Weinstein O., (1995), «*Les nouvelles théories de l'entreprise*», Librairie Générale Française, Paris

Dockès P. (1999), *Pouvoir et autorité en économie*, Economica

Drucker, P. F. (1992). *Managing for the future : The 1990s and beyond*. New York: Truman Talley Books/Dutton

Drucker, P. (1993), *Post Capitalist Society*, Oxford, Butterworth Heinemann

Duménil G. et Lévy D. (1999), «*Mutation du capitalisme et échec du socialisme*», in Bernard Chavance, Éric Magnin, Ramine Mohamed-Nejad, Jacques Sapir (dir.), «*Capitalisme et socialisme en perspective. Évolution et transformation des systèmes économiques*», Paris, La Découverte.

Dutraive V. (2008), «Économie fondée sur la connaissance et théories récentes de la firme : une lecture veblénienne», *Revue d'économie industrielle*, N°124, 4e trimestre

Eyries A. et Dudezert A. (2020) « *La connaissance dans les entreprises* », *Questions de communication* (en ligne) vue le 15 August. URL :

Galbraith J. K. et Salinger N. (1978), *Tout savoir ou presque sur l'économie*, Editions du Seuil.

Géniaux, I. & Mira Bonnardel, S. (2001), « La gestion des connaissances et des compétences dans les petites entreprises technologiques : une approche empirique ». *Revue internationale P.M.E.*, Volume 14, numéro 2, p 41-65

Ghertman M. (2010), « Oliver Williamson : un Nobel pour l'économie et la gestion », *Revue française de gestion*, N° 200, pp 69-75

Gomez P-Y. (2009), La gouvernance actionnariale et financière : Une méprise théorique, *Revue française de gestion*, 8-9 N° 198-199, pp 369-391

- Grunstein M, (2006)**, « Le knowledge management ou comment gérer les connaissances », *Problèmes économiques*,. Document LAMSADE.
- Hatchuel A., Le Masson P. et Weil B. (2002)**, «De la gestion des connaissances aux organisations orientées conception», *Revue internationale des sciences sociales*, N° 171.
- Hoang-Ngoc L., Tinel B. (2005)**, « La régulation du "nouveau capitalisme". Analyses positives et recommandations normatives comparées », *Economie appliquée* : archives de l'Institut de science économique appliquée, Institut des sciences mathématiques et économiques appliquées, ISMEA, LVIII (1), pp.33-57.
- Hoang-Ngoc L. (2002)**, « Les figures institutionnelles modernes de la socialisation monétaire », *Journal des anthropologues*, N°90-91, pp 305-329.
- Jarroson B, (2004)**, « 100 ans de management », Dunod,Paris.
- Le Boterf (G), (2000)**, *construire les compétences individuelles et collectives*, Paris, Editions d'organisations
- Le Duff, R. et Maisseu A. (1991)**, *Le management technologique*, Paris, Éditions Sirey.
- Lowell L. Bryan (2005)**, « Créer dans l'entreprise un marché de la connaissance, *L'Expansion Management Review*, N° 116, pp 19-25
- Meier O. et Schier G. (2008)**, Quelles Théories et principes d'actions en matière de gouvernance des associations ?, «*Management & Avenir* », 6 N° 20, p. 179-198
- Muller P. (2004)**, Autorité et gouvernance des communautés intensives en connaissances : une application au développement du logiciel libre, *Revue d'économie industrielle* N° 106 pp. 49-68
- Nelson, R., et Winter, S. (1982)**. *An evolutionary theory of economic change*. Cambridge, MA: Press of Harvard University press.
- Nonaka, I. et H. Takeuchi (1995)**, *The Knowledge Creating Company*, New York, Oxford University Press.
- Pflimlin E., (2007)** «Les mutations du capitalisme depuis la fin des années soixante-dix expliquent-elles les dérives actuelles ? », *Le Monde* du 13 septembre .
- Prax, J. Y. (2007)**. *Le Manuel du Knowledge Management – mettre en réseau les hommes et les savoirs pour créer de la valeur* (2e éd.). Paris, Dunod,. p. 22-24

Quinn, J.B. (1992), *Intelligent Enterprise: A Knowledge and Service Based Paradigm for Industry*, New York, *The Free Press*.

Tarillon C. (2017), «Une vision élargie de la gouvernance au service de la croissance des entreprises innovantes», *Revue internationale P.M.E*, Volume 30, N° 2, p. 145-179

Toffler, A. (1990), *Powershift, Knowledge, Wealth, and Violence at the Edge of the 21st Century*, New York, Bantam Books.

Williamson O.E., (1994), « *Les institutions de l'économie* », InterEditions, Paris.

Williamson, O. (1992) « The Economic Analysis of Institutions and Organizations. In general and With Respect to Country Studies », *Working Paper*, University of California, Berkeley, p. 114, September

<http://journals.openedition.org/questionsdecommunication/87>
94https://www.lemonde.fr/economie/article/2007/09/13/les-mutations-du-capitalisme-depuis-la-fin-des-annees-soixante-dix-expliquent-elles-les-derives-actuelles_952126_3234.html