

GDR d'Économie Industrielle

Groupe de Travail "Dynamique industrielle et organisation des relations interentreprises"

Contrats et comportements coopératifs: le cas des relations interentreprises

Éric Brousseau

Université de Nancy II & ATOM (Université de Paris 1)

Version Définitive— 21 Juillet 1994

à paraître dans Ravix J.L. (sld), GDR d'Économie Industrielle, Coopération entre les entreprises et organisation industrielle, Editions du CNRS, Collection Recherche et Entreprise, Paris, 1995

Résumé:

Selon la théorie normative des contrats, des dispositifs incitatifs ou des mécanismes de supervision parfaits sont une condition suffisante à la coopération, définie ici comme la renonciation à des comportements opportunistes. Or, de nombreux travaux appliqués portant sur les contrats interentreprises soulignent que les contrats "réels" atteignent rarement cette perfection. Nous montrons que si l'on cherche à expliquer cette différence entre la théorie et les faits à l'aide de raisonnements reposant sur des hypothèses standard, on débouche sur plusieurs paradoxes. Ceux-ci amènent à repenser le rôle des contrats dans l'émergence de comportements coopératifs à l'aide d'hypothèses plus "réalistes". Pour comprendre les raisons pour lesquelles des agents a priori opportunistes signent des contrats qui n'ont pas les caractéristiques incitatives de ceux de la théorie normative, il faut admettre que l'une des fonctionnalités des contrats est de "symboliser" un engagement à coopérer. Ils instaurent ainsi une confiance minimale qui permet d'initier un cercle vertueux de spéculations créant une confiance mutuelle propre à générer des comportements coopératifs alors même que le dispositif contractuel ne peut éradiquer l'opportunisme. Cela dit, la force "symbolique" des contrats tient à leur crédibilité qui est renforcée par la mise en oeuvre de mécanismes formels destinés, notamment, à réduire les "petites" manifestations d'opportunisme et à permettre une cessation de la collaboration. Cette interprétation souligne comment l'adoption d'hypothèses non-standard en matière de théorie des contrats conduit à identifier des fonctions et des mécanismes contractuels inexplicables par la théorie standard.

Introduction:

Dans cet article, nous nous intéressons au rôle joué par les contrats dans l'émergence de la coopération¹. Nous définirons ici le terme de coopération en adaptant la définition proposée par Ménard [1993]. Coopérer signifie préférer un résultat collectif à un gain individuel. A travers les théories orthodoxes des contrats (Brousseau [1993a]), ces derniers apparaissent comme une condition suffisante à la coopération en supprimant la propension des agents à tricher, "tirer au flanc", tromper, frauder, trahir (etc.). Pour ce faire, des mécanismes complexes d'incitation, de coercition et de surveillance sont mis en place afin de supprimer toute velléité d'opportunisme. L'analyse des mécanismes d'incitation est particulièrement développée par les théories des incitations (Cf. D'Aspremont et Gérard-Varet [1979], Laffont & Maskin [1982]) et de l'agence (Cf. Ross [1973], Arrow [1985], Hart & Holmstrom [1987]); celle des mécanismes de surveillance et de coercition par la théorie des coûts de transaction (Williamson [1975; 1985])².

L'objet de cet article est de confronter cette conception orthodoxe du rôle et de la nature des contrats à la "réalité" des contrats telle qu'elle nous est révélée par un certain nombre de travaux appliqués portant sur les contrats interentreprises. D'une manière générale, cette littérature appliquée révèle que les contrats "réels" ne ressemblent pas à ce qu'ils devraient être selon la théorie standard. Ils instituent des mécanismes peu sophistiqués qui laissent une large marge de manoeuvre à un opportunistes potentiel. Dans ces conditions, on ne peut admettre que les contrats soient suffisants pour permettre l'émergence de comportements coopératifs, à moins de mettre en évidence des fonctionnalités ignorées par la théorie standard. Ainsi que le suggère Arrow [1985], nous montrerons que les différences entre les contrats réels et ceux de la théorie standard proviennent des présupposés analytiques de cette dernière. La sous-estimation du rôle de l'incertitude et de la rationalité limitée, notamment, conduit ses tenants à surestimer à la fois la propension à l'opportunisme des agents et

¹La coopération peut naturellement être étudiée à partir d'autres prismes que le prisme contractuel. Nous ne prétendons nullement que les contrats soient le seul moyen de parvenir à l'émergence de comportements coopératifs (qui peuvent résulter de la répétition d'interactions — Cf. Axelrod [1984] —, de causes extra-économiques telles que la préexistence d'une éthique ou d'une morale — Cf. Granovetter [1985], Dupuy [1989] —, etc...), d'un climat de confiance issu lui-même de conventions sociales, de phénomènes de réputations, de comportements altruistes... Nous nous bornons dans les pages qui suivent à étudier si les contrats jouent un rôle dans l'émergence de comportements coopératifs entre agents économiques a priori plutôt individualistes, calculateurs et méfiants car ils savent qu'ils ont en partie au moins des intérêts divergents.

²Ces différentes approches des contrats reposent sur des hypothèses analytiques différentes et les contrats n'y sont pas toujours considérés comme ayant exactement les mêmes fonctionnalités (Cf. Brousseau [1993 a]). Cela dit, ces approches sont d'essence commune pour ce qui concerne le rôle des contrats en matière de coopération. Les contrats y sont considérés comme des mécanismes instituant des systèmes de compensation (monétaire) qui dissuadent totalement les comportements opportunistes et assurent ainsi la coopération telle que nous l'avons définie. C'est la raison pour laquelle, bien que nous n'ignorons ni les différences entre ces diverses conceptions des mécanismes contractuels, ni le fait que certaines de ces approches reconnaissent aux contrats d'autres fonctions que celle d'assurer la coopération (assurer la coordination technique, minimiser les coûts de transaction, etc...), nous les regrouperons dans ce qui suit sous le terme de Théorie Standard ou Orthodoxe (des contrats).

leurs capacités à l'éliminer. Dans les lignes qui suivent, nous essaierons de montrer que des contrats "imparfaits" au regard des canons de la théorie standard sont une condition suffisante à la coopération parce qu'ils permettent l'institution d'une confiance "raisonnée" entre agents. Cela nous conduira à développer l'idée que les contrats doivent être dotés de certaines propriétés et caractéristiques afin que la confiance émerge. Celles-ci sont ignorées par la théorie standard mais elles semblent, en revanche, confirmées par les études empiriques.

Ainsi, comme dans la théorie standard, nous admettons que les contrats jouent un rôle dans l'émergence de comportements coopératifs. Cependant, les contrats réels n'ayant pas les caractéristiques qui sont nécessaires, selon elle, pour que la coopération émerge, une autre explication doit être avancée. Cette explication repose sur d'autres présupposés. Cela dit, notre propos n'est ni de critiquer l'ensemble de la théorie standard — une partie de nos arguments est d'ailleurs issue d'intuitions identiques à celles de la théorie standard —, ni de prétendre expliquer totalement les contrats (ils ont d'autres fonctionnalités), ni de réduire la coopération à un phénomène d'origine contractuelle.

Notre analyse est fondée sur une étude des contrats interentreprises car, précisément, ces contrats devraient être parmi les plus proches de ceux de la théorie standard. En effet, plus que des individus isolés, les entreprises ont les moyens de repousser les limites de la rationalité grâce à l'institution de mécanismes cognitifs collectifs (Cf. entre autres, Simon [1982], Favereau [1989], Ménard [1990]). Elles peuvent notamment spécialiser certaines composantes dans l'analyse et la résolution des problèmes de coordination avec des tiers. De plus, si dans certains cas il peut être douteux que les individus soient individualistes et maximisateurs (en cas d'altruisme, par exemple), les systèmes de décisions mis en place par les firmes tendent à instaurer des processus de maximisation (Cf. Ménard [1990]). Bien entendu, les firmes ne sont pas des boîtes noires se comportant comme des "homo-oeconomicus". Cela dit, les entreprises sont, dans un système économique, les unités de décision qui ressemblent le plus à ce mythe si on les compare aux individus, aux organisations non-marchandes, aux systèmes de décision politique, etc... Si les présupposés analytiques des théories des contrats se révèlent inadaptés à l'analyse des contrats "réels" entre entreprises, ils le sont a fortiori pour les contrats passés entre d'autres catégories d'agents.

Nous commencerons par proposer une synthèse rapide de ce que les contrats devraient être, selon l'approche orthodoxe, pour assurer la coopération entre agents. Nous soulignerons ensuite les différences majeures qui existent entre les contrats "réels" et les contrats de la théorie standard³.

³Dans les pages qui suivent nous comparerons les caractéristiques des contrats que passent les entreprises tels qu'ils nous sont révélés par les études empiriques — et que nous qualifierons de "réels" — à celle des contrats tels qu'ils sont pensés dans le cadre de la théorie standard — que nous dénommerons contrats "théoriques". Précisons d'emblée que les contrats dont nous parlons sont, conformément à la définition que retient la théorie, des accords par lesquels des agents

Nous verrons que les théories d'essence néoclassique tentent elles-mêmes de les expliquer, mais nous soulignerons que les réponses apportées débouchent sur des paradoxes, notamment celui de l'inutilité des contrats. Dans une seconde partie, nous développerons les arguments qui justifient l'adoption d'autres hypothèses que celles que nous proposent les approches néoclassiques pour expliquer la nature des mécanismes de coordination interentreprises. Nous verrons que ces hypothèses permettent une interprétation du rôle et de la forme des contrats conforme aux "faits stylisés" que nous révèlent les observations empiriques.

1. CONTRATS "REELS" ET CONTRATS "THEORIQUES"

1.1. Le contrat incitatif comme fondement de la coopération dans la théorie standard

Dans la théorie standard, les contrats apparaissent comme une condition suffisante à la coopération. Cette conception des contrats explique leurs fonctionnalités. Dans les pages qui suivent, nous nous livrerons à un rappel des éléments essentiels de la théorie orthodoxe à partir d'une représentation stylisée des problèmes de comportements mutuels en termes de jeux. La schématisation inspirée de la théorie des jeux permet, en effet, de souligner de manière particulièrement didactique que les contrats sont perçus par la théorie standard comme des instruments permettant, grâce à des transferts, de modifier la rémunération des différentes parties prenantes de manière à faire en sorte que chacun ait individuellement intérêt à adopter un comportement qui corresponde à l'optimum collectif.

Hormis le cas de quelques situations spécifiques, la coopération ne peut naître spontanément de la rencontre de rationalités individualistes et calculatrices. C'est la raison pour laquelle les théories des contrats d'inspiration néoclassique soulignent la nécessité de ces instruments de coordination qui permettent d'éviter que l'opportunisme — conséquence logique de la rationalité et de l'individualisme des agents (Cf. Brousseau [1989; 1993a]) — ne se manifeste.

Stylisons le raisonnement en nous inspirant de Lewis, [1969], Axelrod [1984], Walliser [1989], Kreps [1990]. Lorsque deux individus se rencontrent, il existe quatre types de situations que nous représenterons à travers les quatre jeux suivants⁴:

économiques définissent des règles de comportements. Il ne s'agit donc pas nécessairement de documents écrits même si c'est souvent le cas. Dans la suite de ce texte, nous reviendrons précisément sur les caractéristiques que l'accord doit posséder pour être efficace. Par ailleurs, nous reviendrons, notamment dans la note 13 p. ***, sur le problème posé par le caractère écrit ou non de l'accord.

⁴Naturellement, les quatre jeux présentés ici ne sont pas les seules formes possibles de jeu (Cf., par exemple, Lewis [1969], Walliser [1989], Kreps [1990]). Nous les avons retenus car elles nous semblent résumer les principales catégories de problèmes de coopération. On pourrait cependant faire varier à l'infini le nombre de joueurs, le nombre de stratégies, les matrices de pay-off (etc.) pour affiner l'analyse et soulever les problèmes posés par la rédaction de certains contrats. Cela dit, cette façon de poser de manière très simple les problèmes de la coopération permet de souligner les principaux traits du raisonnement. Pour une analyse plus sophistiquée du rôle des contrats dans la coopération, se reporter à Schick [1992]

Jeu N° 1
Équilibre de Nash optimal

A\B	b ¹	b ²
a ¹	(10, 10)	(8, 4)
a ²	(4, 8)	(2, 2)

Jeu N° 2
Multiplicité d'Équilibres Optimaux

A\B	b ¹	b ²
a ¹	(10, 10)	(0, 0)
a ²	(0, 0)	(10, 10)

Jeu N°3
Multiplicité d'Équilibres Non-optimaux

A\B	b ¹	b ²
a ¹	(-5, -5)	(8, 4)
a ²	(4, 8)	(0, 0)

Jeu N°4
Dilemme du Prisonnier

A\B	b ¹	b ²
a ¹	(6, 6)	(0, 10)
a ²	(10, 0)	(1, 1)

Le jeu N°1 ne pose aucun problème de coopération puisque l'équilibre de Nash est optimal (Nash [1950]). Sans se coordonner, les agents A et B ont chacun intérêt à adopter, respectivement, les stratégies a¹ et b¹, et ce, indépendamment de la stratégie adoptée par l'autre agent.

Le jeu N°2 nécessite une forme minimale de contrat. En effet, il n'existe pas d'équilibre de stratégie dominante. Par contre, deux situations sont optimales [(a¹, b¹) et (a², b²)]. Elles sont indifférentes pour les deux agents. Il faut donc qu'ils s'accordent sur le choix d'une des solutions. L'accord ne nécessite aucun système d'incitation dans la mesure où chacun des joueurs n'a aucune raison d'être opportuniste (i.e. de ne pas respecter l'accord en choisissant la stratégie qui ne permettra pas d'atteindre l'équilibre choisi par convention), et où le fautif serait nécessairement puni puisque le résultat serait (0, 0).

Le jeu N°3 comporte deux solutions qui sont collectivement optimales puisqu'elles produisent un gain de 12 (8 + 4) — alors que les deux autres produisent un résultat collectif de 0 ou -10 — mais les deux solutions ne sont pas équivalentes pour chacun des deux agents. Une des solutions collectivement optimales ne peut être atteinte qu'au prix de la signature d'un contrat incitatif. Puisqu'à chaque optima il y a un "gagnant" (8) et un perdant (4), ce contrat doit inciter le "perdant" à choisir un comportement qui permet de réaliser collectivement 12 alors même qu'il y a pour lui des stratégies individuellement plus payantes. Comme il n'est pas altruiste, il faut que le "gagnant" lui abandonne une partie de son résultat. Par exemple, si les deux joueurs s'accordent sur l'optimum (a¹, b²), A doit accepter de reverser 2 à B si ce dernier adopte b². Cela n'est cependant pas suffisant car, dans ce cas, B peut malgré tout préférer adopter b¹ afin d'essayer de gagner 8 (ce qui est possible car si B choisit b¹, la meilleure réponse de A est a²). En conséquence, B doit être puni s'il adopte b¹ (et le montant de la punition doit être $-4 < x < -2$ afin de maintenir une préférence des

deux agents pour l'équilibre (a^1, b^2) ⁵. Ainsi, la signature d'un contrat, qui prévoit un versement de 3 par B à A au cas où B entreprend b^1 et de 2 par A à B au cas où B entreprend b^2 crée une nouvelle situation de jeu dans laquelle chacun a intérêt à coopérer.

Jeu N°3 bis

A\B	b^1	b^2
a^1	$(-5+3, -5-3)$	$(8-2, 4+2)$
a^2	$(4+3, 8-3)$	$(0-2, 0+2)$

Le jeu N°4 correspond à la forme classique du dilemme du prisonnier. Hormis le cas où on est dans une situation de jeu répété à l'infini (ou à horizon incertain), la convergence vers l'équilibre désirable (a^1, b^1) ne peut être assurée (Axelrod [1984]). Là encore, seul un contrat peut permettre aux agents de réaliser l'équilibre collectivement optimal. Il convient de transformer la matrice des résultats de manière à ce que l'individualisme de chacun les conduisent à un équilibre collectivement optimal. Autrement dit, chacun des joueurs doit avoir une préférence absolue pour la stratégie 1. Pour ce faire, les joueurs adoptant la "mauvaise stratégie" (2) doivent être tenus de verser à l'autre une amende strictement supérieure à 4 (par exemple 5) de manière à ce que le gain d'une stratégie "opportuniste" soit inférieur à celui d'une stratégie "coopérative" (6). S'ils jouent chacun 2, les compensations s'annulent (puisque chacun paye une amende et reçoit celle de l'autre). Le jeu devient donc le suivant:

Jeu N°4 bis

A\B	b^1	b^2
a^1	$(6, 6)$	$(0+5, 10-5)$
a^2	$(10-5, 0+5)$	$(1, 1)$

Ainsi, les contrats permettent de résoudre des jeux dans lesquels, soit il n'y a pas d'équilibre, soit les équilibres réalisés sont sous-optimaux⁶. On peut les interpréter comme les clés de la

⁵Par substitution de -4 ou -2 à -3 dans la matrice qui suit (jeu N° 3 bis), le lecteur pourra vérifier que, dans le premier cas (-4), A a intérêt à converger vers (a^2, b^1) qui dans ce cas vaut (8,4), dans le second cas (-2) (a^1, b^2) et (a^2, b^1) sont indifférents aux deux joueurs, ce qui nous remet dans le cas du jeu N°2.

⁶Bien entendu, dans la plupart de ces jeux, il existe également des solutions non-contractuelles, mais la réalisation de ces solutions exige de nouvelles hypothèses: adoption par les agents de stratégies mixtes, présence d'un Léviathan interdisant l'adoption de certaines stratégies, émergence d'une convention Lewissienne, répétition du jeu, etc... Notre

coopération en ce sens qu'ils permettent aux agents d'adopter les comportements collectivement les meilleurs même si a priori ils ne correspondent pas à leur intérêt individuel. Plusieurs remarques doivent néanmoins être faites.

Premièrement, dans un certain nombre de situations dans lesquelles l'opportunisme n'a aucune raison de se manifester, les contrats ne sont pas nécessaires (cas du jeu N°1) pour assurer la coopération. Naturellement, ces situations sont particulières mais il importe de garder à l'esprit ce point.

Deuxièmement, les contrats à mettre en place ne sont pas toujours de même nature. Dans le cas N°2, le contrat ne fait que désigner la bonne stratégie. Dans les cas N° 3 et 4, les contrats doivent instituer un mécanisme (monétaire) de compensation pour dissuader les agents d'adopter la mauvaise solution. Ainsi, les contrats ne contiennent pas nécessairement de mécanisme d'incitation.

Troisièmement, lorsqu'un mécanisme d'incitation est nécessaire (Cas N° 3 et 4), l'optimalité du résultat (i.e. la coopération) n'est assurée que s'il est possible d'envisager a priori toutes les combinaisons de stratégies possibles ainsi que le résultat de chacune de ces combinaisons (afin de calculer le montant des compensations). Cette hypothèse est à la base des théories normatives de l'agence et des incitations (cf. Groves [1973], Ross [1973], D'Aspremont et Gérard-Varet [1979], Hart & Holmstrom [1987]). Si elle n'est pas respectée, il n'est pas possible de mettre au point un mécanisme contingent de compensation garantissant qu'un comportement opportuniste ne soit jamais adopté. Cette hypothèse est évidemment extrêmement forte et elle est refusée par certains tenants de la théorie standard des contrats pour qui ces derniers ne se réduisent pas à un système de prime-amende défini a priori. Ainsi que le propose la théorie des coûts de transaction (Williamson [1975; 1985]), lorsqu'on ne connaît pas d'emblée toutes les stratégies qui peuvent être adoptées par les différents partenaires et qu'on veut que le dispositif contractuel soit, malgré tout, à même de dissuader toute velléité d'opportunisme, on doit instaurer un mécanisme de supervision qui aura pour rôle d'observer les stratégies adoptées, d'évaluer les résultats collectifs et individuels qu'elles produisent et de définir une amende appliquée au(x) "fauteur(s)" éventuel(s) dans le cas où la stratégie (non prévue) qu'il a adopté éloigne le résultat de l'optimum⁷⁸. Le mécanisme de

propos n'est pas d'examiner tous les types de solutions possibles (et leurs conditions nécessaires) mais de montrer comment on justifie la conception des contrats comme condition suffisante à la coopération.

⁷Un optimum doit donc avoir été défini et il doit être connu des agents. Autrement dit, les deux agents doivent s'être accordés au préalable sur le couple optimal de stratégies (ce qui suppose une situation de risque et non d'incertitude radicale).

⁸On notera que le rôle d'un mécanisme de supervision tel qu'il est défini par la théorie est de fixer a posteriori le montant des compensations qui permettent d'annuler pour le fauteur les bénéfices d'un comportement opportuniste (et alternativement de compenser la perte subie par le lésé). Cette fonction — celle du superviseur — est à distinguer de la fonction de coercition garantissant l'exécution du contrat: celle du garant. La confusion est fréquente car le système judiciaire cumule dans la réalité les deux fonctions. Il est appelé, à la fois, à faire a posteriori le bilan d'une interaction afin de fixer le montant des compensations nécessaires, et à assurer la réalité des transferts. Toutefois, il existe

supervision pallie le manque de clairvoyance des agents qui, avant la signature du contrat, sont incapables d'envisager toutes les stratégies a^2, a^3, a^4, a^5 , (etc.) et b^3, b^4, b^5 , (etc.) possibles et donc de définir ex-ante les amendes qui devraient être versées⁹. Il joue exactement le même rôle que le système de transfert des contrats contingents complets: dissuader l'opportunisme. Dans la mesure où le superviseur calcule parfaitement, ex-post, les conséquences des stratégies "déviantes" (par rapport à l'optimum prédéfini) ainsi que les amendes qui rendent inintéressante l'adoption de telles stratégies, et dans la mesure où les contractants le savent, ils n'ont aucune velléité de déviation par rapport à cette stratégie optimale. Ainsi, les contrats complets avec mécanisme parfait d'incitations sont fonctionnellement équivalents aux contrats incomplets avec superviseur omniscient chargé d'opérer des redistributions en cas de comportements "déviantes". Dans les deux cas, les mécanismes de compensations sont destinés à rendre les optima individuels compatibles avec l'optimum collectif.

Quatrièmement, ces contrats ne sont pas auto-exécutoires car rien n'oblige les agents à respecter leur engagement de payer des amendes après qu'ils aient eu un comportement opportuniste. Une hypothèse supplémentaire doit être ajoutée si on veut que les contrats soient réellement une condition suffisante à la coopération. Les contrats n'ont une force réelle que si on se situe dans le cadre de la théorie des jeux coopératifs où une entité extérieure — comme l'État et son système judiciaire — garantit la réalisation des promesses (Nash [1950], Roth [1979]). Sinon, les contrats ne sont que des "chiffons de papier" que personne n'a intérêt à respecter et donc des engagements en lesquels les agents ne peuvent avoir confiance, ce qui supprime leur intérêt (notamment dans les jeux 3 et 4). On retrouve là le résultat d'Holmstrom [1982]¹⁰.

également des exemples concrets dans lesquels les deux fonctions sont assurées par des mécanismes ou des entités différentes. Williamson [1985], par exemple, souligne que dans les relations entre compagnies pétrolières, des experts sont chargés de définir les quotes-parts supportées ou revenant aux différentes compagnies utilisant ou exploitant conjointement des infrastructures. Autrement dit, ces experts assurent la fonction d'audit et de calcul des compensations, alors que l'exécution du contrat et donc des paiements est elle-même assurée par l'existence d'un système judiciaire (qui joue alors un rôle dissuasif). Les experts indépendants de l'assurance jouent le même rôle. Ils évaluent les responsabilités et les dommages pour le compte des deux contractants, en l'occurrence la compagnie d'assurance et l'assuré. En revanche, ils ne sont pas chargés de s'assurer que les contrats sont effectivement exécutés.

⁹On peut aussi dire que le superviseur permet d'économiser le coût de la rédaction d'un contrat contingent envisageant tous les possibles (Williamson [1975; 1985], Hess [1983], Hart et Holmstrom [1987]).

¹⁰On pourrait rétorquer que la mise au point d'un système d'échange d'otages (Williamson [1985]) rend les contrats exécutoires et rend donc le système judiciaire inutile. Là encore, on débouche sur un paradoxe qui rend quand même nécessaire, en dernier ressort, l'existence d'un système judiciaire. L'échange d'otages a pour objectif d'accroître le coût de la rupture du contrat. Cela renforce son exécutabilité, mais cela n'est pas un moyen de rendre le contrat définitivement exécutoire. Si les gains générés par un comportement opportuniste sont supérieurs aux pertes qu'engendrent la perte de l'otage, rien ne dissuade l'opportuniste potentiel d'adopter un comportement de passer clandestin (free-rider). Par ailleurs, il faut que le lésé potentiel puisse effectivement s'approprier l'otage ou du moins le soustraire à l'opportuniste. Si il n'existe pas de système de coercition auquel les agents ne peuvent se soustraire, rien ne garantit que le transfert des droits de propriété sur l'otage aura lieu et l'échange d'otage ne constituera plus, dès lors, une menace crédible rendant le contrat auto-exécutoire.

Au total, l'otage n'est une menace ni totalement crédible, ni totalement exécutoire et, en dernier ressort, un système judiciaire est nécessaire à l'exécution des promesses. Dans la suite de cette discussion, nous ne mentionnerons donc

Au total, lorsqu'il y a des divergences entre l'intérêt individuel et l'intérêt collectif (absence d'équilibre ou sous-optimalité des équilibres de Nash), des contrats ad-hoc peuvent pousser des agents individualistes à adopter des comportements coopératifs, c'est-à-dire des comportements qui ne sont pas a priori individuellement optimaux mais qui permettent d'atteindre un résultat collectivement souhaitable. Ces contrats aménagent un système de compensation afin que les parties aient intérêt à adopter des stratégies conduisant à un résultat collectif optimal. Ces compensations sont soit parfaitement définies ex-ante, soit (pour des raisons de coûts ou d'information imparfaite) parfaitement définies ex-post par un superviseur qui les calcule en fonction de ce qu'il observe. Ainsi, et si les hypothèses de la théorie sont acceptées, la conclusion de contrats apparaît comme une condition suffisante pour que la coopération émerge.

1.2. Les contrats réels sont peu incitatifs

Ce rappel de certaines propositions des théories des contrats nous amène à émettre deux séries de critiques. Les premières tiennent au manque de réalisme de certaines des hypothèses sur lesquelles repose le raisonnement. Les secondes découlent d'une confrontation des prédictions des théories des contrats avec la réalité des contrats interentreprises. Ces deux examens critiques convergent pour questionner le rôle réel des contrats dans les processus coopératifs.

Parmi les critiques que l'on peut faire aux hypothèses des théories normatives des contrats, quatre d'entre elles nous paraissent se dégager avec particulièrement de force compte tenu des questions que nous posons ici.

Premièrement, la mise au point d'un contrat optimal suppose l'absence de certaines formes d'asymétrie informationnelle¹¹ entre les agents puisqu'ils ne peuvent s'accorder sur un contrat que s'ils connaissent parfaitement les matrices des différents jeux possibles afin d'établir un système de compensation. Ainsi, soit on imagine que les contrats sont mis au point dans un monde sans asymétries informationnelles en matière d'information structurelle, soit on imagine qu'au cours de la négociation du contrat, les agents se révèlent mutuellement l'ensemble des stratégies que chacun peut

plus la question des échanges d'otages dans la mesure où cela induirait une complexification de l'exposé sans qu'au fond sa logique en soit modifiée.

¹¹En fait, il peut exister des asymétries informationnelles concernant les stratégies réellement adoptées par les agents. Par contre, la mise au point du contrat nécessite que le concepteur connaisse l'ensemble des stratégies possibles des deux agents. Il peut donc y avoir asymétrie en matière d'information paramétrique, mais pas en matière d'information structurelle. Dans les théories de la décision en information imparfaite, on distingue généralement l'information sur les structures (information structurelle) de celle qui concerne l'état de ces structures (information paramétrique). Les premières décrivent les problèmes auxquels le décideur est en situation d'être confronté tandis que les autres précisent les paramètres exacts des problèmes auxquels il est et sera effectivement confronté. Dans le cas d'un problème de comportement stratégique (d'un jeu), l'information structurelle décrit toutes les manoeuvres possibles des joueurs et l'information paramétrique consiste à désigner celles qui sont effectivement jouées

adopter et les gains ou pertes qu'elles entraînent. Ce faisant, on suppose qu'une confiance mutuelle préexiste car ce type de révélation conduit chaque agent à révéler ses faiblesses. Cela est partiellement contradictoire avec l'hypothèse d'opportunisme.

Deuxièmement, la mise au point d'un contrat complet optimal suppose que les agents soient capables d'évaluer a priori l'ensemble des gains et pertes associés à chacun des couples de comportements possibles. Cela implique que les agents agissent dans un univers qui ne peut être que risqué où l'ensemble de l'information structurelle existe (Cf. Brousseau [1993a], § 121) et qu'ils sont suffisamment rationnels pour envisager les conséquences de chacune de leurs décisions compte tenu de celles que prennent les autres. On retrouve là la définition de la rationalité substantielle (Cf. Simon [1987]).

Ainsi, la mise au point de contrats complets résolvant le problème de la coopération suppose deux hypothèses particulièrement fortes et irréalistes: premièrement, l'information structurelle de chaque contractant doit être complète; deuxièmement, leur rationalité est parfaite. On pourrait penser que la mise en place d'un arrangement reposant sur un superviseur lève ces hypothèses. Dans ce cas là, en effet, seul le superviseur doit être doté d'une information et d'une rationalité parfaite et des asymétries informationnelles entre les agents peuvent subsister. Cela dit, une condition très forte est alors nécessaire: le contrat n'est efficace que si les agents ont confiance dans le superviseur, c'est-à-dire qu'ils peuvent être assurés que le superviseur n'est pas lui-même opportuniste. Il lui est en effet possible soit de prélever indûment des amendes dont il s'approprie le montant, soit de se coaliser avec l'un des contractants pour prélever sur d'autres des rentes indues (Tirole [1991]). A moins de supposer que des agents altruistes existent, "l'honnêteté" du superviseur doit être garantie par contrat, ce qui nous renvoie aux deux limites que nous venons d'exposer.

La troisième limite tient à la possibilité de mettre effectivement au point un système de compensation. Cela suppose qu'une évaluation des gains ou pertes des agents soit réalisable en fonction d'un référent commun et que, de plus, l'étalon en question permette de transférer de la valeur entre les agents. Là encore, il s'agit d'une hypothèse extrêmement forte. La valeur de certaines ressources est, en effet, difficile à évaluer. L'information en est un des exemples les plus connus (Arrow [1962])¹². Par ailleurs, certaines ressources sont difficilement appropriables et transférables ce qui interdit de fonder le système de compensation sur la base de ces ressources. Si le seul output de la coordination est un stock d'information, l'amende qui pourrait être infligée à un contractant opportuniste ne peut, bien évidemment, pas être l'information elle-même car celui qui la transmet ne

¹²Comme il y a identité entre la marchandise et l'information qui la décrit, l'acheteur potentiel ne peut connaître les caractéristiques de l'information qu'on lui vend sans connaître l'information elle-même et dans ce cas, il n'a plus aucune raison de la payer. A contrario, si le vendeur ne lui révèle pas l'information, l'acheteur ne peut déterminer son prix de réservation. Il y a donc un problème insurmontable d'anti-sélection et une impossibilité d'évaluation "objective" de la valeur de l'information.

s'en dessaisit pas. On aboutit à la même impossibilité de payer des "amendes" lorsque le résultat du processus coopératif est un bien physique techniquement non fractionnable. On pourrait rétorquer que dans ces deux cas, il suffit d'évaluer la valeur monétaire du bien ou de l'information et d'effectuer le paiement des amendes à travers des flux monétaires. En dehors des difficultés d'évaluation, cette solution n'est praticable que si les deux parties disposent de moyens de paiement. Cette contrainte de solvabilité constitue une condition nécessaire supplémentaire à l'institution d'un mécanisme de compensation à visée incitative.

Quatrièmement, l'exécution des contrats suppose l'existence d'un système de coercition forçant les individus à respecter leurs promesses. Cette hypothèse a pour implication que les contrats ne peuvent pas être implicites. Les agents doivent nécessairement expliciter les termes de leurs engagements afin que les contrats soient garantis par ce système. En effet, en toute rigueur, tout élément non explicité est nul et non avenu pour un tiers.

L'ensemble de ces hypothèses et leurs implications soulignent les limites de la conception standard du rôle des contrats dans la coopération. Dans les lignes qui suivent, nous appuyons cette démonstration en soulignant comment de nombreuses évidences empiriques soulignent la forte probabilité d'irréalisme de la théorie standard. A travers la plupart des études portant sur des contrats "réels" — dans le cas présent, des contrats interentreprises —, il apparaît que ces derniers ont rarement les caractéristiques prévues par la théorie standard. Ces différences portent sur deux points essentiels: les systèmes d'incitations sont largement "imparfaits" (Cf. troisième remarque) et de nombreux contrats sont largement tacites (et donc, en toute rigueur, non exécutoires) (Cf. quatrième remarque).

Si on suit la théorie standard, et si on admet l'idée que les contrats sont une condition suffisante de la coopération, alors ils doivent instituer soit un système d'incitation sans faille, soit un arbitre indépendant qui joue le même rôle. Or, comme le note Arrow [1985] lui même, de très nombreux travaux appliqués montrent que les systèmes d'incitations mis en oeuvre sont relativement "grossiers". Comme nous venons de le souligner, les systèmes d'incitation ne peuvent être parfaits qu'au prix d'hypothèses très fortes. C'est la raison pour laquelle, dans la réalité, les systèmes d'incitation sont très "imparfaits" en ce sens qu'ils laissent une grande marge de manoeuvre à l'opportunisme. La littérature sur les incitations fournit d'ailleurs elle même de nombreux exemples de ces imperfections qu'elle étudie à travers l'analyse des effets pervers des systèmes d'incitation mis en oeuvre dans le cadre du contrat de travail: paiement à la pièce, en fonction de l'input, principe du concours, principe de la réévaluation des objectifs en fonction des résultats observés (avec les effets "cliquet", etc...) (Cf Brousseau [1993a], § 223). Ces imperfections semblent se retrouver dans les contrats interentreprises qui reposent sur des mécanismes d'incitation relativement sommaires et parfois totalement absents (voir, par exemple, la littérature sur les alliances que nous mentionnons plus loin). La simplicité des contrats en matière d'incitation est d'ailleurs selon certains travaux appliqués un gage d'efficacité (Harvard Business School [1987]), les systèmes complexes étant dans

la pratique coûteux et inefficaces. Cette imperfection des mécanismes d'incitation, qui ouvre de larges possibilités à l'expression de l'opportunisme, conduit de nombreux auteurs à souligner que la confiance joue un rôle primordial dans la coordination entre agents. Ciborra [1990] ou Harrigan [1987], par exemple, soulignent, à partir de l'exemple des alliances, que les mécanismes formels ne fonctionnent que si une confiance mutuelle minimale existe.

Toujours en se référant à la théorie standard, si les mécanismes d'incitation sont peu sophistiqués, on devrait alors observer le recours fréquent à des superviseurs. En dépit de certains exemples cités par Williamson [1985] à partir des travaux de Macneil [1978], le recours à des superviseurs spécialisés se substituant totalement et parfaitement au système d'incitation est relativement rare. Dans les travaux sur les alliances mentionnés ci-dessus, par exemple, l'imperfection des mécanismes d'incitation n'est pas compensée par le recours à un superviseur. De même, dans une investigation portant sur un échantillon de 82 contrats interfirmes — qui n'est certes pas représentatif mais donne malgré tout des indications — il est apparu que seuls 8 contrats prévoyaient le recours à un superviseur (Brousseau [1993b]). Par ailleurs, lorsque des systèmes de supervision sont mis en oeuvre, leur rôle consiste le plus souvent à arbitrer les litiges et non à observer la conduite des parties de manière à détecter les comportements opportunistes et calculer les transferts assurant des comportements optimaux. Ceci est en tous cas particulièrement clair dans les différents exemples que Williamson [1985] cite. La rareté du recours à des superviseurs assurant une véritable fonction de contrôle systématique conformément à la théorie standard s'explique aisément à partir des arguments, évoqués plus haut, tenant au risque d'opportunisme du superviseur. Elle s'explique aussi à partir de l'analyse des limites de l'efficacité de la supervision (Cf. Brousseau [1993a], § 221).

Ainsi, en termes d'incitation, les contrats réels ressemblent fort peu à ceux de la théorie standard. Ils ne mettent pas en oeuvre des systèmes contingents de compensation définis a priori, pas plus qu'ils n'instituent de mécanismes de compensation a posteriori gérés par un superviseur. On pourrait penser que cette situation résulte du fait que dans la plupart des situations réelles étudiées, les agents n'ont aucune raison de manifester leur l'opportunisme car celui-ci n'est pas individuellement efficace. Autrement dit, on pourrait penser que les situations réelles correspondent aux configurations des jeux 1 et 2 dans lesquels aucune stratégie de passager clandestin ("free rider") n'est avantageuse. Cette possibilité doit bien sûr être réfutée pour au moins deux raisons. Premièrement, elle semble sérieusement irréaliste. S'il existe sans aucun doute une gamme de situations iréniques dans lesquelles aucun conflit d'intérêt n'existe, il semble difficile de soutenir que toutes les relations interindividuelles ou interentreprises soient de cette nature. On ne peut donc retenir une telle hypothèse comme cas général. Deuxièmement, et surtout, cette hypothèse n'est pas cohérente avec les observations. Dans la plupart des exemples et des études que nous avons cités, si les contrats ne sont pas parfaitement incitatifs, il reste que des contrats sont signés et des mécanismes incitatifs mis en place (comme le montre, par exemple, la littérature sur les contrats de long terme:

Katz [1989], Joskow [1989]). Or, si on était dans le cas d'un jeu 1, il n'y aurait aucune raison de signer un contrat et si on était dans le cas d'un jeu de type 2, il n'y aurait aucune raison de mettre en place un système incitatif même minimal (Cf. supra).

La seconde grande différence entre les contrats réels et ceux de la théorie standard tient à l'importance de l'aspect tacite, implicite, informel des contrats réels. Comme nous l'avons écrit plus haut, cela pose un problème car l'exécution d'un contrat implicite n'est pas garantie par le système de coercition et donc le contrat n'est pas forcément exécutoire¹³. On connaît l'importance des aspects tacites dans le contrat de travail (Allam [1993]). On retrouve le même problème dans les contrats interentreprises. Baudry [1991], par exemple, souligne le caractère très informel de certains aspects des relations entre les constructeurs automobiles et leurs sous-traitants. Ainsi règlent-ils leurs conflits à travers des systèmes de négociations bilatérales qui ne sont en rien instituées contractuellement. Sur un autre registre, la plupart des travaux sur les alliances soulignent qu'elles ne reposent que sur des contrats très vagues; parfois même, il y a absence de contrat (Cibora [1990], Niosi [1992]). D'autres travaux montrent que les ententes anticoncurrentielles ne reposent pas, le plus souvent, sur un contrat formel qui, dans la plupart des cas, serait illégal (Jacquemin & Slade [1989], Glais [1992]). On pourrait évidemment continuer à passer en revue une série de confirmations empiriques de l'existence de larges dimensions tacites dans les contrats interentreprises mais là n'est pas notre objectif. Il suffit de noter que des engagements à caractère informel et tacite sont établis. Dans ce cas, de deux choses l'une: ou bien les agents sont capables de faire respecter les engagements implicites, ou bien rien ne s'oppose à l'exécution de tels engagements. Revenons sur ces deux points.

La première solution implique que les parties aient les moyens d'exercer des représailles sur les autres dans les cas où les engagements ne sont pas respectés. Cette hypothèse est très forte. Elle suppose que ces moyens existent effectivement (H1), qu'ils soient multilatéraux (H2) et que chacun soit conscient que les autres disposent de moyens de représailles (H3). La condition d'existence de moyen de représailles (H1) signifie que les acteurs peuvent adopter des stratégies de représailles non

¹³Par implicite on entend ici une clause qui n'est connue que des parties signataires et qui n'est pas "écrite". En revanche, nous n'incluons pas les clauses qui ne sont pas "écrites" mais qui "vont de soi" (et sont donc de nature conventionnelle) soit parce qu'elles correspondent aux usages, soit parce qu'elles correspondent aux normes juridiques. En effet, il ne faut pas confondre clause contractuelle écrite et clause contractuelle explicite. Nombre de clauses contractuelles ne sont pas écrites mais sont parfaitement explicites aux yeux d'un tiers. C'est par exemple ce qui se passe quand un particulier achète un bien chez un commerçant: souvent il n'y a pas de contrat écrit, mais les termes du "contrat" sont parfaitement clairs pour un observateur qui peut, le cas échéant, s'appliquer à le faire exécuter. Le Droit français consacre d'ailleurs cette différence entre l'écrit et l'explicite puisqu'il reconnaît aux contrats non écrits une force égale à celle des contrats écrits et qu'il garantit leur exécution. C'est le principe du consensualisme qui stipule que le seul échange de consentements suffit pour créer des obligations ou transférer des droits sans qu'aucune formalité ne soit nécessaire. En Droit français, le consensualisme est la règle et ce n'est qu'exceptionnellement que la formation des contrats exige l'accomplissement de formalités. (Starck B, Roland H., Boyer L., *Obligations, vol. 2: Contrats*, Litec, Paris, 4ème ed. 1993)

ou peu coûteuses pour celui qui les exerce (H1.1)¹⁴ capables de causer à l'opportuniste potentiel des pertes supérieures aux gains que son comportement est capable de générer (pour qu'elles soient dissuasives) (H1.2) et qu'ils peuvent les adopter même si les parties ne sont plus liées par contrat (H1.3). La multilatéralité des représailles (H2) est nécessaire pour que toutes les parties respectent leurs engagements. L'intégration par les parties que les autres peuvent exercer des représailles (H3) est quant à elle nécessaire pour que celles-ci soient dissuasives. Ces hypothèses sont naturellement très fortes, ce qui les rend peu réalistes. Mais surtout, si un tel système de représailles potentielles existe, les contrats ne sont absolument pas nécessaires à la coopération. Comme dans la théorie des jeux répétés, la coopération — c'est-à-dire l'absence d'opportunisme — naît "naturellement" de la crainte par chacun des représailles des autres (Cf. Axelrod [1984], Brousseau [1993a]). On ne peut alors considérer que les agents économiques signent des contrats pour éliminer les comportements opportunistes.

Deuxième point, si rien ne s'oppose à l'exécution des engagements, cela signifie, compte tenu de l'hypothèse d'opportunisme que l'on est dans un cas où comme dans le jeu N° 2, un contrat doit être passé, mais où l'opportunisme, n'a aucune raison de se manifester. Cela correspond clairement à une situation tout à fait particulière et l'hypothèse n'est donc pas acceptable pour analyser en général le rôle des contrats dans la coopération.

Au total, nous nous trouvons devant un paradoxe insurmontable par la théorie standard. Selon elle, les contrats permettent aux agents économiques de renoncer à leurs comportements opportunistes et donc de coopérer afin de réaliser des optima collectifs à la condition qu'ils soient totalement explicites et aménagent des systèmes d'incitation "parfaits". Or, les contrats que l'on peut observer dans la réalité sont, d'une part, très imparfaitement incitatifs, d'autre part, largement implicites et informels. Selon les critères de la théorie standard, ces contrats réels ne peuvent donc être considérés comme la clé des comportements coopératifs. Toujours selon elle, ces comportements ne peuvent alors résulter que de la dynamique des représailles, ainsi que le suggère notamment Axelrod [1984]. Dans ce cas cependant, la théorie standard ne permet pas d'expliquer pourquoi les agents économiques passent quand même des contrats dont l'un des buts explicites est d'éviter les manifestations d'opportunisme (bien qu'ils soient "imparfaits" du point de vue de leur caractère incitatif et de leur exécutabilité). La solution de ce paradoxe, insurmontable par la théorie standard exige, selon nous, un dépassement des hypothèses comportementales et décisionnelles qui la sous-tendent.

¹⁴En s'inspirant des travaux de Dewatripont [1988; 1989] (qui utilise cependant la notion de manière radicalement différente) on peut souligner que le problème des représailles est qu'elles sont mises en oeuvre après que l'opportunisme se soit manifesté. Si elles coûtent cher au lésé, il n'aura aucun intérêt à les exercer effectivement ex-post puisque l'exercice des représailles accroîtra la perte qu'il a déjà enregistré. Des représailles coûteuses pour celui qui les exerce ne sont donc pas crédibles.

2. LES CONTRATS COMME MECANISMES CREDIBLES INSTITUANT LA CONFIANCE

A partir d'un certain nombre de travaux appliqués portant sur les relations interentreprises, nous nous attacherons à mettre en évidence certaines caractéristiques importantes de la régulation contractuelle; notamment l'apprentissage, la confiance et la menace de rupture. Après quoi, nous interpréterons ces éléments en recourant à des hypothèses hétérodoxes pour expliciter comment des contrats imparfaits selon les critères de la théorie standard permettent néanmoins aux agents économiques de créer les conditions de la coopération.

2.1. Apprentissage, confiance et menace de rupture dans les mécanismes contractuels

Dans la littérature, trois éléments semblent jouer un rôle particulièrement important dans les contrats: avec le temps, l'apprentissage permet d'améliorer l'efficacité des mécanismes formels et explicites; la confiance permet de palier les lacunes de ces mécanismes; la menace crédible que constitue la rupture du contrat, même lorsqu'il n'y a pas d'otages ou d'investissements spécifiques, lui donne une force auto-exécutoire.

A travers la mise en évidence de l'existence d'un apprentissage organisationnel au sein des mécanismes contractuels, un certain nombre de travaux souligne que les contrats sont au départ peu formalisés et ne le deviennent que lorsque les parties ont "appris" la nature des difficultés de coordination auxquelles elles allaient être confrontées. On retrouve assez fréquemment cette idée dans la littérature sur les alliances. Niosi [1992] insiste particulièrement sur ce point dans un article dans lequel il procède à la fois à une revue de la littérature sur les alliances technologiques et à l'exposé des résultats d'une recherche appliquée. Il montre que, comme la plupart des ressources engagées sont intangibles et "incertaines" (compétences, savoir non "breveté", etc...), les alliances ne sont, au départ, pas très formalisées. Elles se formalisent peu à peu à mesure que les firmes apprennent à coopérer. Selon Niosi, cela signifie que les firmes parviennent, via un apprentissage organisationnel, à surmonter progressivement les difficultés de "governance" auxquelles elles sont confrontées, ce qui leur permet de diminuer les "coûts de transaction" et donc de les ramener en dessous des seuils en deçà desquels ils ne sont plus prohibitifs, comparés aux gains de productivité générés, en particulier, par les économies d'échelle dans la R-D.

L'existence d'un apprentissage organisationnel suggère une des raisons pour lesquelles les contrats ne sont pas des systèmes incitatifs parfaits: leurs concepteurs ne sont pas en mesure de mettre au point un tel système "parfait" car ils ne connaissent pas d'emblée l'ensemble des

stratégies possibles de chacun des contractants¹⁵. Ils ne peuvent donc formaliser un contrat qu'au fur et à mesure de son exécution, lorsque des opportunités de comportements générant des inefficacités collectives apparaissent aux acteurs. Autrement dit, au moins dans un certain nombre de cas, il semble que des hypothèses de rationalité procédurale (Simon [1947; 1976]) et d'incertitude radicale (Knight [1921], Keynes [1937], Shackle [1973], O'Driscoll et Rizzo [1985]) doivent être retenues pour expliquer la nature imparfaitement incitative mais évolutive des contrats réels.

Cela nous amène au second phénomène: la confiance. Lorsque l'incertitude est radicale et leur rationalité limitée, les agents économiques ne peuvent concevoir de systèmes d'incitation parfaits. Ils concluent alors des contrats qui n'interdisent pas toutes les manifestations possibles d'opportunisme. Parce qu'il existe des "failles" dans les contrats, le bon fonctionnement de ceux-ci ne peut reposer que sur la "confiance", comme le souligne Charreaux [1990], en reprenant les conclusions des travaux de Breton et Wintrobe [1982] et de Breton [1986]¹⁶. Puisque tout ne peut être prévu, le contrat laisse une liberté de manoeuvre aux parties afin qu'elles adoptent la meilleure stratégie possible compte tenu des problèmes de coordination (a priori inimaginables) rencontrés. Un contrôle a posteriori de l'optimalité des choix de l'autre est contre productif dans la mesure où les agents devraient dépenser d'importantes ressources à se surveiller mutuellement. Il faut donc que de part et d'autre chaque contractant adopte la meilleure stratégie (d'un point de vue collectif) et qu'il fasse l'hypothèse que son cocontractant fait de même. Un tel comportement s'oppose à l'hypothèse d'opportunisme systématique. Nous y reviendrons.

La littérature sur les "alliances" insiste particulièrement sur le fait qu'elles reposent sur une "confiance" mutuelle souvent qualifiée "d'attitude coopérative" ou "d'absence d'opportunisme". Dubisson [1985] souligne d'ailleurs que le bon fonctionnement des alliances dépend de l'identité des parties en cause. Comme la confiance est une croyance réciproque qui, contrairement à la

¹⁵On peut noter qu'il y a au moins deux formes d'apprentissage. D'une part, il y a celui dont on vient de parler qui porte sur les comportements opportunistes des deux parties. Il concerne, d'ailleurs, plusieurs catégories de connaissances, ce qui en fait un phénomène complexe (Cf. Brousseau [1993c]). Il permet d'améliorer l'efficacité incitative du dispositif formel de coordination. D'autre part, il y a un apprentissage qui porte sur les modalités de création de valeur par les deux parties. Au cours du temps, elles peuvent découvrir de nouvelles manières d'utiliser et de valoriser leurs actifs. Cette forme d'apprentissage organisationnel se traduit par une découverte permanente de nouvelles options productives et comportementales. Cela débouche sur une incomplétude radicale et insurmontable des contrats qui ne peuvent tout prévoir ni même désigner a priori un couple optimal de stratégies (ce qui est indispensable pour instaurer un mécanisme de supervision parfait). Cela est cohérent avec l'hypothèse d'incertitude radicale que nous pensons indispensable à la compréhension du rôle des contrats dans la coopération.

Au passage, on peut noter que cette seconde forme d'apprentissage correspond à la seconde définition traditionnelle de la coopération; celle que l'on doit à Richardson [1972] et dont "travailler ensemble" serait un synonyme possible. Cela dit dans ce papier on ne traite pas explicitement de cette coopération là et de l'apprentissage qui la concerne même si, dans la seconde partie du texte, nous avons bien en tête des processus d'interaction entre des entités qui coopèrent aux deux sens du terme.

¹⁶On notera que dans cette approche, comme souvent (voir par exemple Sullivan J. & Peterson R.B. [1982]), contrats formels et confiance sont des substituts. Nous montrerons, au contraire, que ce sont plutôt des compléments et que, de plus, la signature de contrats joue un rôle dans l'émergence de la confiance.

réputation, n'a de valeur qu'au sein de la relation bilatérale (Breton et Wintrobe [1982]), si la personnalité d'une des parties est altérée (par exemple, par une prise de contrôle par un tiers), le principe de l'alliance est remis en cause. De leur côté, Harrigan [1987] ou Ring et Van de Ven [1992], entre autres, vont jusqu'à inverser le sens de la causalité. Pour eux, ce n'est pas l'alliance qui induit la nécessité des attitudes coopératives, c'est parce qu'il existe des attitudes coopératives que des alliances sont scellées. L'importance de la confiance n'est cependant pas uniquement mise en évidence par la littérature sur les alliances. Par exemple, Baudry [1992] et Rivaud-Danset [1993], soulignent son rôle dans, respectivement, les relations de sous-traitance ou les contrats de crédit.

Cependant, il ne peut être satisfaisant d'ériger l'existence de la confiance en principe suffisant pour expliquer la coopération. En effet, cela reviendrait à supposer soit que les individus sont tous altruistes ou obéissent à des principes éthiques supérieurs, soit qu'il n'existe aucune situation conflictuelle, soit que les individus sont insérés dans un réseau de menaces crédibles parfait et généralisé. La première position est à la fois irréaliste (notamment dans le cas des relations interentreprises) et peu compatible avec le fait que les agents économiques signent des contrats qui sont même si ce n'est que qu'imparfaitement incitatifs. Jacquemin & Slade [1989] ou Glais [1992] soulignent d'ailleurs que l'absence de contrats formels au sein des groupements collusifs entraîne pratiquement inévitablement des comportements opportunistes. La seconde hypothèse — absence de situation conflictuelle — n'est guère satisfaisante comme nous l'avons mentionné à plusieurs reprises dans la première section de cet article. En dehors de son irréalisme, elle pose le même problème logique que précédemment: si elle est vraie, pourquoi les agents signent-ils des contrats dont un des buts explicite est de contenir l'opportunisme ? Quant à la troisième position, en dehors du fait qu'elle repose sur une conception très discutable de la notion de confiance, elle a déjà été discutée plus haut (p. 13) et est aussi incompatible avec l'existence de contrats incitatifs.

En fait, il semble nécessaire de retenir une hypothèse d'"opportunisme limité" pour comprendre la nature et le rôle des contrats réels. Cette notion est évidemment construite en référence à celle de rationalité limitée, ce qui est logique car l'hypothèse d'opportunisme découle directement des hypothèses que l'on fait sur la nature de la rationalité des agents (en l'occurrence celle d'une rationalité conséquentialiste et individualiste; Cf. Brousseau [1989; 1993a]). Elle signifie que les agents économiques sont individualistes, et donc prêts à adopter des comportements privilégiant leur intérêt individuel au détriment de l'intérêt collectif, mais qu'ils ne le sont pas systématiquement car, d'une part, ils ne sont pas toujours en mesure de mettre au point, puis en oeuvre, des actions opportunistes, d'autre part, ils ne perçoivent pas toujours l'opportunisme comme une stratégie, en fin de compte, bénéfique. Le premier point découle logiquement de l'hypothèse de rationalité limitée. Si on la retient, alors il est contradictoire de penser que les agents soient capables de détecter et exploiter toutes les failles des contrats. Le second point découle de l'hypothèse d'incertitude radicale. Si les agents sont confrontés à un avenir dont ils ne connaissent pas toutes les caractéristiques, alors ils ne peuvent faire un calcul et arbitrer entre les gains d'un comportement de "passager clandestin" et les

pertes éventuelles qu'il engendre. Face à l'incertitude radicale sur les conséquences de son comportement, l'agent pourra préférer se comporter de manière loyale vis-à-vis de son partenaire, car cette attitude "ménage l'avenir". Cette préférence pourra se manifester y compris dans des situations où le comportement opportuniste génère, à première vue, des bénéfices immédiats alors que la loyauté génère un résultat incertain dans l'avenir. En effet, dans une telle situation, de nombreux agents peuvent, d'une part, répugner à renoncer à un bénéfice futur même s'il est incertain, d'autre part, craindre des représailles, mêmes si elles sont incertaines. Comme le suggère Ménard [1993], les agents vont coopérer du fait de l'incertitude même que représente la non-coopération et des risques de pertes (ou de non-bénéfices) qu'elle engendre et non en fonction d'un calcul avantage/coût qu'ils ne peuvent pas faire (hypothèse d'incertitude radicale).

Selon nous, l'un des rôles des contrats va être, précisément, de diminuer l'attrait des comportements opportunistes en attachant à ces comportements, d'une part, des pénalités — d'où l'instauration de mécanismes d'incitation ou de supervision même imparfaits —, d'autre part, des conséquences (radicalement) incertaines mais irréversibles. Revenons ici sur ce second type de représailles et sur leurs propriétés qui se manifestent à travers le phénomène de la rupture du contrat.

Lorsque Williamson [1985] détaille longuement les caractéristiques des contrats de franchise, il insiste moins sur les mécanismes d'incitation internes au contrat que sur la menace que constitue la rupture du contrat. Du point de vue du distributeur, le contrat de franchise représente une certaine garantie de rentabilité dans la mesure où il bénéficie d'une image de marque (et d'externalités de réseaux en la matière) et une exclusivité dans sa zone de chalandise (ce qui lui confère un certain pouvoir de marché). Dans ces conditions, la rupture du contrat représente une menace, non pas parce qu'a posteriori le distributeur ne pourra pas bénéficier de résultats supérieurs en commercialisant les produits d'un autre industriel, mais parce qu'il échange une situation "confortable" et faiblement incertaine contre une situation plus radicalement incertaine. On retrouve la même idée chez Aoki [1988, chapitre 6] lorsqu'il analyse les contrats de sous-traitance entre les grandes firmes nipponnes et leurs fournisseurs. Bien qu'Aoki, comme Williamson dans l'exemple précédent, insiste surtout sur la perte de quasi-rente relationnelle qu'engendre la rupture du contrat, cela n'explique pas, selon nous, son caractère fondamentalement dissuasif. En effet, en cas de rupture, un sous-traitant ou un distributeur peut très bien se retourner vers un autre industriel pour collaborer à produire une nouvelle quasi-rente. Dans ces conditions, la rupture ne serait réellement dissuasive que si cette nouvelle quasi-rente était systématiquement inférieure ou bien si le fautif ne trouvait aucun nouveau partenaire. Or, Aoki et Williamson ne posent pas de telles conditions, pas plus qu'ils ne soutiennent qu'elles correspondent à des hypothèses réalistes. Selon nous, le caractère dissuasif de la rupture du contrat tient essentiellement à la certitude de la perte d'une quasi-rente relationnelle (le cas échéant incertaine) comparée à l'incertitude qui pèse sur la firme quant à sa capacité à valoriser ses actifs avec un autre partenaire. Or cette incertitude est forte. Elle dépend de la chance de retrouver un partenaire et de parvenir à un accord avec lui, de l'éventuelle nécessité d'acquérir de nouvelles compétences, de

la capacité à satisfaire une demande de caractéristiques différente de celle qu'on était habitué à fournir, des possibles représailles de l'ancien contractant, de la détérioration probable de la réputation... autant d'éléments qui sont difficilement prévisibles et a fortiori évaluables par l'opportuniste potentiel. L'aversion pour une telle incertitude peut donc l'incliner à ne pas provoquer la rupture du contrat même si celui-ci n'est pas une structure parfaitement incitative et auto-exécutoire interdisant a priori tout comportement opportuniste.

Dans ces conditions, le contrat constitue un signe par lequel les contractants se reconnaissent mutuellement un "statut" de partenaire privilégié. Ce statut a de la valeur compte tenu de la différence de degré d'incertitude existant entre la situation d'un contractant une fois le contrat signé et une fois le contrat rompu. La rupture du contrat est donc une mesure dissuasive. A contrario, la signature d'un contrat constitue une manifestation de la volonté des deux parties de collaborer. La valeur de cet engagement est à la mesure de la dissuasion que constitue la menace de rupture. Ainsi, la signature d'un contrat peut être interprétée comme l'un des signes que s'échangent les agents pour créer la confiance dont on a vu plus haut qu'elle était indispensable à la coopération. La littérature sur la sous-traitance "partenariale" (e.g. Leclerc [1991], Baudry [1991]) et celle qui s'intéresse aux alliances (Gulati & Nohria [92]) insistent, en effet, sur l'importance des signes (tangibles ou non) d'attitude coopérative que les parties s'échangent afin d'entretenir un lien privilégié qui institue des attitudes coopératives sans qu'un mécanisme de coercition les garantisse.

En réunissant ces trois phénomènes — l'apprentissage progressif des dispositifs efficaces d'incitation, le rôle clé de la confiance comme complément des dispositifs incitatifs imparfaits, la menace crédible de la rupture et la valeur qu'elle confère à l'engagement que constitue le contrat —, on voit se dessiner le véritable rôle des contrats dans l'émergence de la coopération.

2.2. Le contrat comme symbole de la volonté de coopérer

Les agents économiques disposent de ressources qui sont en large partie intransférables. C'est la raison pour laquelle, dans la plupart des cas, leurs relations ne consistent pas à réaliser de simples échanges fugitifs mais à mettre en oeuvre des transactions ou des processus de production jointe qui s'inscrivent dans la durée. Au moment de la "signature" d'un accord entre eux, ces agents sont en général dans l'incapacité de prévoir la nature même de toutes les difficultés de coordination qu'ils rencontreront. Les causes de cette incertitude radicale sur les problèmes de coordination qu'ils vont rencontrer sont multiples. Elles tiennent, d'abord, à la nature des difficultés techniques que les agents risquent de rencontrer et qu'ils ont du mal à imaginer, notamment s'ils sont engagés dans un processus qui comporte des innovations (techniques mais aussi économiques ou organisationnelles) (Cf. Brousseau [1993a]). Elles résultent également des variations de l'état de l'environnement qui peut rendre obsolète les solutions organisationnelles choisies et même le principe de la coordination

entre les agents en question. Elles découlent, enfin, de l'incertitude qui pèse pour chaque agent sur le comportement de l'autre. Ces problèmes se posent même si les agents ont déjà eu dans le passé des interactions dans des conditions similaires avec des agents identiques. Il peut y avoir des similitudes entre les problèmes de coordination, mais il n'y a jamais identité compte tenu du nombre de variables qui participe à leur définition (nature des objets et prestations échangées ou mises en commun, état de l'environnement, comportement des partenaires, etc.). Cela dit, il y a des degrés divers dans l'incertitude. Quand la "transaction" porte sur des "objets" qui ont déjà été échangés dans le passé entre des partenaires identiques, elle est moins forte que lorsqu'elle concerne des objets a priori inconnus (comme des résultats de R&D) et des partenaires qui ne se connaissent pas. Cela dit, qu'elle soit forte ou non, cette incertitude à caractère radical interdit aux agents de concevoir des contrats contingents capables d'éviter tout comportement déviant de la part des parties et les incitant à suivre, au contraire, les comportements collectivement les plus souhaitables.

Cette impossibilité pose problème car elle pourrait — à la manière des mécanismes d'anti-sélection (Akerlof [1970]) — bloquer toute velléité de coordination. En l'absence de moyens "parfaits" de représailles et dans l'impossibilité de signer des contrats "parfaitement" incitatifs, la méfiance risque de bloquer toute velléité de coordination. Pourtant, les agents économiques savent qu'il y a un intérêt à coordonner leurs actions afin d'accéder à certaines ressources intransférables ou qu'ils ne pourraient pas se procurer dans des délais compatibles avec les exigences de l'activité économique (Ciborra [1990]). C'est la raison pour laquelle ils vont signer des contrats dont le rôle essentiel va être, au départ, de "symboliser" leur volonté de coopérer et de permettre ainsi la collaboration entre détenteurs d'actifs.

C'est la raison pour laquelle, au début du processus de coordination, le contrat correspond surtout à un accord cadre. Il ne définit que très partiellement les modalités effectives de la coordination du fait de l'incertitude radicale qui interdit aux concepteurs du contrat de mettre au point un système incitatif inhibant toute manifestation d'opportunisme. Formellement, cet accord cadre n'est ni "parfaitement" incitatif, ni rigoureusement auto-exécutoire. Pourtant, les agents économiques vont, contrairement à l'hypothèse d'opportunisme systématique, en respecter l'esprit car le contrat constitue un engagement solennel et symbolique à qui ils accordent une force exécutoire parce qu'ils ne sont pas prêts à briser ce "symbole" qui est doté d'une utilité: en instaurant une confiance minimale entre les agents, il leur permet de coopérer et donc de se coordonner¹⁷.

¹⁷Rappelons, d'une part, que la confiance peut avoir une autre origine que des spéculations conséquentialistes, d'autre part, que la confiance résulte d'un processus autonome par rapport au contrat — la construction d'une croyance —, même si la nature du dispositif contractuel permet d'initier et de renforcer ce processus.

L'existence même d'un engagement solennel — le contrat — va, à la manière d'un mécanisme incitatif, augmenter le coût des comportements opportunistes. Mais, contrairement à un système d'incitation, ce surcroît de "coût" ne tient pas à la mise au point d'un système d'amende, mais à l'éventualité de la rupture du contrat qui entraîne un "saut" dans l'incertitude. Le terme de "coût" est donc impropre car, non seulement il n'est pas possible de calculer ex-ante les pertes de ressources que va entraîner la rupture du contrat, non seulement ces "coûts" ne seront pas forcément négatifs pour l'opportuniste (qui peut éventuellement trouver un autre parti capable de contribuer à une meilleure valorisation de ses ressources), mais en plus ils ne sont pas forcément traduisibles en termes monétaires. Pourtant, un agent hésitera à adopter une stratégie opportuniste car le risque de rupture du contrat va constituer une dissuasion. Celle-ci tient essentiellement à une aversion pour l'incertitude. Lorsqu'il y a rupture, les parties se retrouvent dans une situation d'incertitude plus grande qu'auparavant car ils ignorent s'ils pourront retrouver de nouveaux partenaires capables de contribuer à la valorisation de leurs propres actifs, ils méconnaissent l'attitude de ces partenaires, de même que les difficultés de coordination qu'ils auront à surmonter, et l'état de l'environnement dans lequel se déroulera ce processus... A l'inverse, lorsque deux contractants continuent à collaborer, l'incertitude est moins grande car si elle n'est pas moindre pour ce qui concerne l'environnement, elle est atténuée sur les autres points — puisque les agents se connaissent, ont déjà eu l'occasion de se coordonner et connaissent déjà un certain nombre des difficultés techniques auxquelles ils peuvent être confrontés —. Dans un univers d'incertitude radicale, cette différence entre les deux niveaux d'incertitude ne peut absolument pas être caractérisée en termes de différence d'espérance de gain ou de valeur d'un écart type symbolisant le risque. Les agents ne peuvent procéder à un calcul de l'espérance de recette monétaire que représente in-fine le contrat. Par contre, ils peuvent préférer un horizon plutôt qu'un autre.

Parce que sa signification réelle — la manifestation de la volonté de coopérer — dépasse sa signification apparente — l'aménagement d'un mécanisme incitatif imparfait — le contrat a la force d'un symbole. Les agents vont respecter l'esprit de l'engagement qu'ils ont pris les uns envers les autres alors même que le mécanisme formel qui est décrit ne les y oblige pas. D'une part, la structure d'incitation est imparfaite: elle ne prévoit pas de sanctionner certains comportements pourtant collectivement sous-optimaux. D'autre part, les engagements ne sont pas nécessairement auto-exécutoires car le système judiciaire ne permet pas de faire exécuter l'intégralité du contrat qui est en grande partie tacite. Mais les agents vont faire "comme si" le contrat qui a été passé était à la fois incitatif et exécutoire. Autrement dit, ils prennent le contrat pour ce qu'il n'est pas — un mécanisme garantissant l'élimination des comportements opportunistes — tout en sachant que ce n'est pas le cas.

Cette "croyance" dans la valeur du contrat n'est pourtant pas "irrationnelle" (Cf. les réflexions de Dupuy [1989] et Kolm [1992] sur la notion de rationalité). Elle ne correspond pas, certes, aux canons de la rationalité substantielle; mais celle-ci est de toute façon inapplicable dans un

univers d'incertitude radicale. Elle n'est pas pour autant une spéculation illogique. Parce qu'il constitue un symbole de la volonté de coopérer des parties, le contrat permet d'initier une certaine confiance entre elles. Or, la confiance permet la coopération et engendre des économies de surveillance et de représailles (Breton & Wintrobe [1982], Axelrod [1984], Gambetta [1988], Rivaud-Danset [1988]). De plus, sa destruction a un coût d'opportunité qui peut être élevé, d'une part, parce que la confiance est un actif spécifique à une relation non réutilisable dans une autre, d'autre part, parce qu'elle peut avoir des répercussions sur la réputation. Lorsqu'un contrat est rompu, la confiance qui y était attachée est détruite, ce qui engendre des pertes.

Dans ces conditions, la signature d'un contrat apparaît comme un acte à travers lequel les parties manifestent et "matérialisent" leur volonté de coopérer. L'existence d'un contrat, même s'il est non écrit, constitue a posteriori un "signe de reconnaissance" entre les parties qui conduit chacune d'elles à penser que l'autre va agir dans le sens du bien commun même si, çà et là, des occasions d'opportunisme se présentent. En effet, grâce au symbole de la volonté commune de coopérer que représente le contrat et à l'aversion que les agents peuvent avoir à briser ce symbole, il n'est pas illogique pour chacun de croire — et de penser que l'autre fait le même raisonnement — que le partenaire ne sera pas tenté d'adopter un comportement systématiquement et délibérément opportuniste¹⁸, ce qui encourage à adopter soi-même un comportement "coopératif". Le contrat apparaît comme initiateur d'une croyance réciproque dans la fiabilité du partenaire. La confiance qui s'instaure alors peut, le cas échéant, continuer de s'auto-renforcer au cours des interactions successives entre les contractants.

Dans ce schéma, la confiance et la dynamique des représailles ne sont pas des substituts au contrat comme dans l'approche standard de laquelle il ressort que, lorsqu'ils sont parfaits, chacun de ces trois éléments suffit à initier des comportements coopératifs. Ici, il apparaît que, sauf cas exceptionnel, aucun de ces trois éléments ne peut être "parfait" du fait de la rationalité limitée des agents et de l'incertitude radicale à laquelle ils sont confrontés. Dès lors, la coopération naît de la conjonction de ces trois éléments qui sont complémentaires. Plus, l'institution même d'un contrat est génératrice de confiance et augmente les possibilités de représailles. La confiance pallie les défaillances du dispositif contractuel lui-même. La crédibilité des représailles que constitue la rupture rend l'engagement contractuel crédible ce qui, en partie, génère la confiance. Ces trois éléments ne sont donc pas simplement complémentaires et indissociables, ils sont cogénérés par le processus de contractualisation.

¹⁸En plus de cela, les agents savent que leur partenaire n'est pas systématiquement opportuniste car, du fait de sa rationalité limitée, la découverte et la mise en œuvre de stratégies opportunistes a un coût que ce dernier n'est pas nécessairement prêt à payer compte tenu de l'incertitude qui pèse sur le résultat.

2.3. Dispositifs évolutifs d'incitation et mécanismes de rupture

Cela dit, la manifestation solennelle d'une volonté coopérative à travers la signature d'un contrat ne constitue pas une condition suffisante à la coopération. Premièrement, si un comportement opportuniste "mesuré" — c'est-à-dire entraînant des pertes limitées pour la "victime" — est adopté par l'une des parties, l'autre, parce qu'elle éprouve, elle aussi, une aversion pour l'incertitude forte, n'a pas forcément intérêt à rompre le contrat. Dès lors, il est souhaitable d'aménager au sein du contrat des systèmes permettant des représailles "mesurées" en cas de comportement opportuniste "mesuré". Autrement dit, il est souhaitable de mettre en oeuvre des mécanismes d'incitation. Deuxièmement, si la volonté de coopérer d'une partie s'éteint, elle n'a plus de raison d'accorder de la valeur au "symbole" que représente le contrat et la confiance qu'il représente ce qui, par effet rétro-spéculatif (*backward induction*), détruit la valeur du symbole. Dans ces conditions, les contractants ont intérêt à définir des mécanismes formels aménageant des possibilités de remise en cause des promesses afin que la seule porte de sortie ne soit pas l'opportunisme. Revenons sur ces deux points.

Primo, les contractants ont intérêt à mettre en oeuvre des mécanismes d'incitation afin que les menaces de représailles en cas de non-coopération deviennent plus crédibles. En effet, l'instauration d'un mécanisme d'incitation fondé sur des transferts monétaires permet d'adapter les représailles à la mesure du comportement déviant et, plus encore, de ne pas faire supporter à celui qui les exerce des pertes supplémentaires par rapport à celles que le déviant lui a imposé. On l'a rappelé plus haut, si les représailles — dont la rupture du contrat est en définitive la plus forte — sont coûteuses ou induisent un risque pour le lésé, il n'a pas de grandes raisons de les exercer et sa menace n'est pas crédible. En revanche, si les représailles sont graduées, ce qui implique qu'elles n'ont pas toutes le même niveau d'inconvénient pour celui qui les exerce, elles deviennent plus crédibles. Ainsi, si l'un des contractants est victime de l'opportunisme de son partenaire, mais que l'ampleur des désagréments qu'il a subi ne justifie pas la rupture du contrat car elle présente pour lui des inconvénients importants, il sera incité à lui faire payer une amende sous une forme quelconque. Cette amende est destinée à rendre l'action de l'opportuniste moins "payante" qu'elle ne devrait l'être, mais elle n'a pas, pour le lésé, l'inconvénient de la rupture. Si, pour l'opportuniste, la rupture du contrat ne présente pas des inconvénients très supérieurs à ceux de l'amende, il acceptera de la payer. Ainsi, si de part et d'autre, certaines formes d'opportunisme ne paraissent pas souhaitables, mais ne justifient pas les inconvénients de la cessation de la relation contractuelle, la mise au point d'un système d'incitation permet de garantir les contractants contre ces formes "mineures" de manifestation de l'opportunisme. L'instauration d'un mécanisme incitatif renforce donc le pouvoir coopératif de l'"engagement symbolique" en enrichissant la gamme des représailles possibles ce qui les crédibilise.

Cependant, compte tenu de l'incertitude radicale et de la rationalité limitée, il est impossible de mettre au point des contrats incitatifs parfaits. Les contrats aménagent donc des systèmes d'incitation

destinés non pas à prévenir toute manifestation d'opportunisme, mais au moins certaines d'entre elles. On le perçoit notamment dans la littérature sur les contrats de long terme dans laquelle les mécanismes contractuels incitatifs sont fréquemment détaillés (Cf. Golberg & Erickson [1987], Katz [1989], Joskow [1989]). Naturellement, ce qui est le plus "rentable" compte tenu des contraintes de conception et d'exécution de contrats complexes, c'est de se protéger contre les formes d'opportunisme les plus courantes dans la transaction en question.

Par ailleurs, et notamment dans les problèmes de coordination "nouveaux" parce qu'ils concernent des contractants qui ne se connaissent pas ou des contractants qui sont engagés dans les procédures de coordination portant sur des innovations, les agents économiques ne connaissent pas nécessairement d'emblée la nature des problèmes auxquels ils vont être confrontés. C'est la raison pour laquelle les mécanismes d'incitation ne seront conçus qu'après une phase d'apprentissage sur les problèmes relationnels spécifiques au contrat en question. Cet apprentissage porte sur la nature des stratégies opportunistes possibles, sur leurs conséquences pour les parties et sur les mécanismes qui peuvent le cas échéant être mis en place pour dissuader les fautifs potentiels d'adopter ces stratégies. Ainsi, l'apprentissage permet-il de mettre progressivement au point un système d'incitation formel qui rend le contrat plus efficace en matière d'incitation et donc plus crédible aux yeux de ses signataires, ce qui renforce sa valeur symbolique.

Notons également que le processus même de mise au point d'un mécanisme incitatif plus performant permet à la confiance mutuelle de se renforcer. En effet, lorsqu'une partie accepte volontairement de borner son comportement en donnant à l'autre des moyens de pression pour que cet engagement soit crédible, et le cas échéant, lorsque cette partie révèle à l'autre la nature de certains comportements opportunistes qu'elle pourrait adopter, elle manifeste à l'autre sa volonté de coopérer, ce qui contribue à renforcer la confiance que le tiers peut lui accorder.

Les deux perceptions du contrat — comme engagement symbolique et comme mécanisme incitatif — sont donc indissociables. Au départ, la valeur symbolique permet d'initier un processus de coordination basé sur une attitude coopérative des partenaires (qui n'a rien d'altruiste). Cette attitude non opportuniste permet de palier l'imperfection du contrat. Par la suite, la mise au point d'un système d'incitation plus performant renforce l'efficacité du contrat formel, ce qui permet de consolider le climat de confiance. C'est la raison pour laquelle les contrats sont au départ des accords cadres dont les détails sont peu formalisés et qu'ils deviennent par la suite des ensembles de règles précises et fortement incitatives. C'est aussi la raison pour laquelle les contrats mis en oeuvre dans des processus de coordination récurrents impliquant des partenaires aux caractéristiques similaires sont souvent des contrats instituant d'emblée des mécanismes d'incitation normalisés (d'où l'existence de contrats plus ou moins standardisés pour réaliser certaines transactions "courantes"). Les différentes parties connaissent a priori, du fait de leur expérience, les principales possibilités de fraudes réciproques et donc les mécanismes les évitant, l'apprentissage n'a pas lieu d'être. En

revanche, la crédibilité du “symbole” que représente le contrat est renforcée par l’instauration d’un mécanisme incitatif prévenant les manifestations d’opportunisme les plus probables.

Secundo, il faut néanmoins rester conscient du fait que le contrat n’est pas et ne peut être un mécanisme instaurant et garantissant de manière absolue la confiance. La valeur de l’engagement — i.e. son caractère incitatif et exécutoire — ne repose que sur la propension des individus à hésiter à rompre le contrat. Or si, à un moment donné, une des parties pense que la coordination avec d’autres lui serait plus profitable, elle n’accorde plus d’intérêt à la pérennité de celui-ci. Comme le contrat n’est ni parfaitement incitatif, ni parfaitement exécutoire, rien ne l’empêche alors d’adopter un comportement opportuniste. Ce faisant, on retombe sur un dilemme comparable à celui qu’on connaît sous le nom de paradoxe du mille-pattes (Rosenthal [1981]). Chacun a tendance à se dire que, puisqu’il peut arriver qu’un jour l’autre partie n’ait plus intérêt à respecter ses engagements (et soit donc amenée à adopter une attitude non coopérative), il a intérêt à être opportuniste avant que l’autre ne le devienne. Comme chacun sait que l’autre tient le même raisonnement, par rétroaction, chacun a intérêt à être opportuniste dès le premier coup, ce qui réduit à néant la valeur de l’engagement symbolique que constitue le contrat. Afin d’éviter l’enclenchement de ces spéculations détruisant la confiance, le contrat va devoir aménager des possibilités de sortie. De la même manière que la manifestation de la volonté de coopérer doit être “solennisée” à travers la constitution d’un symbole — la signature du contrat —, la volonté de cesser de coopérer doit être manifeste et solennelle afin, précisément, que la cessation de la coopération ne conduise pas à léser à son insu le partenaire de bonne foi.

Deux solutions existent: soit le contrat est à durée déterminée et donc périodiquement reconduit (ce qui manifeste à chaque fois la volonté coopérative des parties), soit le contrat prévoit un mécanisme de rupture (i.e. un mécanisme de préavis, de négociation, de paiement d’éventuels dommages et intérêts, de partage des résidus de la coopération, etc...). Un tel mécanisme permet à la partie qui veut cesser de coopérer de le faire sans avoir comme seule porte de sortie l’adoption d’un comportement opportuniste (qui induirait la rupture du contrat). Ici, les parties ont la possibilité de manifester leur intention de se séparer et de le faire dans des conditions moins mauvaises que celle du conflit inévitable que provoque l’adoption par une des parties d’un comportement visant délibérément à léser l’autre. En outre, le système formel peut prévoir des modalités d’indemnisation qui visent à rendre la cessation de la coordination coûteuse pour celui qui la provoque ce qui, d’une part, l’en dissuade jusqu’à un certain point, d’autre part, permet à l’autre contractant de compenser, en partie, le préjudice que représente pour lui la rupture du contrat (i.e. l’entrée dans une incertitude plus grande a priori non désirée). Enfin, la partie souhaitant la cessation de la coordination peut préférer la procédure de cessation de la coopération “à l’amiable” car elle présente pour elle une forte réduction de l’incertitude par rapport au processus de rupture par adoption d’un comportement opportuniste. En effet, lorsque la rupture est conflictuelle, l’incertitude est grande sur les tentatives de représailles et leurs conséquences de la part du lésé. Elle est moins forte, voire nulle, lorsque la

séparation se fait à l'amiable. Ainsi, l'instauration d'un système formel de rupture du processus d'interaction est une condition à la fois nécessaire et suffisante pour que les contrats restent des engagements symboliques crédibles.

COOPERATION: LE ROLE DES CONTRATS

Dans cet article, nous nous sommes efforcé de comprendre les raisons pour lesquelles les entreprises signent entre elles des contrats qui ne sont ni parfaitement incitatifs, ni parfaitement exécutoires, alors qu'en toute rigueur ces deux conditions sont nécessaires pour que les contrats soient des mécanismes suffisants pour assurer la coopération entre des agents réputés opportunistes, c'est-à-dire individualistes. Nous avons montré que pour comprendre le rôle des contrats réels dans la coopération, une autre voie que celle qu'induisent les présupposés de la théorie standard doit être empruntée.

En fait, nous proposons une voie d'approche médiane entre la logique purement conflictuelle de la coopération totalement induite par des représailles (Cf. Axelrod) et la logique purement "altruiste" de la coopération perçue comme conséquence soit d'une attitude a priori confiante des individus, soit d'une rationalité non conséquentialiste s'inspirant de l'éthique kantienne (Cf. Dupuy). Selon nous, le fait que les agents réels passent des contrats et la forme de ces contrats sont inexpliqués par chacune des deux voies d'approches. Pourtant, chacune d'elle insiste sur des composantes des mécanismes de coordination que l'on retrouve dans le "réel". La première souligne clairement le rôle des représailles et des incitations. La seconde insiste sur le fait que la confiance ne peut être réduite à une croyance résultant d'un calcul. Elles cessent d'être convaincantes lorsqu'elles sont érigées en principe explicatif unique et absolu des modalités de coordination.

Dans la voie médiane que nous proposons, le rôle des contrats comme condition permissive de la coopération entre agents est plus clairement établi. Enserrés dans une dialectique entre la confiance (parce que les agents savent qu'il y a des gains à la coopération et que les autres acteurs le savent aussi) et la méfiance (parce que tout le monde sait que l'opportunisme peut être "payant"), les agents utilisent le contrat comme un «symbole» initiant une croyance réciproque dans la fiabilité du partenaire car chacun pense que l'autre a intérêt à ne pas briser le contrat. Mais, comme la confiance ne peut s'installer que si des défections sont impossibles — sans quoi des spéculations réciproques instaurent un climat de méfiance — le dispositif contractuel doit renforcer la croyance raisonnée de chaque contractant dans la fiabilité de son partenaire. C'est la raison pour laquelle il comprend un mécanisme d'incitations (même imparfait mais évolutif) et des procédures formelles de rupture.

Cela dit, il est clair que le contrat n'est pas la seule et unique condition permissive de la coopération. Comme le souligne Holmstrom [1985], l'émergence de comportement coopératifs,

indispensables à la coordination, est induite par la conjonction de plusieurs mécanismes comme les contrats, le système judiciaire, les services d'intermédiation, la monnaie, etc... Cet article a essayé de mieux cerner le rôle des contrats parmi l'ensemble de ces mécanismes. Ces précisions permettent, selon nous, une meilleure compréhension de l'essence des contrats.

Au total, cette approche souligne, premièrement, que le contrat a d'autres propriétés (ici, l'instauration d'une confiance) que celles qui sont en général mises en évidence dans la théorie néo-institutionnelle; deuxièmement, que cela induit la nécessité de dispositifs non expliqués par ces approches (ici la procédure de rupture); troisièmement, que cela peut aussi justifier que des dispositifs ne prennent pas nécessairement les mêmes formes que dans la théorie standard (ici, le mécanisme d'incitation n'a pas besoin d'être parfait pour être efficace). Cette mise en évidence de ces fonctionnalités et du rôle de certains dispositifs résulte d'une analyse dans laquelle le processus de construction du contrat ainsi que son «cycle de vie» sont nécessairement pris en considération.

BIBLIOGRAPHIE

Akerlof G. A., [1970], The market for "lemons": quality, uncertainty and the market mechanism, *Quarterly Journal of Economics*, Vol/n° 84, pp. 488-500

Allam D., [1993], La force morale du contrat implicite, *Document de Travail ATOM, Université Paris I*,

Aoki M., [1988], *Information, Incentives & Bargaining in the Japan Economy*, Cambridge, Mas., Cambridge University Press

Arrow K. J., [1962], Economic Welfare and the Allocation of Resources for Invention in R.R. Nelson (ed), *The Rate and Direction of Inventive Activity*, Princeton University Press, Princeton, pp. 609-625

Arrow K. J., [1985], The economics of agency, In Pratt J. W & Zeckhauser R. J., *Principals and agents: the structure of business*, Boston, Harvard Business School - Research College, pp. 37-51

Axelrod R. [1984], *The Evolution of Cooperation*, Basic Books, 1984

Batifoulier P., Cordonnier L. & Zenou Y., [1992], L'emprunt de la théorie économique à la tradition sociologique: le cas du don contre-don, *Revue Economique*, Vol/N° 43:5, 09/92

Baudry B., [1991], Une analyse des contrats de partenariat: l'apport de l'économie des coûts de transaction, *Revue d'Economie Industrielle*, Vol: N° 56

Baudry B., [1992], Contrat, autorité et confiance. La relation de sous-traitance est-elle assimilable à la relation d'emploi ?, *Revue Economique*, Vol: N° 43:5

Breton A. & Wintrobe R., [1982], *The Logic of Bureaucratic Conduct*, Cambridge University Press

Breton A., [1986], Bureaucratic conducts in business corporations, *Working Paper, University of Toronto*

Brousseau E., [1989], L'approche néo-institutionnelle de l'économie des coûts de transaction, *Revue Française d'Economie*, Vol/n° IV-4, aut 89, pp. 125-166

Brousseau E., [1993a], Les théories des contrats: une revue, *Revue d'Economie Politique*, Vol/n° 103:1, pp. 1-82

Brousseau E., [1993b] *L'économie des contrats, technologies de l'information et coordination interentreprises*, PUF, Paris, 361 p.

Brousseau E., [1993c], How "Obligations" Change: Bounded Rationality, Radical Uncertainty and Assets Asymmetries in Contractual Evolutions, Miméo *Séminaire Institutional Change and Network Evolution*, Juin 1993, Stockholm School of Economics, 24 p.

Charreaux G., [1990], La théorie des transactions informelles: une synthèse, *Economie et Société, Série Gestion*, Vol/N°15, 05/90, pp. 137-161

Ciborra C. U., [1990], Alliances as learning experiments: Cooperation, competition and change in hightech industries, In L.K. Mytelka (eds), *"Strategic partnerships, State, firms and international competition"*, Pinter Pub. London,

Contractor F.J. & Lorange P. [1988], *Cooperative strategies in international business*, Lexington Books, London

- D'Aspremont C. & Gerard-Varet L.A., [1979], Incentive and incomplete information, *Journal of Public Economics*, Vol/n° 11, p. 25
- Dewatripont M., [1988], Commitment through renegotiation-proof contracts with third parties, *Review of Economic Studies*, Vol/n° LV, pp. 377-390
- Dewatripont M., [1988], Renegotiation and information revelation over time in optimal labor contracts *Quarterly Journal of Economics*, Vol/n° 104, pp. 589-620
- Doz Y., Hamel G., Prahalad C.K., [1988], Strategic partnership: integration, collaboration, *Actes du Colloque Europrospective*
- Dubisson M. [1985], *Les groupements d'entreprises pour les marchés internationaux*, Libraires Techniques, Paris
- Dupuy [1989], Convention et common knowledge, *Revue économique*, vol 40, n° 2, pp 361-400
- Favereau O., [1989], Marchés Internes, Marchés Externes, *Revue Economique*, Vol/n° 40-2, 03/89, pp. 273
- Gambetta D., [1988], Can we trust trust ?, in *Trust, making and breaking cooperative relations*, Basil Blackwell, Oxford, pp. 213-238
- Glais M. [1992], *Les stratégies concurrentielles des firmes*, Litec, Paris, 578 p.
- Goldberg V. P. & Erickson J. E., [1987, 1982], Quantity and price adjustment in long-term contracts: a case study of petroleum coke, *J. of Law and Economics*, Vol: N° 30
- Granovetter M., [1985], Economic action and social structure: the problem of embeddedness, *American J. of Sociology*, Vol/n° 91:3, 11/85, pp. 481-510
- Groves, T. [1973], Incentives in teams, *Econometrica*, Vol/n° 41: 4, 07/73, pp. 617-631
- Gulati R. & Nohria N., [1992], Mutually assurance: a framework for managing alliances, *Proceedings from the XIIth International Conference of the Strategic Management Society*, London, Oct 1992
- Harrigan K. R., [1987], Bases of interorganization cooperation: propensity, power and persistence, *Working Paper CTIS/ Columbia U.*
- Hart O. D. & Holmstrom B., [1987], The theory of contracts, In Bewley (ed), *Advance in economic Theory*, Cambridge UP
- Harvard Business School, [1987], Note on Financial contracting: "Deals", *Harvard Business S. Case Study*,
- Hess J., [1983], *The economics of organization*, Amsterdam, North-Holland
- Hill C.W., [1990], Cooperation, Opportunism and the Invisible Hand: Implications for Transaction Cost Theory, *Academy of Management Review*, 1990, Vol 15, N° 3, pp 500-513
- Hirshleifer D. & Rasmusen E., [1989], Cooperation in a repeated prisoners' dilemma with ostracism, *J. of Economic Behavior and Organization*, Vol 12, pp. 87-106
- Holmstrom B. R., [1982], Moral hazard in teams, *Bell Journal of Economics*, Vol/n° 13, pp. 314-340
- Jacquemin A. & Slade M., [1989] Cartels, collusion and horizontal merger, In Schmalensee R. & Willig R., *Handbook of industrial organization*, North Holland, pp. 415-474

- Joskow P. L., [1989], The performance of long term contracts: further evidence from coal markets, Working Paper MIT/ Dept of Eco, Vol: N° 517
- Katz M. L. et J. A. Ordener, [1990], R&D Cooperation and Competition, Brookings Papers: Microeconomics,
- Katz M.L., [1989] Vertical contractual relations, In Schmalensee R. & Willig R., Handbook of industrial organization, North Holland, pp. 655-722
- Kawasaki S., Mcmillan J., [1987], The design of contracts: evidence of japanese subcontracting, J. of Japanese and International Eco.,
- Keynes J. M., [1937], The general theory of employment, Quarterly Journal of Economics, Vol/n° 51:2, 02/1937, pp. 209-223
- Knight F. H., [1965 ou 1921], Risk, uncertainty and profit, New-York, Harper & Row
- Kogut B., [1988], Joint ventures: theoretical and empirical perspectives, Strategic Management J., Vol: N° 9
- Kolm S.C., [1992], What sense social choice ?, Texte présenté au Séminaire de Théorie Economique (EHESS, LATAPSES, CEPREMAP), 26/11/92, 65 p.
- Kreps D. M., [1990], Game theory and economic modelling, Clarendon Press, Oxford, GB, 195 p.
- Laffont J-J.& Maskin E., [1982], The theory of incentives: an overview, In Hildenbrand (ed), Advance in Economic Theory, Cambridge UP
- Leclerc Y., [1991], Relations partenariales et transfert de compétences: le Japon "modèle" de référence ?, Rapport de Recherche, ECT, CNRS,
- Lewis D., [1969], Convention, a philosophical study, Harvard University Press, Cambridge, Mas
- Macneil I.R., [1978], Contracts: adjustments of a long-term economic relation, Northwestern University Law Review, Vol/n° 72, pp. 854-906
- Menard C., [1990], L'économie des organisations, Paris, La Découverte
- Menard C., [1993], Cooperation at the core of organization, Mimée Centre ATOM, Université de Paris I, 24 p.
- Nash J., [1950], Equilibrium points in n-person games, Proceedings of the National Academy of Sciences, pp. 48-49
- Niosi J., [1992], Technical alliances in Canadian High-Technology, Miméo CREDIT, Université de Montréal,
- O'Driscoll G. P. & Rizzo M. J. (With A Contribution Of R.W. Garrison), [1985], The economics of time and ignorance, Basil Blackwell, Oxford, GB, 261 p.
- Richardson G.B., [1972], The organization of industry, Economic Journal, Vol/n° 82, pp. 383-396
- Ring P.S. & Van De Ven A.H., [1992], Structuring cooperative relationships between organizations, Strategic Management J., Vol: N° 13:7
- Rivaud-Danset D., [1993], Les contrats de crédit: de la main invisible à la poignée de main visible, Cahiers de l'IEPE, Paris, France, Vol/N° 9301, 05/93, 34 p.

-
- Rosenthal R., [1981], Games of perfect information, predatory pricing, and the chain-store paradox", *Journal of Economic Theory*, Vol: N° 25, pp. 92-100
- Ross S., [1973], The economic theory of agency: the principal's problem, *American Economic review*, Vol/n° 63, pp. 134-139
- Roth A.E., [1979], *Axiomatic models of bargaining*, Reidel
- Schick F., [1992], Cooperation and contracts, *Economics and Philosophy*, Vol 8, pp. 209-229
- Shackle G.L.S., [1973], *Epistemics and economics: a critique of economics doctrines*, Cambridge, Cambridge University Press
- Simon H. A., [1947], *Administrative behavior, a story of decision processes in business organization*, MacMillan
- Simon H. A., [1976], From substantive to procedural rationality., In Latsis S. (ed), *Methods and appraisals in economics*, Cambridge UP, pp. 129-148
- Simon H. A., [1987], Bounded Rationality, In Eatwell, Milgate, Newman (eds), *The New Palgrave: A Dictionary of Economics*, MacMillan, London, Vol/n° 1, pp. 266-267
- Sullivan J. & Peterson R.B., [1982], Factors associated with trust in Japanese-American Joint Ventures, *Management International Review*, Vol/N° 22:2, pp 30-40
- Tirole J., [1991], Collusion and the theory of organizations, In Laffont (ed), *Advance in Economic theory, 6th Congress of the Econometric Society*, Cambridge University Press
- Ulrich B., [1983], Governing transactions: a framework for cooperative strategy, *Human Ressource Management*, Vol: N° 22: 1/2
- Walliser B., [1989], Théorie des jeux et genèse des institutions, *Recherches économiques de Louvain*,
- Williamson O. E., [1975], *Markets and Hierarchies: Analysis and antitrust implications*, New York, The Free Press
- Williamson O. E., [1985], *The economic institutions of capitalism*, New York, The Free Press