

Plan :

Introduction

- I. Problématique de la T.A.
 - A. Asymétrie de l'information
 - B. Conflits d'intérêts
- II. Courants de la T.A.
 - A. Théorie normative de l'agence
 - B. Théorie positive de l'agence
- III. Apports et contributions de la T.A
- IV. Limites de la T.A

Conclusion

Introduction :

La firme a été, pendant longtemps et jusqu'aux années 30, considérée par les théoriciens néoclassiques comme étant une boîte noire, un simple lieu de transformation. Le marché et son corollaire la fixation des prix, faisaient, à eux seuls, l'objet d'analyses économiques. Les économistes de l'époque percevaient l'ensemble des phénomènes économiques, particulièrement la production, comme des transactions coordonnées par les prix. Telle était l'image de la firme par l'économie néoclassique, une image complètement passive. Jusqu'au jour où le célèbre Ronald Coase étudie l'entreprise non comme un simple agent mais comme une entité complexe, composée d'éléments divers capable de mettre en œuvre, en les combinant, des mécanismes de coordinations différents de ceux d'un marché.

A la question : «Pourquoi existe-t-il des entreprises, alors que la théorie économique montre que le marché est la forme de coordination la plus simple ?», question qui obsédait un bon nombre d'économistes, Coase avance que le recours au marché, au mécanisme de prix, n'était pas gratuit. Selon lui, le marché a un coût de fonctionnement. Une idée qui lui a valu le prix Nobel d'économie un peu plus tard, en 1991.

En évoquant Coase, l'on évoque le fondateur de ce que l'on appelle les «nouvelles théories de la firme». Son idée développée dans son article «la nature de la firme» en 1937, avait suscité dès les années 1970 l'intérêt de plusieurs économistes et devenait ainsi un véritable point de départ pour les théories contemporaines de l'Entreprise.

Toutefois, Coase n'était pas leur seule source d'inspiration, les théories les plus cités dans la littérature économiques se sont presque toutes autant étaient illuminées par les réflexions de l'école «comportementaliste», celle de March, Simon et Cyrt. Cette école, créée dans les années 60, stipule qu'en réalité les agents ne sont ni omniscient ni pleinement rationnel, mais ils appliquent une rationalité limitée et ne disposent que d'informations imparfaites et incomplètes, ils demeurent incapables de rechercher des situations optimales et se contentent de situation qu'ils estiment satisfaisantes.

C'est dans cette vision que s'inscrit la théorie de l'agence tout comme sa précédente la théorie des coûts de transactions qui estiment pouvoir, dans une situation plus proche de la réalité où les asymétries informationnelles et où la rationalité limitée priment, réduire les coûts d'organisation de la firme et essayer, de ce fait, de la rendre plus efficace c'est-à-dire en ne maximisant pas mais en agissant pour une amélioration incrémentielle.

On tentera à travers cet humble travail de présenter la théorie de l'agence, une théorie parmi d'autres s'inscrivant dans le sillage de la théorie économique des organisations initiée par Coase.

La théorie de l'agence prend ses origines dans le modèle d'A. Berle et G. Means¹ elle tend effectivement à approfondir les réflexions de ces économistes concernant les problématiques issues de la divergence d'intérêts entre celui qui dirige et celui qui possède l'entreprise. Toutefois, ses auteurs sont allés beaucoup plus loin en s'intéressant à l'ensemble des contrats qui ont lieu au sein de la firme initiés par la théorie «des droits de propriété» d'Alchian et Demsetz².

Développée par Jensen et Meckling en 1976 à travers leur célèbre article «Theory of the firm: Managerial Behavior, Agency Costs, and Ownership Structure» paru dans le Journal of Financial Economics la théorie de l'agence tire son nom de la relation d'agence, cette relation est définie par les auteurs comme étant : «*un contrat par lequel une ou plusieurs personnes (le principal) engage une autre personne (l'agent) pour exécuter en son nom une tâche quelconque qui implique une délégation d'un certain pouvoir de décision à l'agent*» .

Cependant, la relation d'agence peut poser problème dans le sens où elle générera des coûts supplémentaires appelés coûts d'agence qui peuvent effectivement résulter de certains aspects comportementaux. Généralement, la théorie de l'agence repose sur deux hypothèses comportementales, à savoir :

* La **sélection adverse** (ex ante), un des cocontractants peut disposer de certaines informations que les autres n'ont pas et choisira de les cachés avant de signer le contrat. On parlera dans ce sens d'asymétrie d'information dont les effets serviront pour tirer profit de l'incomplétude des contrats.

* Le **hasard moral** (ex post), relatif au caractère opportuniste des acteurs, chacun des individus cherche à maximiser son utilité et choisit de poursuivre ses propres objectifs. On parle de ce fait de divergences d'intérêts.

Nous essayerons dans le prochain point de développer de manière plus détaillée ces problèmes dits comportementaux auxquels la théorie de l'agence tend à répondre.

¹ Ce modèle développé en 1932 tendait à approfondir les problématiques dues à la divergence d'intérêt entre celui qui dirige et celui qui possède l'entreprise. C'est ainsi que naîtra le premier cas de relation principal/agent, à travers l'étude des rapports entre managers et actionnaires.

² Selon cette théorie, tout échange entre agents peut être considéré comme un échange de droits de propriété d'autant plus que l'entreprise détient un **pouvoir de contrôle** qui lui permet de combler les lacunes des contrats et d'empêcher les comportements opportunistes

I. Problématique de la T.A. :

La théorie d'agence est une des théories de l'économie industrielle qui, à son tour, est la branche de la micro économie consacrée aux comportements stratégiques des acteurs économiques liées aux différentes structures de l'entreprise.

La théorie d'agence se base sur une **opposition entre deux agents** :

- D'une part ; l'actionnaire le détenteur des moyens de production ou bien le principal
- D'autre part ; l'agent qui exploite les moyens de production.

Ces agents ont des intérêts contradictoires :

- L'**actionnaire** cherche avant tout à **maximiser la valeur** de l'entreprise.
- Le **manager** cherche à **maximiser le revenu et la taille** de l'entreprise.

La **relation d'agence** peut donc s'appréhender comme un nœud vers lequel les liaisons convergent et où chaque relation peut se caractériser par l'asymétrie d'information.

A. L'asymétrie d'information :

L'asymétrie d'information définit les relations où un agent détient de l'information qu'un autre n'a pas. Cette situation est souvent décrite par l'intermédiaire des relations d'agence où le principal « mandant » demande à un agent « mandataire » d'effectuer une action en son nom. Dès lors l'agent détenant plus d'information peut être tenté d'agir dans son propre intérêt et non dans celui du principal.

L'entreprise se présente donc comme une somme de relations imbriquées caractérisées par des asymétries d'informations. On peut alors se demander quels vont être les problèmes générés par cette asymétrie d'information ?

De ce fait, les problèmes générés par l'information asymétriques au sein de l'entreprise sont : l'aléa moral, l'anti sélection et l'opportunisme.

1. Aléa moral ou le hasard moral :

Dans une relation "principal-agent", le principal fait face à l'aléa moral lorsque l'agent peut prendre des décisions "non observables". Ces décisions, du fait de la divergence d'objectifs entre ces deux protagonistes, peuvent ne pas être dans l'intérêt du principal que ce dernier entrevoit une situation de hasard moral quand il observe imparfaitement l'action où qu'il ne connaît pas l'action que l'agent aurait dû faire pour agir dans son intérêt. Le problème du principal est donc bien de trouver le moyen d'inciter l'agent à agir dans son intérêt. L'assurance maladie est un exemple d'aléa moral dans la mesure où les dépenses résultant de la transaction entre le patient et le médecin ne peuvent être contrôlées par l'assureur.

2. La sélection adverse ou anti sélection :

Dans une relation "principal-agent", le principal fait face à l'anti sélection si l'agent détient de l'information privée au moment de l'écriture du contrat entre les deux parties. C'est une situation d'asymétrie d'information.

Cette situation peut traduire les relations qu'exercent l'entreprise-acheteur et le fournisseur-vendeur. Ainsi si l'entreprise observe imparfaitement les caractéristiques du bien qu'elle veut acquérir, le fournisseur aura tout intérêt à surestimer son produit afin de le vendre au prix fort. L'entreprise ne peut donc pas avoir confiance dans la déclaration du vendeur qui cherchera à agir dans son intérêt, ni en déduire que le prix pratiqué est effectivement un gage de bonne qualité. Dans ce contexte, les fournisseurs de bonne qualité (dont le produit vaut réellement un prix élevé) peuvent se retrouver dans l'impossibilité de vendre leur produit à ce prix élevé car l'entreprise doutant de la qualité n'acceptera pas de payer ce prix.

Plus concrètement, Citons le cas du marché des voitures d'occasion, où de l'information pertinente est détenue par le vendeur et où l'acheteur risque de choisir la voiture la moins sûre, faute d'informations suffisantes.

3. Opportunisme :

Les problèmes d'agence sont liés à la fois à l'incertitude, à l'imparfaite observabilité des efforts de l'agent ainsi qu'aux coûts d'établissement et d'exécution des contrats. La complexité du travail managérial ne pouvant faire l'objet d'une spécification précise, l'actionnaire s'expose, par conséquent, à l'opportunisme du dirigeant. En effet, les dirigeants qui ont la charge de la gestion de l'entreprise disposent d'une information privilégiée sur son fonctionnement. En outre, l'actionnaire ne dispose pas toujours des compétences nécessaires lui permettant de savoir si une transaction sert ses propres intérêts ou ceux des dirigeants. Il est alors possible au gestionnaire d'adopter un comportement opportuniste en manipulant l'information dont il a la gestion, en communiquant que ce qui sert son intérêt. L'opportunisme du gestionnaire peut le conduire à détourner pour son profit personnel diminuant d'autant le profit résiduel du propriétaire.

B. Les conflits d'intérêts :

D'après M. Jensen et W. Meckling (1976), les dirigeants sont les agents des actionnaires au sein de l'entreprise et ont vocation à gérer l'entreprise dans le sens de l'intérêt des actionnaires. Or, dirigeants et actionnaires possèdent des fonctions d'utilité différentes et agissent de façon à maximiser leur utilité respective.

En théorie d'agence, le dirigeant a tendance à s'approprier une partie des ressources de la firme sous forme de privilèges pour sa propre consommation (dépenses discrétionnaires). Les développements ultérieurs ont mis en évidence la volonté des dirigeants de renforcer leur position à la tête de l'entreprise. Ils peuvent ainsi préférer la croissance du chiffre d'affaires à

celle du profit, employer plus de personnel que nécessaire (...). Leur but est de servir l'intérêt social de l'entreprise avant de satisfaire les intérêts des actionnaires (distribution de dividendes ou revalorisation des titres) ou des salariés. En substance, l'aspiration du dirigeant consiste à maximiser sa rémunération et à minimiser son effort.

Cette divergence d'intérêt est accentuée par la différence des risques encourus. L'actionnaire peut perdre ses apports. Le dirigeant encourt le risque de perdre son emploi et sa valeur sur le marché du travail.

Pour éviter le problème d'agence dû à l'asymétrie de l'information et au comportement d'opportunisme, les agents économiques développent des systèmes de contrôle et d'incitation des comportements. La mise en place de tels systèmes est coûteuse on parle donc des coûts d'agence. Comment ces coûts se décomposent-ils ?

M. Jensen et W. Meckling distinguent trois types de coûts :

- Les coûts de surveillance (*monitoring expenditure*) ce sont des coûts que supporte particulièrement le principal pour s'assurer que l'agent gère suivant les intérêts du premier. Le principal assume ces coûts pour tenter de réduire les comportements opportunistes de l'agent et de réduire en parallèle les coûts d'incitation.
- Les coûts d'engagement (*bonding costs*) connus aussi sous l'appellation coûts d'obligation. Ces coûts sont cette fois-ci supportés par l'agent en vue de mettre le principal en confiance et de le rassurer sur la qualité de sa gestion. Pour ce faire, l'agent fait faire, sous sa propre charge, rédiger de rapports financiers et réaliser des audits par des personnes externes à l'organisation.
- Perte résiduelle (*residual loss*) dénommée aussi coût d'opportunité, ce sont des coûts inhérents à la divergence d'intérêt entre le manager et les actionnaires (mauvaises allocations des ressources, Stratégie globale non rentable ...).

Pour toutes les théories issues des nouvelles théories de la firme une entreprise efficiente est celle qui se voit capable de réduire au maximum ses coûts d'organisation. Comme nous l'avons vu précédemment, les relations d'agence engendre des coûts que la T.A. tend à y remédier. Comment ceci se fait-il ? Jensen et Meckling ont distinguait deux courants que nous verrons en détails dans le prochain point.

II. Courants de la T.A :

La théorie d'agence vise soit à :

- ✚ Proposer des mécanismes de contrôle et d'incitation visant à réduire des coûts (la théorie normative).
- ✚ Expliquer les formes organisationnelles comme mode de réduction des coûts d'agence (la théorie positive).

1. Théorie normative

La théorie normative de l'agence ou simplement ; la théorie principal-agent qui s'intéresse à la définition des contrats optimaux, qui vise ainsi à proposer des mécanismes afin de réduire les coûts des conflits liés aux contrats.

2. La théorie positive (TPA):

Après les apports de Coase et Williamson sur la nature des firmes ; la théorie positive d'agence a été appréhendé comme une reformulation des théories traditionnelles organisationnelles.

La théorie positive (Jensen et Meckling, 1976), vise à comprendre le fonctionnement des organisations et plus précisément des sociétés par action, ainsi elle consiste à montrer la supériorité des formes d'organisation économiques et financières du capitalisme contemporain.

Par conséquent, la théorie positive d'agence s'applique, en particulier à l'architecture de l'organisation et à la gouvernance de l'entreprise.

A/ Théorie de l'architecture organisationnelle

La construction de la TPA fondée sur l'utilisation optimale de la connaissance spécifique aboutit à proposer une théorie de l'architecture Organisationnelle fondée sur l'allocation des droits décisionnels à l'intérieur des Organisations.

La théorie de l'architecture organisationnelle est ainsi articulée autour de deux dimensions qui constituent la base de la « taxinomie » centrale de la TPA :

- **L'allocation des droits décisionnels à l'intérieur de l'organisation** ; tels que cette allocation peut entraîner une partition des droits décisionnels entre les « droits liés à la gestion de la décision », qui comprennent les droits d'initier et de mettre en œuvre l'allocation des ressources, et ceux liés au « contrôle de la décision » qui concernent la ratification et la surveillance des décisions.

- **La conception du système de contrôle**, en distinguant :

- le système d'évaluation et de mesure de la performance ;
- le système d'incitation qui permet de spécifier la relation entre la mesure de la performance et ses conséquences en termes de sanctions et de récompenses.

C'est la cohérence et la complémentarité entre ces deux (ou trois) dimensions qui sont censées déterminer le niveau d'efficacité organisationnelle.

B/ Gouvernance d'entreprise :

La gouvernance d'entreprise repose sur l'idée selon laquelle il est indispensable, afin de maximiser la richesse de mettre en place des systèmes susceptibles de résoudre les conflits non prévus dans des contrats initiaux entre les différents stakeholders.(HART 1995).

Le système de gouvernance en T.A. tend aussi bien à limiter les coûts d'agence résultant de la relation d'agence qu'à réduire les comportements opportunistes des dirigeants.

Ce système de gouvernance se fait à travers des mécanismes internes et externes à l'entreprise :

1) Mécanismes de gouvernance interne :

✓ *La participation des dirigeants au capital action :*

En ayant une participation au capital action de l'entreprise, les dirigeants ont tendance à aligner leurs intérêts sur ceux des actionnaires (Leland et Pyle, 1977).

✓ *Les contrats de rémunération incitatifs :*

Les régimes d'option utilisés comme contrat de rémunération incitatif constituent une alternative efficace puisqu'en maximisant la valeur des actions de l'entreprise, les gestionnaires maximisent également la valeur de leurs options.

✓ *Les investisseurs institutionnels :*

Les banques, les compagnies sont des actionnaires qui peuvent mieux contrôler et discipliner les dirigeants.

✓ *Les actionnaires dominants :*

La présence d'actionnaires majoritaires améliore nettement la surveillance des dirigeants, réduit des coûts d'agence et augmente la valeur de l'entreprise.

✓ *Le conseil d'administration :*

Théoriquement, Le conseil d'administration doit s'assurer que les décisions prises par les dirigeants servent les intérêts des actionnaires. Fama(1980)

2) Mécanisme de la gouvernance externe :

✓ *Le marché du travail :*

Un dirigeant qui a enregistré de mauvais résultats par le passé, sera moins sollicité par les entreprises performantes Fama(1980).

✓ *Le marché des capitaux :*

La réglementation de ces marchés a pour but la protection des actionnaires, à travers son caractère formel de divulgation de l'information, de ce fait, la réglementation des marchés de capitaux vient jouer un rôle de surveillance directe pour les actionnaires.

✓ *Le marché des prises de contrôle :*

Une prise de contrôle consiste en une offre d'achat des actions de l'entreprise par des investisseurs externes. Patry et Poitevin (1995) soutiennent qu'une telle menace de perte d'emploi force les dirigeants à corriger rapidement leurs défaillances.

III. Apports de la T.A. :

Les apports de la théorie d'agence ce sont fait beaucoup plus sentir à travers les contributions de la théorie positive de l'agence.

La Théorie de l'agence a joué un rôle déterminant dans le développement des Sciences de la gestion. D'autant plus que la plus part des meilleures revues scientifiques notamment le Journal of Financial Economics, le Journal of Accounting and Economics, et le Strategic Management Journal en font toujours référence ce qui permet de saisir l'ampleur de son influence sur les sciences de gestion.

Bien qu'elle ne soit au début apparue entant que théorie de la finance, la théorie de l'agence a étendu son influence au-delà pour proposer de nouvelles analyses dans la plupart des champs de gestion. En effet, les apports les plus significatifs de la théorie qui ont été abordé par Jensen se font sentir aux domaines de la gouvernance d'entreprise mais aussi des domaines de contrôle de gestion et de la Gestion des Ressources Humaines.

1. Gouvernance d'entreprise :

Cette expression recouvre l'organisation des relations entre les actionnaires et les dirigeants.

L'OCDE a publié en 1999 un rapport sur les Principes de gouvernance d'entreprise, dont les grandes orientations sont les suivantes :

- que les dirigeants ne profitent pas de l'asymétrie d'information, et respectent le principe de la transparence de l'information (obliger),
- que les structures de décision (conseil d'administration) assurent efficacement la défense des intérêts des actionnaires, (sanctionner).

□□que des structures d'incitation soient mises en place, les incitations monétaires étant privilégiées (par exemple, les stocks options) (inciter).

D'autres évolutions organisationnelles témoignent également de l'influence de la TA.

Les rapports entre les unités au sein d'une même firme se sont modifiés, le curseur s'est déplacé des pôles 'hiérarchie' ou 'équipe' vers le pôle 'marché' : les rapports de collègues à collègues ou de dirigeants à exécutants évoluent vers des relations de type clients/fournisseurs (négociation entre unités des coûts, de la qualité). Cette évolution correspond à l'idée selon laquelle les relations marchandes, formalisées dans des contrats, sont plus efficaces que les autres types de relation.

Bien sûr, cette évolution n'est pas sans soulever des problèmes : tension entre services, temps passé à négocier, développement de l'opportunisme, juridification des relations économiques.

Comme dans la théorie des coûts de transaction de Williamson, la bonne gouvernance est celle qui assure le meilleur contrôle au moindre coût. Mais, en introduisant « le marché » dans la firme, la T. A. a une autre vision.

2. Contrôle de Gestion :

Les travaux de Jensen et Meckling portent sur la mesure de la performance divisionnelle et le rôle des budgets. Corrélativement, ces travaux montrent les effets pervers produits par l'usage des budgets comme instruments de mesure de la performance qui incite les managers à biaiser l'information. Le choix d'une mesure de performance se fait en fonction de la meilleure mesure en termes d'efficacité, autrement dit, la mesure la plus performante est la plus efficace. Par là même, les travaux de Jensen et Meckling avaient pour principal objectif de construire une théorie des déterminants de la performance qui se basant sur la théorie d'architecture organisationnelle permettent de fournir des explications concernant les raisons du type du centre³ choisi pour la division. Le choix du type du centre dépend avant tout de la distribution de la connaissance puisqu'en T.A. l'efficacité dépend de la bonne utilisation de la connaissance. La décentralisation des décisions au niveau d'une division suppose qu'elle dispose de la connaissance spécifique (savoir-faire en matière de production) permettant de créer une valeur maximale.

Cette décentralisation pose la question du contrôle de la division, elle doit être en mesure de coherer entre les décisions déléguées, la mesure de la performance et le système incitatifs des managers de division pour que l'on puisse parler de division appropriée.

Pour ce faire, l'échelon supérieur doit être en mesure d'avoir la connaissance nécessaire pour fixer les quantités de production optimales des différents produits, ainsi que le niveau de qualité requis pour éviter que les objectifs quantitatifs ne soient satisfaits au détriment de cette dernière. Il faut également que l'échelon supérieur soit à même de mesurer la qualité et la

³ Centre coûts, de dépense, de profit, de revenu ou d'investissement.

quantité. Si ces conditions ne sont pas satisfaites, il est nécessaire d'opter pour un autre type de division.

3. Gestion des Ressources Humaines :

Jensen a fait des Ressources Humaines un de ses thèmes de recherches les plus privilégiés et a cherché pendant ses recherches de prendre en comptes les enseignements de l'économie du travail et des Ressources Humaines mais également ceux de l'Ecole des Ressources Humaines dans le domaine de comportement. Jensen cherchait finalement d'instaurer un modèle de comportement humain.

En 1994, Jensen et Meckling ont consacré un article à la «nature de l'homme» où ils ont également présenté leur modèle qu'ils ont baptisé REMM -Resourceful, Evaluative, Maximizing Model -. Ce modèle repose sur quatre postulats :

- Les individus se préoccupent de tout ce qui est source d'utilité ou de désutilité et sont des « évaluateurs ». Ils sont à même de faire des arbitrages entre les différentes sources d'utilité et leurs préférences sont transitives ;
- Les individus sont insatiables ;
- Les individus sont maximisateurs. Ils sont censés maximiser une fonction d'utilité, dont les arguments ne sont pas exclusivement pécuniaires, sous contraintes. Ces contraintes peuvent être cognitives et les choix effectués tiennent compte des coûts d'acquisition du savoir et de l'information ;
- Les individus sont créatifs et savent s'adapter ; ils sont à même de prévoir les changements de leur environnement, d'en évaluer les conséquences et d'y répondre en créant de nouvelles opportunités dont ils sont capables d'apprécier l'intérêt.

A travers ce modèle, la conception de la rationalité devient plus proche de celle de Williamson jugé **limitée**, mais reste **calculatrice** sous des contraintes cognitives. Cependant, cette rationalité demeure **située** socialement, suivant des normes sociales qui représentent des contraintes et conditionnent les actions. Ces normes évoluent, selon Jensen et Meckling toujours, en fonction des changements aussi bien environnementaux que ceux relatifs aux connaissances qui influencent les actions des individus en modifiant les coûts et gains associés à celle-ci et les ensembles d'opportunités pour, finalement, transformer les calculs des individus.

Toutefois la théorie reconnaît indirectement le caractère adaptatif des comportements. En effet, la possibilité pour l'individu d'être créatif et de s'adapter confère un caractère implicitement dynamique à la théorie.

VI. Limites de la T.A. :

Bien qu'elle ne soit une source d'inspiration pour un nombre de nouvelles théories, et bien qu'elle n'ait un succès triomphant auprès de célèbres revues scientifiques qui en font souvent référence, la théorie d'agence a été fortement critiquée. Voici une liste non exhaustive des limites de la T.A. :

- Les coûts d'agence ne peuvent être optimaux car ils sont destinés à être contestés par les parties prenantes lorsqu'elles prennent conscience qu'ils existent des formes concurrentes supérieures.
- La notion de conflit ne doit pas être prise dans un sens agressif comme l'a pris la théorie d'agence. Le fait que les intérêts ne coïncident pas dans une relation ne signifie pas pour autant qu'un des acteurs cherche à exploiter l'autre partie.
- La minimisation de coût d'agence peut être non applicable soit parce que les cocontractants ne peuvent pas être informés soit ces parties ne cherchent pas même à s'informer en raison des coûts de l'information.
- Le modèle repose sur l'hypothèse de comportements individuels rationnels, intentionnels et calculés ; or les capacités cognitives des individus sont limitées notamment parce que les individus ne peuvent connaître a priori l'ensemble des états de la nature.
- La théorie de l'agence refuse toute idée selon laquelle la firme reposerait sur un principe hiérarchique qui représente la base de toute firme capitaliste. Ceci conduit à un conflit entre la théorie et la réalité.

Conclusion

Dans cette étude, nous avons pu tirer un aperçu sur une des théories des organisations : la théorie d'agence. Cette théorie qu'on appelle aussi théorie mandat considère l'entreprise, contrairement à l'économie traditionnelle, comme une entité active mettant en relation plusieurs agents aussi bien en interne, qu'en externe, c'est ainsi pourquoi lorsque l'on parle d'une entreprise en T.A on l'interprète comme étant un nœud de contrats.

Dans cette perspective, la théorie d'agence traite les problèmes entretenus et propose des mécanismes de contrôle et d'incitation.

La théorie d'agence a influencé un bon nombre de théoriciens et a donné naissance à une nouvelle théorie appelée théorie d'incitation qui décrit la façon dont les acteurs utilisent de façon stratégique les informations dont ils disposent.