

# *Coopératives de production et entreprises autogérées : une synthèse du débat sur les effets économiques de la participation*

---

*Jacques Defourny*

*Maître de conférences à l'Université de Liège*

## **1. LE FOISONNEMENT D'INITIATIVES NEO-COOPERATIVES**

Depuis le milieu des années 70, la plupart des pays d'Europe occidentale et d'Amérique du Nord connaissent un développement remarquable d'entreprises dont la propriété et la gestion sont, intégralement ou dans une large mesure, aux mains de leurs travailleurs. Le plus souvent, il s'agit de coopératives et si, dans certains pays, beaucoup de ces initiatives se coulent dans d'autres moules juridiques<sup>(1)</sup>, elles n'en demeurent pas moins, en pratique, apparentées à la tradition de Rochdale.

Il est certain que les conditions économiques défavorables jouent un rôle déterminant dans le renouveau coopératif comme elles ont été prépondérantes dans les 100 premières années de la coopération, principalement marquées par le secteur de la distribution. Au XIX<sup>ème</sup> siècle et au début du XX<sup>ème</sup> siècle en effet, ce furent l'exploitation de la classe ouvrière et la faiblesse de son pouvoir d'achat qui engendrèrent, comme instruments de lutte et de subsistance, de multiples coopératives de consommateurs. Aujourd'hui, la crise agit aussi sur le pouvoir d'achat de la population, mais elle provoque surtout la disparition de millions d'emplois. Aussi est-il assez logique que la coopération soit revigorée dans une de ses branches longtemps considérée comme secondaire, la coopération de travail : en montant de toutes pièces ou en sauvant de la faillite des entreprises, ou encore en rachetant des sociétés patronales sans successeur, les travailleurs visent avant tout à créer ou à préserver leur emploi.

Bien qu'il soit difficile de cerner précisément le phénomène, notamment en raison des contextes juridiques variés, on peut s'en faire une idée,

surtout dans les pays où des organisations rassemblent les coopératives de travailleurs. Tout en comportant des données très approximatives pour certains pays, le Tableau 1 en annexe montre qu'en 1985, les fédérations membres du Comité Européen des Coopératives Ouvrières de Production (CECOP) regroupaient environ 11.700 entreprises occupant elles-mêmes plus de 352.000 travailleurs. Si l'on ajoute les coopératives qui n'appartiennent à aucune organisation fédérale et celles affiliées à des organisations non membres du CECOP, on arrive probablement à plus de 32.000 entreprises et à un nombre d'emplois dépassant les 800.000 unités pour la Communauté Européenne. Certes le poids de la seule Italie dans ces agrégats est considérable, mais les évolutions les plus surprenantes concernent d'autres pays : le Royaume-Uni par exemple ne possédait en 1976 que 80 entreprises liées à l'Industrial Common Ownership Movement tandis qu'en 1985, il se créait en moyenne une entreprise de ce type chaque jour. En Espagne et plus particulièrement dans la région catalane, le nombre des « coopératives de travail associé » est passé de 250 à plus de 2.000 depuis 1979, sans compter 300 « sociétés anonymes de travailleurs » nées en général de la reprise d'affaires défailtantes. On pourrait encore citer bien d'autres expériences, y compris aux Etats-Unis et au Québec. Quant à notre pays, il a vu lui aussi émerger de multiples initiatives alors que les mouvements coopératifs belges ne comptaient pratiquement aucune coopérative de travailleurs.

Si la problématique de l'emploi est présente dans la quasi totalité des « nouvelles coopératives », il importe, pour les comprendre, d'envisager plus largement le contexte social et culturel dans lequel elles prennent naissance. Le renouveau coopératif paraît en effet correspondre à l'esprit du temps, à des aspirations profondes dont on trouve la trace dans des courants d'idées qui traversent notre société comme des lames de fond<sup>(2)</sup>. En ce sens, c'est bien une alliance originale entre l'économique et le social qui est en jeu.

Tout en reconnaissant cette originalité créatrice, on peut se demander si les initiatives néo-coopératives pourront survivre dans un environnement capitaliste qui risque de les éliminer comme des corps étrangers. Des entreprises de travailleurs sont-elles capables de mobiliser des ressources financières et d'investir au même rythme que leur concurrentes ? Les travailleurs ne devront-ils pas pour cela s'auto-exploiter et s'octroyer des salaires très inférieurs aux moyennes sectorielles ? Dans quelle mesure le risque des affaires peut-il être assumé par le facteur travail, c'est-à-dire par des personnes qui ne peuvent diversifier leurs emplois comme l'actionnaire le fait pour ses capitaux ?

Identifier ces défis, c'est de manière synthétique se demander quelle peut être la performance économique des coopératives de travailleurs, comparée à celle des entreprises capitalistes. L'objet principal de cet article est de donner un aperçu général des réponses apportées à cette question par la littérature économique de l'autogestion. Car la coopérative de travailleurs, on le verra dans la section 2, peut s'analyser fondamentalement comme une entreprise autogérée et toute une partie de la littérature économique s'intéresse à ce type d'entreprise. La section 3 montrera qu'on peut en fait distinguer deux grandes branches dans l'analyse économique

de l'autogestion, même si échappent à cette classification certains auteurs qui, d'une manière ou d'une autre, ont aussi donné leur avis sur la participation des travailleurs à la gestion (notamment des auteurs aussi réputés que J.S. Mill et A. Marshall).

Quant au débat proprement dit sur les conséquences économiques de l'autogestion, il constituera notre quatrième et principale section. Il présentera en plusieurs catégories les différents arguments, formalisés ou non, qui sont disséminés dans la littérature et sur lesquels les économistes se fondent pour prédire à l'entreprise autogérée une performance économique inférieure ou supérieure à celle de sa jumelle capitaliste. Soulignons néanmoins que cette synthèse laissera de côté les résultats des travaux empiriques sur la question parce que ceux-ci sont encore à l'heure actuelle très embryonnaires<sup>(3)</sup>.

## **2. LA COOPERATIVE DE TRAVAILLEURS COMME ENTREPRISE AUTOGEREE**

En vertu de leurs principes fondamentaux, en particulier celui de gestion démocratique, les coopératives de travailleurs peuvent être considérées comme une forme, généralement imparfaite, d'entreprise autogérée.

En réalité, il n'existe pas de définition générale de l'autogestion et la diversité des conceptions de l'entreprise autogérée chez les scientifiques est à peine moins grande que dans l'opinion publique<sup>(4)</sup>. Comme le notent J.P. Bonin et L. Putterman (1985, p. 3) dans leur remarquable synthèse de la littérature économique anglo-saxonne sur la coopération et l'autogestion, la définition qui pourrait être le plus largement acceptée se limite à mettre l'accent sur l'attribution des droits de gestion (ou de contrôle) de l'entreprise<sup>(5)</sup>. En ce sens, une entreprise autogérée est une organisation productive sur laquelle le pouvoir de décision ultime appartient de façon exclusive à ses travailleurs et est réparti de façon égalitaire entre tous ceux-ci quels que soient leurs qualifications ou leurs apports en capital.

La plupart des économistes de l'autogestion et en tout cas ceux de la tradition néo-classique ajoutent un second élément au noyau central de la définition : le revenu net, après déduction des frais d'exploitation, de l'amortissement du capital et des impôts éventuels, est partagé entre les travailleurs selon certaines règles<sup>(6)</sup>.

Reconnaissons d'emblée que la majorité des coopératives de travailleurs dans les pays occidentaux, ne remplissent pas parfaitement la première condition. En effet, le statut d'associé y est lié à la propriété d'une part au moins de capital<sup>(7)</sup> et certains travailleurs ne sont pas associés parce que non détenteurs de parts sociales<sup>(8)</sup>. De plus, il se peut qu'un nombre limité d'associés ne soient pas travailleurs.

Ces coopératives restent néanmoins de proches parentes de l'entreprise autogérée et ce, par la combinaison de trois caractéristiques importantes :

- 1) le plus souvent, la majorité des travailleurs sont associés ;
- 2) l'accès au sociétariat est proposé à tous les travailleurs, éventuellement au terme d'une période probatoire (principe coopératif de la porte ouvert);

3) le pouvoir de décision est réparti entre les associés de façon égalitaire (principe coopératif « un homme — une voix »).

C'est pourquoi les analyses théoriques de l'entreprise autogérée nous fourniront les principaux éléments susceptibles de nous aider à appréhender la performance économique des coopératives de travailleurs.

### **3. LES DEUX BRANCHES DE L'ANALYSE ECONOMIQUE DE L'AUTOGESTION**

La littérature économique de l'autogestion dont nous pouvons rendre compte, c'est-à-dire celle de langues française et anglaise, peut probablement être divisée en deux grandes branches : celle de la socio-économie et celle de la théorie économique de type néo-classique<sup>(9)</sup>.

Peu tentés par les modélisations de l'entreprise autogérée qui leur paraissent trop réductrices, les tenants de la socio-économie privilégient une approche assez empirique et souvent descriptive visant à restituer l'interaction entre les dimensions sociales et économiques de l'autogestion. Dans le monde anglo-saxon, la revue « Economic and Industrial Democracy » et une institution comme la « Cooperative Research Unit » au Royaume-Uni incarnent assez bien de telles options<sup>(10)</sup>. Les économistes francophones sont également nombreux dans cette branche et on peut les considérer comme les héritiers de l'économie politique de la coopération dont les grands noms furent Ch. Gide (1922) et son « école de Nîmes », B. Lavergne (1949), G. Lasserre (1957) et P. Lambert (1964)<sup>(11)</sup> : tout en travaillant sur la coopération en général, ils en étudient le plus souvent la « pointe avancée », celle qui expérimente l'autogestion<sup>(12)</sup>. Mais en publiant quasi exclusivement en français<sup>(13)</sup>, ils travaillent de façon très autonome et développent peu de contacts avec les chercheurs anglo-saxons.

L'autre branche de l'analyse économique de l'autogestion est celle qui, depuis près de 20 ans, construit une théorie de l'entreprise et de l'économie autogérée sur base du paradigme néo-classique. Bâtie sur les contributions initiales de B. Ward (1958), E.D. Domar (1966) et J. Vanek (1970), elle recourt à une méthode essentiellement déductive et mathématique, est souvent normative et commence seulement depuis peu à tester empiriquement certains de ses résultats. Divers économistes francophones participent à ces développements théoriques mais, à l'inverse de ce qu'on constate pour la première branche, ils publient pratiquement toujours en anglais et s'intègrent ainsi à la littérature anglo-saxonne<sup>(14)</sup>.

Pour le présent travail, nous retiendrons que la première branche a engendré quelques études empiriques comparant la performance d'entreprises autogérées à celle des firmes capitalistes et surtout une vaste argumentation informelle. Quant à la seconde branche, une foule de modèles théoriques en sont issus cherchant en général à prédire le comportement de l'entreprise autogérée par rapport à celui de sa jumelle capitaliste.

#### **4. LE DEBAT SUR LES CONSEQUENCES ECONOMIQUES DE L'AUTOGESTION**

Pour introduire le débat, rappelons qu'en termes comparés, la plupart des auteurs analysent l'entreprise autogérée comme une organisation caractérisée par deux ou trois formes de participation des travailleurs : la participation à la gestion, aux bénéfices et éventuellement à la propriété. Ces trois modes de participation se retrouvent d'ailleurs dans presque toutes les coopératives de travailleurs. A son tour, la participation est vue comme générant un gain ou une perte d'efficacité productive et ce, par le biais d'une action sur au moins un des facteurs suivants : la capacité productive des travailleurs, l'intensité de l'effort au travail et l'efficacité organisationnelle. Les deux premiers types d'influence peuvent être considérés comme des effets incorporés (« embodied ») au facteur travail tandis que le dernier correspond plutôt à un effet non incorporé (« disembodied ») aux facteurs de production<sup>(15)</sup>.

##### ***a. Effets sur la capacité productive des travailleurs***

Un premier effet positif de la participation à la gestion peut provenir de la résolution plus aisée des conflits grâce à une ambiance plus démocratique et à une meilleure circulation de l'information : un contexte moins conflictuel réduit la rotation de la main-d'œuvre et la stabilité accrue des travailleurs exerce un effet positif sur le « capital humain » (les compétences des travailleurs) parce que l'expérience professionnelle accumulée est mieux conservée dans l'entreprise. On trouve cette argumentation chez A.O. Hirschman (1970) et chez R.B. Freeman (1976, p. 365) dans des analyses qui ne traitent pas spécifiquement de l'entreprise autogérée mais plus généralement de la participation des travailleurs. De son côté H.M. Levin (1984, pp. 26-27) pense que la participation des travailleurs au capital dans les coopératives de production réduit également la rotation du personnel en raison de la faible liquidité des parts coopératives qui peuvent seulement être vendues à des membres de l'entreprise et non dans le grand public.

Pour certains auteurs comme J. Vanek (1970, pp. 260-263) et H.M. Levin (1982, pp. 46-47), la participation à la gestion, à la propriété et aux bénéfices engendre aussi une plus grande accumulation de capital humain parce que les travailleurs y sont davantage encouragés. Cette incitation est à la fois morale et matérielle. Dans le premier cas, elle provient surtout d'une plus forte identification à l'entreprise et à sa prospérité. Dans le second, elle tient par exemple au désir d'obtenir un surplus de revenus aussi élevé que possible par la participation aux bénéfices<sup>(16)</sup>. Ce peut être encore la perspective d'une plus grande stabilité d'emploi et de rémunérations gonflées par l'ancienneté. Quant à l'accroissement du capital humain, il peut lui aussi prendre plusieurs formes : formation des travailleurs pour des tâches variées afin d'éviter plus facilement des goulets d'étranglement dans la production (par exemple en cas d'absence de certains), ou encore meilleur apprentissage des jeunes travailleurs parce que leurs collègues ont intérêt à les encadrer le mieux possible et à leur transmettre leur savoir-faire.

En se plaçant à un niveau macro-économique, R.A. McCain (1973, p. 386) note quant à lui que le « collective entrepreneurship » est un puissant moyen de conserver l'input entrepreneurial, une ressource rare que les autres systèmes gaspillent.

A l'inverse cependant, on peut prétendre comme S. et B. Webb (1920, p. 166) que la participation des travailleurs à la gestion réduit la capacité productive de l'input managérial parce qu'elle hypothèque deux attributs essentiels des dirigeants, à savoir leur autorité et leur pouvoir discrétionnaire<sup>(17)</sup>.

### ***b. Effets sur l'effort des travailleurs***

Il y a d'abord ici un argument qui vient assez facilement à l'esprit et qui était déjà énoncé au XIX<sup>ème</sup> siècle par J.S. Mill (1909, p. 789) et par W.S. Jevons (1887, p. 145)<sup>(18)</sup> : dans une organisation participative, les travailleurs fournissent un effort plus intense et soignent davantage la qualité de leur production parce qu'ils ont une perception plus positive de leur travail, un sens accru des responsabilités et le désir d'augmenter leurs revenus déterminés par la performance de l'entreprise. En raccourci, la sagesse populaire dira qu'on ne travaille jamais aussi bien que pour soi-même.

Les auteurs divergent cependant quant au ressort essentiel de la motivation des travailleurs. J. Vanek (1970 et 1975) pense que c'est la participation à la gestion qui est cruciale et considère les stimulants matériels comme secondaires. B. Horvat (1982) souligne aussi la participation à la gestion mais estime que la participation à la propriété, inacceptable pour Vanek, est sans doute également nécessaire. R. Oakeshott (1978) va plus loin et considère que l'élément essentiel est la détention par chaque travailleur d'une part substantielle de capital. Enfin J. Cable et F. Fitzroy (1980a) mettent en évidence la participation aux bénéfices mais aussi les rôles complémentaires des stimulants financiers et non financiers.

Une seconde théorie développe les effets que produit une forte implication personnelle du travailleur non plus sur sa propre productivité mais sur celle de ses collègues. Bien que J.S. Mill (1879, pp. 518-519) et A. Marshall (1964, pp. 254-255) aient déjà clairement suggéré cet argument<sup>(19)</sup>, c'est sans doute J. Cable et F. Fitzroy (1980a, pp. 102-103) qui en offrent la formulation la plus élaborée : avec l'antagonisme traditionnel entre patrons et ouvriers, les pressions et les sanctions formelles à l'intérieur du groupe des travailleurs (« peer pressure ») jouent dans le sens d'une « collusion négative », par exemple contre les membres les plus zélés afin d'éviter une hausse des normes de productivité. Par contre, si cet antagonisme est remplacé par la coopération de tous les membres pour la réalisation d'objectifs communs, la dynamique sociale se transforme en « collusion positive » pour l'amélioration de la productivité et les pressions de groupe correspondent alors à un système de surveillance mutuelle (« horizontal monitoring ») qui réduit l'absentéisme et punit la paresse et le gaspillage. Ce raisonnement est également repris par K. Bradley et A. Gelb (1981, pp. 222-225), R.A. McCain (1982, pp. 38-39) et H.M. Levin (1982, p. 46). Ce dernier note en plus que l'incitation à la paresse est implicite dans le contrat de travail traditionnel qui définit un salaire horaire sans lien avec la performance de l'entreprise.

Dans un sens tout à fait opposé, plusieurs auteurs soulignent les limites du partage des bénéfices comme source de motivation pour les travailleurs. En particulier A.A. Alchian et H. Demsetz (1972, p. 780) remarquent que, dans le cadre d'un travail d'équipe, la mesure des productivités individuelles c'est-à-dire l'attribution de fractions du produit global à l'effort d'individus spécifiques, est très difficile et coûteuse. Dès lors, chaque membre de l'équipe est incité à tirer au flanc puisqu'il peut réduire son effort sans diminution proportionnelle de sa rémunération<sup>(20)</sup>. De la même façon, la participation aux bénéfices ne fournit à chaque travailleur qu'une petite partie du profit additionnel lié à l'accroissement de son effort et cette récompense largement partagée représente une incitation inadéquate. Sous des formes un peu différentes, J.E. Meade (1972, p. 403), R. Carson (1977, p. 584), développent le même thème. Quant à R.A. McCain (1982, p. 39), il reconnaît que le travailleur d'une entreprise participative n'est pas encouragé à produire spontanément l'effort optimal mais affirme qu'il y est tout de même poussé à cause de la surveillance exercée par ses collègues<sup>(21)</sup>.

A.A. Alchian et H. Demsetz (1972, pp. 780-786) estiment au contraire que le contrôle mutuel dans une équipe n'est guère praticable et concluent qu'un surveillant d'équipe ou contremaître (« monitor ») est indispensable. Mais le système de surveillance ne sera lui-même efficace que s'il existe un « central monitor » qui est en même temps le « residual claimant » c'est-à-dire qui peut s'approprier tout le revenu net de l'entreprise. C'est là une des nombreuses applications de l'idée centrale de « l'école des droits de propriété » : une entreprise ne peut être efficace que si son propriétaire jouit d'un droit de propriété complet sur le capital de celle-ci et d'un droit de créance total sur son revenu net, condition qui n'est satisfaite qu'avec un capitalisme sans la moindre entrave mais qui ne l'est dans aucun système participatif<sup>(22)</sup>.

Enfin, certains comme A. Marshall (1919, p. 294) et A. Steinherr (1977, p. 547) pensent que les dirigeants d'une entreprise cogérée ou autogérée auront d'autant moins tendance à fournir un effort maximum qu'ils ressentiront un manque d'autorité et de pouvoir discrétionnaire.

### *c. Effets sur l'efficacité organisationnelle*

Tout d'abord une ambiance participative facilite la communication et celle-ci, à son tour, est déterminante pour le repérage d'inefficacités organisationnelles que les travailleurs n'auraient pas nécessairement intérêt à dévoiler dans un cadre non coopératif où ils reçoivent un salaire fixe.

En plus de cette meilleure exploitation du know-how organisationnel des travailleurs, J. Vanek (1970, pp. 23-24), J. Cable et F. Fitzroy (1980a, p. 166) et H.M. Levin (1982, p. 47) soulignent l'intérêt et la volonté des travailleurs d'appliquer efficacement les décisions des instances dirigeantes de l'entreprise, leur meilleur accueil des progrès technologiques et leur plus grand désir de faire eux-mêmes des propositions novatrices dans leurs sphères de compétence.

La motivation des travailleurs et leur participation à la gestion confèrent aussi aux entreprises autogérées une grande souplesse et leur donnent

une marge de manœuvre appréciable. Ainsi, par exemple, les horaires et les conditions de travail peuvent être plus facilement adaptés en fonction des événements et des besoins<sup>(23)</sup>.

J.S. Mill (1879, pp. 518-519) et divers autres auteurs, notamment J. Cable et F. Fitzroy (1980a, p. 102) et même A.A. Alchian et H. Demsetz (1972, p. 786) notent encore qu'un esprit de coopération accroît l'efficacité productive de l'entreprise en réduisant les coûts de surveillance et de supervision. Pour K. Bradley et A. Gelb (1981, p. 225), un certain contrôle vertical est toujours nécessaire même dans une entreprise autogérée, mais ce contrôle s'avère plus efficace parce que les travailleurs lui offrent une moindre résistance.

A l'opposé de cette vue optimiste de l'autogestion, on trouve de nombreux auteurs pour mettre en évidence des facteurs qui, soit ralentissent la prise de décisions efficaces, soit mènent à des décisions inefficaces. C'est le cas de A. Marshall (1919, p. 294) qui souligne par exemple la nécessité de fournir une information considérable à un groupe important de travailleurs-décideurs peu expérimentés en gestion. M.C. Jensen et W.H. Meckling (1979, p. 488) eux, posent le problème de la formation des préférences collectives quand les préférences individuelles des travailleurs ne sont pas identiques. Sur ce point, J.-P. Bonin et L. Putterman (1985, p. 55) notent que si les décisions se prennent à la majorité des voix, elles sont sujettes à de sérieux problèmes de rationalité et de cohérence que la littérature du « public choice » a récemment développés. Quant à H.A. Simon (1971), il soutient que le processus de décision dans de grandes organisations (par exemple des coopératives d'une certaine taille) doit être hiérarchique parce qu'il permet de gérer à moindre coût une information complexe tout en étant confronté à une rationalité limitée. O. Williamson (1975) défend la même thèse mais parce que, selon lui, l'alternative à un système hiérarchique est un réseau de communication à canaux multiples qui finit par être surchargé et implique des « transaction costs » trop élevés quand le nombre d'agents devient important<sup>(24)</sup>.

#### *d. Autres effets de l'autogestion ou de la propriété collective*

Sans qu'on puisse les classer dans les catégories mentionnées ci-dessus, quelques autres thèmes sont également au centre de débats sur la performance économique de l'entreprise autogérée.

Le thème qui a sans doute fait couler le plus d'encre est celui de la « perverse supply response » démontrée initialement par B. Ward (1958) pour une entreprise qui maximise son revenu net par travailleur : dans le court terme, une telle firme « Illyrienne » réagit à une augmentation du prix de vente de son output en réduisant sa production<sup>(25)</sup>. Nous n'allons pas pour notre part nous attarder sur ce résultat dont l'évaluation empirique est très difficile et n'a même pas encore été ébauchée.

Une autre catégorie d'arguments en défaveur de l'entreprise autogérée concerne le niveau de risque accepté par les travailleurs. J.E. Meade (1972, p. 426) est sans doute le premier à avoir abordé cette question en faisant une remarque devenue classique : « While property owners can



spread their risks by putting small bits of their property into a large number of concerns, a worker cannot put small bits of his effort into a large number of different jobs. This presumably is a main reason why we find risk-bearing capital hiring labor rather than risk-bearing labor hiring capital ». Le problème a ensuite été développé par de nombreux auteurs, notamment par J. Drèze (1976) dans le cadre d'un modèle d'équilibre général. La conclusion de celui-ci est que dans un contexte d'incertitude, il n'est pas aisé de trouver des formules institutionnelles qui concilient l'autogestion et l'efficacité au sens de Pareto. En effet, pour lui comme d'ailleurs pour R. Carson (1977, p. 584), M.C. Jensen et W.H. Meckling (1979, p. 486) et J.E. Meade (1982, chap. IX), la possession des actifs d'une entreprise par ses travailleurs de même que la non transférabilité de leurs créances sur le revenu net de celle-ci, signifient, pour des individus qui ont de l'aversion pour le risque, une diversification inefficace de leur « portefeuille ». Aussi l'entreprise autogérée va-t-elle prendre un risque plus faible que la firme dont les actionnaires ont un portefeuille efficacement diversifié, et il en résultera pour elle une productivité en moyenne inférieure<sup>(26)</sup>. La solution serait d'accepter des prises de participation extérieures, mais comme un pouvoir de contrôle devrait être associé à celles-ci, c'est le principe même d'autogestion qui disparaîtrait.

La tendance de l'entreprise autogérée à sous-investir est également un sujet traité par de nombreux modèles<sup>(27)</sup>. Selon E.G. Furuboth et S. Pejovich (1970), la cause de ce sous-investissement est le caractère non récupérable des fonds investis quand ils sont collectifs et la réticence des travailleurs à financer des projets dont une partie des bénéficiaires leur échappera parce qu'ils auront quitté l'entreprise. Aussi parle-t-on souvent à ce propos du problème de l'horizon temporel des travailleurs.

J. Vanek (1971), quant à lui, dégage plusieurs effets pervers qui apparaissent lorsque l'entreprise autogérée finance ses investissements avec ses propres réserves collectives. L'idée essentielle de Vanek est qu'un capital productif détenu en commun par les travailleurs et non rémunéré génère une rente que ceux-ci se partagent implicitement. Dès lors les travailleurs ont intérêt à être aussi peu nombreux que possible pour recevoir chacun une part importante de la rente du capital.

## **5. REMARQUES FINALES**

Pour conclure, signalons encore qu'à l'instar d'A. Marshall, de nombreux auteurs voient dans l'autogestion, et plus généralement dans la participation des travailleurs, à la fois des avantages et des inconvénients pour la performance économique de l'entreprise. En particulier R.R. Nelson (1981, p. 1039) note, en donnant un aperçu général des recherches sur la productivité : « my reading of the results of fifty years of research is that few such stable relations (between variables under management control and the effectiveness of workers' performance) have yet been found... In some experiments, greater worker participation in making decisions increases productivity, and in others it decreases productivity, and in others it doesn't matter ». Une telle conclusion sou-

ligne la nécessité d'examiner au cas par cas les différentes formes de participation des travailleurs, en sachant en plus qu'un même régime participatif ne conduit sans doute pas toujours aux mêmes résultats.

#### NOTES

(1) Dans certains pays comme l'Italie, la France et l'Espagne, la loi prévoit un statut particulier pour les coopératives de travailleurs. Dans d'autres pays par contre, comme en Allemagne, aux Pays-Bas ou en Belgique, il n'existe, pour tous les types de coopératives, qu'un statut générique surtout conçu pour les coopératives de consommateurs et peu adapté aux entreprises de travailleurs qui peuvent alors préférer d'autres formes juridiques. Enfin, il est possible que des sociétés capitalistes se transforment en entreprises de travailleurs sans changer de statut mais en utilisant certaines dispositions légales qui favorisent de telles mutations.

(2) Nous avons développé ce thème ailleurs en évoquant notamment la vague autogestionnaire de mai 68, les mouvements communautaires centrés sur la « convivialité », l'attrait croissant de l'écologie, les « nouveaux entrepreneurs » et le néo-libéralisme ainsi que le socialisme post-industriel que certains voudraient beaucoup plus décentralisé (Defourny, 1982).

(3) Les recherches empiriques sur la performance économique comparée des entreprises autogérées ne remplissent pratiquement jamais les conditions nécessaires pour dégager des résultats solides. Pour une synthèse de ces travaux et une tentative de dépasser ces limites dans le cadre d'une vaste étude comparée portant sur 500 coopératives de production en France, voir J. Defourny (1987).

(4) Evoquant les résultats d'un sondage réalisé en France à la fin des années septante, P. Pestieau et G. Quaden (1978) notent que la conception de l'autogestion dans l'opinion publique varie de la participation du personnel au choix des horaires et des cadences, à la participation aux véritables décisions de gestion.

En revanche, divers auteurs ainsi que certains militants politiques et syndicaux conçoivent l'autogestion bien au-delà du cadre de l'entreprise, comme un véritable système économique voire un projet de société.

(5) Les termes anglais « labor-management » et « worker-management » sont à cet égard plus explicites que le mot français qui n'évoque pas le facteur travail.

(6) Il se peut bien sûr que les travailleurs reçoivent des avances, par exemple mensuelles, sur leur part du revenu net. L'important à noter ici est que le revenu du travail de chacun dépend du travail de tous et n'est pas fixé à l'avance. On peut aussi remarquer qu'une telle définition de l'entreprise autogérée ne spécifie aucun mode particulier de propriété.

(7) A l'inverse de l'autogestion, la coopération de travail ne rompt donc pas le lien entre propriété du capital et contrôle de l'entreprise.

(8) Parmi les principales exceptions, on relève les coopératives de Mondragon (en Espagne) et celles affiliées à l'Industrial Common Ownership Movement au Royaume Uni. Dans les premières, tous les travailleurs doivent faire un apport substantiel de capital (voir par exemple M.-A. Saive, 1982) tandis qu'ils ne doivent souscrire qu'une part symbolique d'une livre sterling dans les secondes (voir par exemple J. Thornley, 1981).

(9) Cette distinction est évidemment imparfaite mais les économistes qui appartiennent simultanément aux deux branches constituent une très petite minorité.

(10) Parmi de très nombreux auteurs, on peut par exemple citer H. Thomas, W. Woodworth, J.G. Espinosa, H.M. Levin, etc...

(11) On ne cite ici que quelques œuvres majeures.

(12) Il s'agit surtout de chercheurs français et québécois (les coopératives de travailleurs sont plus nombreuses dans ces deux pays qu'en Belgique et en Suisse) : citons par exemple C. Vienney, D. Demoustier, J.C. Guérard, M.C. Malo, B. Tremblay, J.L. Martel, etc... Notons aussi que certains auteurs comme S. Koulytschisky, J. Gouverneur ou M. Konopnicki sont plutôt les spécialistes d'expériences d'autogestion dans le Tiers Monde.

(13) Les principaux journaux sont : la Revue des études coopératives, la Revue de l'économie sociale, Autogestions, Coopératives et développement et, dans une moindre mesure, les Archives de sciences sociales de la coopération et du développement ainsi que les Annales de l'économie publique, sociale et coopérative.

(14) On peut approcher l'exhaustivité en citant J. Drèze, A. Steinherr, J.F. Thisse, P. Michel, P. Pestieau, A.-M. de Kerckhove, R. Guesnerie, J.-J. Laffont, G. Hawawini, H. Lepage, F. Millequant, M. Moreaux, V. Perotin, D. Serra, M. Menconi, N. Daures et A. Dumas. A noter que ces quatre derniers auteurs (l'École de Montpellier) ont tenté — mais sans être suivis — d'introduire la théorie néo-classique dans la littérature française de l'autogestion.

(15) P.A. Samuelson (1977, p. 15) cité par Jones et Svejnar (1985, p. 461) affirme lui-même clairement que « the economist's tool of a « production function » cannot be defined independently of workers morale, attitudes, and wage rates ». Voir aussi R.R. Nelson (1981, pp. 1037-1040) qui passe en revue les principaux auteurs qui ont dépassé la vision néo-classique de la firme et ont appréhendé celle-ci comme une organisation ou comme un système social.

(16) Samuelson (1977, p. 15) écrit aussi : « Workers may produce more effectively and may promote the profitability of the firm if they have a sense of financial incentive and reward when the corporation flourishes ».

(17) Voir plusieurs citations des Webb dans D.C. Jones (1976).

(18) Cités par D.C. Jones (1976, p. 66). Un texte de Mill sur ce sujet est également repris dans l'anthologie coopérative de H. Desroche et al. (1977, p. 66). Quelques lignes d'ailleurs célèbres suffisent pour montrer combien le fondateur de l'économie politique moderne croyait à la participation des travailleurs : « The relation of masters and workpeople will be gradually superseded by partnership in one or two forms : in some cases, associations of the labourers with the capitalist, in others, and perhaps finally in all, associations of labourers among themselves. »

L. Walras (1865, pp. 62-63) voyait lui aussi un grand avenir pour les associations ouvrières, mais son enthousiasme baissa fortement avec les déboires qu'il connut à la tête d'une caisse d'escompte destinée à favoriser leur développement. Voir à ce sujet W. Jaffé (1965, vol. 1).

(19) Voir D.C. Jones (1976, pp. 66-67). Les autres évocations de A. Marshall et J.S. Mill dans les pages qui suivent, se réfèrent aussi à cet article.

(20) J. Stiglitz (1975, p. 572) prétend qu'un contrôle managérial hiérarchique faisant exécuter les décisions des propriétaires est même souhaité par les travailleurs eux-mêmes parce qu'il empêche chacun de tirer au flanc, engendre une production supérieure et assure ainsi à tous des salaires plus élevés. Ailleurs cependant (Stiglitz, 1974), il reconnaît que la participation des travailleurs aux bénéfices peut s'avérer intéressante lorsque la surveillance de chaque individu implique un coût prohibitif.

(21) Le raisonnement de McCain est le suivant : un travailleur A ne recevrait sans doute qu'une faible part du profit résultant d'une hausse de la productivité d'un travailleur B, mais ce gain a des chances d'être supérieur au coût, pour le travailleur A, d'une dénonciation du travailleur B si celui-ci tire au flanc.

(22) M.C. Jensen et W.H. Meckling (1979, p. 485), tout en reprenant cet argument, concèdent que la firme capitaliste moderne ne représente pas un cas parfait parce que le gestionnaire n'est généralement pas le seul propriétaire ni même le principal actionnaire.

Dans la littérature économique française, ce sont sans doute H. Lepage (1978 et 1981) et H. Tezenas du Montcel (1981) qui ont le plus largement exploité la théorie des droits de propriété pour critiquer l'autogestion.

(23) Voir par exemple le numéro de la revue *Autrement* (1981) intitulé « Dix heures par jour ... avec passion ».

(24) Voir L. Putterman (1984) pour une analyse critique très fouillée des argumentations respectives de O. Williamson (1975), A.A. Alchian et H. Demsetz (1972) et M.C. Jensen et W.H. Meckling (1979).

(25) Voir J.P. Bonin et L. Putterman (1985, pp. 9-22) pour une présentation synthétique du modèle de Ward et de tous les développements ultérieurs.

(26) Drèze note cependant que, dans la réalité des économies occidentales, l'entreprise capitaliste n'arrive pas non plus à satisfaire toutes les conditions d'efficacité liées à un contexte d'incertitude.

(27) M. Uvalic (1986) a récemment produit une synthèse critique de cette littérature.

ANNEXE

Tableau 1

Les coopératives de travailleurs dans la CEE en 1985<sup>(1)</sup>

	Totaux nationaux		Membres du CECOP		
	Coopératives	Travailleurs	Coopératives	Travailleurs	Fédérations <sup>(2)</sup>
Belgique	250	2.000	60	800	SAW
Danemark	1.100	48.000	300	1.500	SAPA
Espagne	8.800	243.000	320	9.200	FCTAC
			1.090	28.000	FVCTA
France	1.400	38.000	1.300	37.000	CGSCOP
Irlande	100	(500)	60	300	ICOS
Italie	19.000	(450.000)	2.800	137.000	Lega
					ANCPL
			2.800	112.000	FEDER-
			1.000	—	LAVORO
			460	—	AGCI
Pays-Bas	250	4.500	60	2.000	FNCST
Portugal	400	20.000	270	10.500	ABC
			100	8.000	FINCOOP
			1.000	5.500	FECOOP-
Royaume-	1.200	7.000	80	600	SERV
-Uni					ICOM
					SCDC
<b>Total</b>	<b>32.500</b>	<b>813.000</b>	<b>11.700</b>	<b>352.400</b>	
				(sans AGCI et FNCST)	

(1) Nous avons construit ce tableau avec l'aide de R. SCHLUTER et du CECOP. Tous les chiffres représentent des approximations parfois assez grossières, en particulier s'ils figurent entre parenthèses. Aucune estimation n'a pu être faite pour l'Allemagne et la Grèce.

(2) SAW : Solidarité des Alternatives Wallonnes  
 SAPA : Sammenslutningen af Produktionskollektiver og Arbejdsfællesskaber  
 FCTCA : Federació de Cooperatives de Treball Associat de Catalunya  
 FVCTA : Federació Valenciana de Cooperatives de Treball Associat  
 CGSCOP : Confédération Générale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production  
 ICOS : Irish Cooperative Organisation Society Ltd  
 ANCPL : Associazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro  
 FEDERLAVORO : Federazione Nazionale delle Cooperative di Produzione e Lavoro  
 AGCI : Associazione Generale Cooperative Italianie  
 FNCST : Federazione Nazionale delle Cooperative dei Servizi e Trasporti  
 ABC : Associatie van Bedrijven op Coöperatieve Grondslag  
 FINCOOP : Federação Nacional das Cooperativas de Produção Operaria  
 FECOOPSERV : Federação Nacional das Cooperativas de Servicios  
 ICOM : Industrial Common Ownership Movement  
 SCDC : Scottish Cooperatives Development Committee.

BIBLIOGRAPHIE

- ALCHIAN A., DEMSETZ H. (1972), « Production, Information costs and Economic Organization », *American Economic Review*, vol. 62, n° 5, pp. 777-795.
- BONIN J.-P., PUTTERMAN L. (1985), *Economic of Cooperation and the Labor-Managed Economy*, Fundamentals of Pure and Applied Economics, Harwood Academic Publishers London.
- BRADLEY K., GELB A. (1981), « Motivation and Control in the Mondragon Experiment », *British Journal of Industrial Relations*, vol. 11, pp. 211-231.
- CABLE J., FITZROY F.R. (1980a), « Productive Efficiency, Incentives and Employee Participation. Some Preliminary Results from West Germany », *Kyklos*, vol. 33, n° 1, pp. 100-121.
- CABLE J., FITZROY F.R. (1980b), « Cooperation and Productivity : Some Evidence from West Germany Experience », *Economic Analysis and Worker's Management*, vol. 14, n° 2, pp. 163-180.
- CARSON R.G. (1977), A Theory of Cooperatives, *Canadian Journal of Economics*, vol. 10, n° 4, pp. 565-589.
- DEFOURNY J. (1982), « Les nouvelles coopératives, espoir pour la Wallonie ? », *Wallonie 82*, n° 6, pp. 457-467.
- DEFOURNY J. (ed.) (1986a), The Economic Performance of Self-Managed Firms. A Comparative Perspective, Special issue of the *Annals of Public and Cooperative Economy*, vol. 57, n° 1.
- DEFOURNY J. (1986b), « Les nouvelles coopératives, dix ans après », *Autogestions*, n° 22, pp. 53-62.
- DEFOURNY J. (1987), « La performance économique comparée des coopératives de travailleurs. Le cas des SCOP françaises », thèse de doctorat (2 volumes), Université de Liège.
- DESROCHE H. et al. (1977), *Economie et sociologie coopératives*. Textes et recherches pour une anthologie provisoire, CIEM, Paris.
- DOMAR, E.D. (1986), « The Soviet Collective Farm as a Producer-Cooperative », *American Economic Review*, vol. 56, n° 4, pp. 734-757.
- DREZE J.H. (1976), « Some Theory of Labor-Management and Participation », *Econometrica*, vol. 44, n° 6, pp. 1125-1139.
- ESTRIN S., JONES D.C. et SVEJNAR J. (1984), The Varying Nature, Importance and Productivity Effects of Worker Participation. Evidence for Contemporary Producer Cooperatives in Industrialised Western Economies, CIRIEC Working paper n° 84/4, Liège.
- FREEMAN R.B. (1976), « Individual Mobility and Union Voice in the Labor Market », *American Economic Review*, vol. 66, n° 2, pp. 361-368.
- FURUBOTN E.G., PEJOVICH S.A. (1970), « Property Rights and the Behavior of the Firm in a Socialist State. The Example of Yugoslavia », *Zeitschrift für National-ökonomie*, vol. 30, n° 3, pp. 431-454.
- GIDE C. (1922), *La coopération*. Conférence de propagande, 4<sup>ème</sup> éd., Association pour l'enseignement de la coopération, Paris.
- HIRSCHMAN A.O. (1970), *Exit, Voice and Loyalty*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- HORVAT B. (1982), *The Political Economy of Socialism*, Sharpe, Armonk, N.Y.
- JAFFE W. (ed.) (1965), *Correspondance of Léon Walras and Related Papers*, vol. 1-III, North-Holland, Amsterdam.
- JENSEN M.C., MECKLING W.H. (1979), « Rights and Production Functions. An Application to Labor-Managed Firms and Codetermination », *Journal of Business*, vol. 52, n° 4, pp. 469-506.
- JEVONS W.S. (1987), *The State in relation to Labour*, Macmillan, London.
- JONES D.C. (1976), « British Economic Thought on Associations of Laborers, 1848-1974 », *Annals of Public and Cooperative Economy*, vol. 47, pp. 5-37.
- JONES D.C., SVEJNAR J. (eds) (1982), *Participatory and Self-Managed Firms*, Lexington Books, Lexington, Mass.
- JONES D.C., SVEJNAR J. (1985), « Participation, Profit Sharing, Worker Ownership and Efficiency in Italian Producer Cooperatives », *Economica*, vol. 52, pp. 449-465.

- LAMBERT P. (1964), *La doctrine coopérative*, 3<sup>ème</sup> éd. augmentée. Les Propagateurs de la coopération, Bruxelles.
- LASSERRE G. (1957), *L'expérience coopérative de démocratie économique*, Cours public, Paris.
- LAVERGNE B. (1949), *La révolution coopérative ou le socialisme de l'occident*, Presses universitaires de France, Paris.
- LEPAGE H. (1978), *Autogestion et capitalisme : Réponses à l'anti-économie*, Masson-Institut de l'Entreprise, Paris.
- LEPAGE H. (1981), « L'autogestion, un système malthusien », in A. Dumas (ed.), *L'autogestion, un système économique ?*, pp. 188-206.
- LEVIN H.M. (1982), « Issues in Assessing the Comparative Productivity of Worker-Managed and Participatory Firms in Capitalist Societies », in D.C. Jones and J. Svejnar (eds.), *Participatory and Self Managed Firms*, pp. 45-64.
- LEVIN H.M. (1984), « Employment and Productivity of Producer Cooperatives », in R. Jackall & H.M. Levin (eds.), *Worker Cooperatives in America*, pp. 16-31.
- MARSHALL A. (1919), *Economics of Industry*, Macmillan, London.
- MARSHALL A. (1964), *Principles of Economics*, 8th ed., Macmillan, London.
- McCAIN R.A. (1973), « The Cost of Supervisions and the Quality of Labor : A Determinant of X-Efficiency », *Mississippi Valley Journal of Business and Economics*, vol. 8, n° 3, pp. 1-16.
- McCAIN R. (1982), « Empirical Implications of Worker Participation in Management », in D.C. Jones and J. Svejnar (eds.), *Participatory and Self-Managed Firms*, pp. 17-44.
- MEADE J.E. (1972), « The Theory of Labour-Managed Firms and Profit Sharing », *Economic Journal*, vol. 82, pp. 402-428.
- MEADE J.E. (1982), *Wage Fixing : Stagflation*, vol. 1, Allen and Urwin, London.
- MILL J.S. (1879), « Chapters on Socialism », *The Fortnightly Review*, vol. 25.
- MILL J.S. (1909), *Principles of Political Economy*, Longman, London.
- NELSON R. (1981), « Research on productivity Growth and Productivity Differences : Dead Ends and New Departures », *Journal of Economic Literature*, vol. 19, n° 3, pp. 1029-1064.
- OAKESHOTT R. (1978), *The Case for Worker co-ops*, Routledge & Kegan Paul, London.
- PESTIEAU P., QUADEN G. (1978), « Autogestion et coopération : présentation générale », *Annales de l'économie publique, sociale et coopérative*, n° 2, pp. 81-84.
- PUTTERMAN L. (1984), « On some Recent Explanations of why Capital Hires Labor », *Economic Inquiry*, vol. 22, n° 2, pp. 171-187.
- SAIVE M.-A. (1982), *Le financement et l'organisation des coopératives industrielles. L'exemple de Mondragon*, Travaux de recherches du CIRIEC, n° 82/2, Liège.
- SAMUELSON P.A. (1977), « Thoughts on Profit Sharing », *Zeitschrift für die Gesamte Staatswissenschaft*, Special Issue on Profit Sharing, vol. 133, pp. 9-18.
- SIMON H.A. (1971), « Decision-Making and Organizational Design », in D.S. Pugh (ed.), *Organization Theory*, Penguin Books, New York.
- STEINHERR A. (1977), « On the Efficiency of Profit Sharing and Labor Participation in Management », *Bell Journal of Economics*, vol. 8, n° 2, pp. 545-555.
- STIGLITZ J. (1974), « Incentives and Risk in Sharecropping », *Review of Economic Studies*, vol. 41, n° 126, pp. 219-255.
- STIGLITZ J. (1975), « Incentives, Risk and Information : Notes Toward a Theory of Hierarchy », *Bell Journal of Economics*, vol. 6, n° 2, pp. 552-579.
- TEZENAS DU MONTCEL H. (1981), « L'entreprise autogérée comme organisation », in A. Dumas (ed.), *L'autogestion, un système économique ?*, pp. 207-216.
- THORNLEY J. (1981), *Workers Cooperatives : Jobs and Dreams*, Heinemann, London.
- UVALIC M. (1986), « The Investment Behaviour of a Labour-Managed Firm », *Annals of Public and Cooperative Economy*, vol. 57, n° 1, pp. 11-33.
- VANEK J. (1970), *The General Theory of Labor-Managed Market Economies*, Cornell University press, Ithaca, N.Y.

VANEK J. (1971), « The Basic Theory of Financing of Participatory Firms », Cornell Department of Economics Working Paper n° 27, Ithaca, N.Y., Reprinted in J. Vanek (ed.), *Self-Management, Economic Liberation of Man*, pp. 445-455.

VANEK J. (1975), *Self-Management, Economic Liberation of Man*, Penguin, Baltimore.

WALRAS L. (1965), *Les associations populaires de consommation, de production et de crédit* (Leçons publiques), Dentu, Paris.

WARD B. (1958), « The firm in Illyria : Market Syndicalism », *American Economic Review*, vol. 48, n° 4, pp. 566-589.

WEBB S. (1920), *A Constitution for the Socialist Commonwealth of Great Britain*, Longman, London.

WILLIAMSON O.E. (1975), *Markets and Hierarchies : Analysis and Anti-Trust Implications*, The Free press, New York.

## FORO INTERNACIONAL 109

Publicación trimestral de El Colegio de México

### Artículos :

- Rogelio Hernández Rodríguez - Los hombres del presidente De la Madrid  
Kurt Unger - Industria automotriz : México bajo el cambio tecnológico  
Gustavo Vega Cánovas - México en las nuevas tendencias de la economía y el comercio internacionales  
Jorge Castañares P. - Las relaciones comerciales de México con Centroamérica. Análisis y perspectivas (1979-1986)  
Johan Kaufmann - Sobre las palabras, los actos y la problemática en torno a un nuevo orden económico internacional  
Bernardo Mabire - México y Estados Unidos hoy  
Carlos Arriola - El otro sendero de la economía subterránea

Si desea suscribirse, favor de enviar este cupón a **El Colegio de México, A.C.**, Departamento de Publicaciones, Camino al Ajusco 20, Col. Pedregal de Santa Teresa, 10740 México, D.F.

Adjunto cheque o giro bancario núm. \_\_\_\_\_ por la cantidad de \_\_\_\_\_

a nombre de **El Colegio de México, A.C.**, importe de mi suscripción por un año a **Foro Internacional**, a partir del número .....

Nombre \_\_\_\_\_  
Dirección \_\_\_\_\_  
Código Postal \_\_\_\_\_ Ciudad \_\_\_\_\_  
Estado \_\_\_\_\_ País \_\_\_\_\_

### Suscripción anual :

E.U.A., Canadá, Centroamérica y Sudamérica : 25 U.S. dólares  
Otros países : 34 U.S. dólares

**Precio del ejemplar : 10 U.S. dólares**