

Sémiotique des phénomènes économiques de crise

Le rôle-clé de « l'actionnaire » dans la crise financière de 2008

Christelle Verger de Oliveira

Université de Limoges, laboratoire CeReS
christelle.de-oliveira.aff@unilim.fr

Résumé

Afin de pouvoir appréhender de quelle manière certains phénomènes ont pu être porteurs d'effets passionnels dans la crise financière de 2008, il est important, au préalable, d'avoir une vision précise de certains éléments constituant l'horizon socio-économique d'avant crise et d'en dégager les principales structures sémiotiques. Cela permet de découvrir les mécanismes globaux de fonctionnement du système économique mais également de dégager certaines étapes du processus ayant conduit au déclenchement de cette crise.

Pour cela, nous allons nous focaliser dans cette étude, sur l'un des rôles clés essentiels dans la propagation de la crise : celui de l'actionnaire. Pour cela, nous nous appuyerons, entre autres, sur l'ouvrage d'Olivier Berruyer (2011) *Stop! Tirons les leçons de la crise: et ce n'est pas fini, la preuve par les chiffres*.

Tout au long de cette présentation de nature socio-économique du rôle de l'actionnaire, nous procéderons à une extraction des propriétés sémiotiques des différentes catégories ainsi que des rôles clés des différents acteurs. Pour compléter cette approche, nous nous intéresserons également à une des prérogatives de l'actionnaire : les « stock-options ».

Mots-clefs

Narration de la crise; Rhétorique du discours économique; Analyse socio-sémiotique des marchés financiers; Echange et M. Mauss; Actant collectif

Keywords

Crisis narrative; Economic discourse rhetorics; Socio-sémiotical analysis of financial markets; Exchange and M. Mauss; Collective role and actant

Plan de l'article

1. Un acteur essentiel au système : l'actionnaire
 2. L'actionnaire-dirigeant et les « stocks options »
 3. Conclusion
- Bibliographie

1. Un acteur essentiel au système : l'actionnaire

Le rôle et la rémunération des actionnaires sont régulièrement au cœur de l'actualité sur la crise. Mais qu'est-ce qu'un « actionnaire » à l'intérieur d'une société : quel est son rôle et quel est son statut ?

Au niveau économique, l'actionnaire est comme un associé particulier au sein d'une entreprise. Il est l'un de ses partenaires financiers et favorise son développement par l'apport de capitaux. Cette prise de risque financier est dédommée par des dividendes versés de manière régulière par l'entreprise.

Il est propriétaire, ou titulaire, d'une action ou titre financier qui lui donne des prérogatives de trois ordres dans le fonctionnement d'une société commerciale. D'abord des prérogatives politiques : droit de vote en assemblée générale, droit à l'information. Ensuite des prérogatives pécuniaires : droit aux dividendes et droit au reliquat en cas de liquidation. Et enfin des prérogatives patrimoniales : droit de céder ou de nantir ses actions.

Nous pouvons dire qu'entre un actionnaire et une société se crée un lien contractuel explicite car d'un côté l'actionnaire s'engage à injecter des liquidités dans l'entreprise et, en contrepartie, l'entreprise lui accorde un droit de regard et un pouvoir décisionnaire sur son fonctionnement, ainsi que la réattribution d'une partie des bénéfices.

Le statut de l'actionnaire vis-à-vis de la société est donc double : il est à la fois investisseur et propriétaire. À ce titre, il possède des actions de cette société dont chacune représente une part de son capital. Il est donc copropriétaire, avec d'autres actionnaires, de la totalité de ce capital. On parle d'actionnaire de référence ou d'actionnaire majoritaire pour désigner un actionnaire qui dispose d'une part significative du capital social.

1.1 L'actionnaire et la perspective narrative

D'un point de vue narratif, la valeur ainsi investie par l'actionnaire dans l'entreprise va permettre d'identifier une structure actantielle qui va s'articuler en fonction de la logique de l'action (Fontanille 1999 : 201).

D'après Greimas et Courtès (1993 :3) « L'actant peut être conçu comme celui qui accomplit ou qui subit l'acte indépendamment de toute autre détermination ». La notion d'actant est précisée par Fontanille (1999 : 148) comme étant : « des forces et des rôles nécessaires à l'accomplissement d'un procès. Les personnages d'une intrigue, les syntagmes nominaux d'une phrase, les acteurs et les rôles d'une pièce de théâtre en sont des réalisations concrètes. L'ambition d'une théorie actantielle est de fournir une représentation générale des actants nécessaires à la mise en place d'un procès, quelle qu'en soit la réalisation particulière. »

Les acteurs et les actants se distinguent de deux manières. Tout d'abord par le principe qui guide leur reconnaissance. Un acteur se reconnaît à la permanence d'un certain nombre de propriétés figuratives dont l'association reste au moins partiellement stable, alors même que ses rôles changent. Un actant se reconnaît en revanche à la stabilité du rôle qui lui est attribué par rapport à un type de prédicat, quels que soient les changements de sa description figurative. En deuxième lieu, et par conséquent, à chaque acteur peuvent correspondre plusieurs actants, et à chaque actant, plusieurs acteurs.

En somme, cette notion d'actants va permettre le passage du système statique des valeurs investies dans l'entreprise au procès dynamique de l'action de son fonctionnement réel. Les actants qui incarnent les valeurs, participent aux structures narratives des différents rôles au sein du fonctionnement d'une entreprise et servent ainsi de maillon reliant des structures profondes et des structures de surface.

Pour comprendre quels rôles vont occuper les différents actants, nous poursuivrons cette étude de la perspective narrative en mobilisant le modèle du schéma narratif canonique de Greimas et Courtès (1993 : 339) qui apparaît comme un des moyens possibles de description de l'action et, qu'il est possible d'exposer selon le point de vue des constituants et de l'organisation logique et temporelle de celle-ci.

Le schéma narratif canonique (SNC) permet d'organiser logiquement, temporellement et sémantiquement les éléments d'une action, représentés ou non par des programmes narratifs (PN), en une structure dotée de cinq composantes : (1) l'action, elle-même décomposable en deux composantes : (2) la compétence (relative aux préalables nécessaires de l'action que sont le vouloir-faire, le devoir-faire, le savoir-faire et le pouvoir faire) et (3) la performance (relative à la réalisation effective de l'action) ; (4) la manipulation (composante spécifique pour le vouloir-faire et le devoir-faire) ; (5) la sanction (relative à l'évaluation de l'action et à la rétribution (récompense ou punition) qu'elle entraîne). [...] Les composantes sont unies entre elles par des relations de présupposition : par exemple la sanction (terme présupposant) présuppose l'action (terme présupposé) [...] Ces présuppositions sous-tendent, en principe, des relations de succession temporelle (le terme présupposé y est temporellement antérieur au terme présupposant).

La manipulation narrative¹ apparaît comme la composante du schéma narratif canonique dans laquelle nous observons des prescriptions (le *devoir-faire*) demandé par l'actionnaire à l'entreprise dans laquelle il investit. Cette manipulation s'effectue alors par l'établissement d'un contrat implicite ou explicite entre l'actionnaire, destinateur-manipulateur, et un

¹ Ce terme de manipulation n'a aucune connotation péjorative dans le sens ou l'emploi Louis Hébert

destinataire-sujet, l'entreprise. De cette manière, la manipulation prend des allures de négociation d'un projet, que le sujet d'action serait amené à réaliser par une performance.

En ce qui concerne le lien qui unit l'actionnaire et la société nous sommes dans le cadre de modalités virtualisantes qui vont permettre de définir des sujets et des objets préalablement à toute jonction. Les modalités sont des contenus qui définissent l'identité des actants, c'est-à-dire que nous avons l'actionnaire qui exerce un *vouloir-faire* sur la société qui elle-même se soumet à un *devoir-faire* par rapport à celui-ci.

Si l'on confronte ces deux modalités, nous nous trouvons dans un rapport de complémentarité modale entre les deux parties du fait de l'acceptation du contrat mis en place entre les deux ; elles vont donc pouvoir occuper la même position à l'intérieur d'un carré sémiotique et fonctionner ensemble (Greimas 1983).

La société apparaît à ce moment-là comme un sujet consentant et occupe un rôle actantiel d'obéissance active par rapport à l'actionnaire.

Nous sommes donc ici dans le cadre d'une manipulation positive dans laquelle le sujet d'action (les différents acteurs de l'entreprise) est influencé par le *faire-faire* d'un destinataire (l'actionnaire) qui lui promet une rétribution positive suite à son action :

$$PN = F_1 [S_1 \rightarrow F_2 \{S_2 \rightarrow (S_3 \cap O)\}]$$

Par conséquent, les compétences de notre sujet d'action, font donc figure de prérequis pour faire en sorte que l'entreprise se développe et génère des bénéfices, de telle façon que l'actionnaire, bien que déjà pourvu d'un *vouloir-faire* et d'un *devoir-faire* l'actualisant comme sujet de quête, soit également en mesure d'acquiescer un *savoir-faire* d'ordre cognitif et un *pouvoir-faire* d'ordre pragmatique que lui donnent ses prérogatives au sein de la société.

La détention de telles modalités permettra ainsi de finaliser son statut de sujet de faire en complétant *l'être de son faire*.

Enfin, une fois ces compétences acquises, une performance se produit et provoque ainsi une sanction relative à son jugement et à son évaluation, l'actionnaire devient à ce moment-là un destinataire-judicateur, qui donnera ensuite lieu à une rétribution positive ou négative, selon le résultat de la sanction.

Dans le cas de l'actionnaire, cette phase de sanction met bien en scène le rôle du destinataire-judicateur qui évalue la conformité de la performance eu égard au contrat initial fixé entre le destinataire-manipulateur (l'actionnaire) et le destinataire-sujet (l'entreprise). Si la réponse est positive, l'actionnaire continuera à investir des fonds dans l'entreprise et celle-ci restera conjointe avec le destinataire; inversement, si la réponse est négative, le destinataire sujet devra répondre de cette non-conformité et s'attendre à ce que l'actionnaire investisse moins voire plus du tout dans l'entreprise, autrement dit, le destinataire et le destinataire deviendront disjoints.

Cependant, l'actionnaire peut être aussi du côté du destinataire, conjoint ou disjoint de l'« augmentation de la valeur ». Cette augmentation est produite par le « sujet de faire », qui ne se confond ni avec le destinataire ni avec le destinataire.

En résumé, si le programme est celui de la production de « plus-value » le statut de l'actionnaire apparaît donc comme celui d'un acteur dont le rôle au sein de la société serait celui d'un destinataire-manipulateur de par les prérogatives qu'il est en droit d'exercer : il communique à l'entreprise, destinataire-sujet, « non seulement les éléments de la compétence modale, mais aussi l'ensemble des valeurs en jeu » (Greimas et Courtès 1993 : 95).

1.2 L'actionnaire et la perspective anthropologique

Jusqu'à la fin des années 1970, l'actionnaire était, dans les entreprises, le dernier maillon de la chaîne en ce qui concerne la distribution des profits comme il est prévu dans le *pacte entrepreneurial* du modèle fordien. Celui-ci prônait un équilibre primordial entre l'entreprise et ses salariés et l'actionnaire.

Les fruits de la croissance économique étaient directement répercutés sur le salaire des ouvriers, qui augmentait régulièrement, et sur l'amélioration de leur protection sociale. De cette manière, ils étaient à la source d'une consommation forte qui conduisait à une croissance qui reposait sur des bases concrètes et quantifiables.

Concernant le rapport de réciprocité à l'intérieur de ce système, nous retrouvons ici le modèle socio-économique du don/contre-don élaboré par Marcel Mauss (1924). Ce rapport consiste en l'échange de cadeaux contractuels entre chefs de tribus assortis d'une obligation de rendre par la suite sous la forme d'un système de prestations totales. L'enjeu étant, pour les chefs de clans, de se montrer plus généreux que les autres lorsqu'ils donnent: soit de la nourriture soit des biens matériels investis d'une valeur particulière.

Selon Mauss, il y a trois éléments essentiels qui régissent ce système social d'échange : donner, recevoir, rendre. Tout d'abord, il y a l'*honneur et le prestige* qui caractérisent la richesse d'un chef mais qui vont également déterminer sa capacité à recevoir, c'est-à-dire le taux d'endettement par rapport aux autres auquel il va être en mesure de faire face. « On reçoit un don "sur le dos". On fait plus que de bénéficier d'une chose et d'une fête, on a accepté un défi ; et on a pu l'accepter parce qu'on a la certitude de rendre, de prouver qu'on n'est pas inégal » (Mauss 1924 : 155).

Ensuite, l'*obligation de rendre* les dons reçus sous peine de perdre son autorité, celle-ci étant garante de sa richesse donc de son prestige. « L'obligation de rendre dignement est impérative. On perd la "face" à jamais si on ne rend pas ou si on ne détruit pas les valeurs équivalentes. La sanction de l'obligation de rendre est l'esclavage pour dette » (Mauss 1924 : 157).

Et enfin, ce qui va constituer le *crédit*, c'est-à-dire devoir ne pas rendre immédiatement le don reçu, ce qui pourrait être interprété comme une volonté de renonciation à tout lien social marquant la crainte de ne pouvoir être aussi généreux à son tour. « Le 'temps' est nécessaire pour exécuter toute contre-prestation. La notion de terme est donc impliquée logiquement quand il s'agit de rendre » (Mauss 1924 : 138).

On retrouve dans les prérogatives de l'actionnaire une des manifestations d'un *phénomène social total* développées par Mauss (1924) comme si, par le don de différentes prérogatives, l'entreprise mettait à l'épreuve le prestige de l'actionnaire en prévoyant sa capacité à assimiler le système des prestations totales.

En effet, un investissement financier dans une entreprise représente pour un actionnaire ce que l'on pourrait appeler une mise : une sorte de don qui appelle un contre-don sous forme de retour spéculatif, le rapport et le lien entre les deux constituants le gain. Ce rapport entre les deux permet de consolider le lien social ainsi que de temporiser les interactions sociales.

Cette étude sur le don a été reprise, discutée, complétée et transposée à nos propres organisations sociales par de nombreux sociologues comme par exemple Alain Caillé (2007) qui postule que le don n'aurait pas de sens s'il ne faisait pas écho à un besoin ou à une demande, « et, symétriquement, que le cycle du donner-recevoir et rendre ne pourrait pas se déclencher s'il n'était impulsé par une demande, qu'elle ait été explicitement ou implicitement formulée par le bénéficiaire ou simplement anticipée ou devinée par le donateur » (Caillé et Grésy 2014).

Il présente le don comme un cycle à quatre temps, en rajoutant la « demande », comme étape préalable aux trois déterminées par Mauss, qui fonde la naissance, permet la pérennité et décide de la fin d'une relation. Ce qui va entretenir cette relation de confiance et imprimer la dynamique des échanges entre les deux se situe dans la logique du don maussien de ce cycle du « *demande, donner, recevoir et rendre* ».

Une modélisation systémique de ce principe, se réalise au travers d'une triple exigence conceptuelle (Caillé et Grésy 2014 : 118). Ce cycle du don obéit tout d'abord à une certaine récursivité car les quatre étapes qui la constituent sont interdépendantes et sont en perpétuelle interaction les unes avec les autres. Ensuite, il va fonctionner de manière dialogique par l'intermédiaire d'une opposition entre intérêt pour soi et intérêt pour autrui.

Du côté de l'intérêt pour soi, nous avons les motivations extrinsèques qui se rapportent au désir de pouvoir ou de prestige, elles sont indifférentes au domaine d'activité et relèvent de *l'intérêt à*.

L'intérêt pour autrui, *l'intérêt pour*, se rattache à trois catégories de motivations intrinsèques : ce qui est fait par obligation sociale et morale (éthique et valeurs), ce qui est fait par intérêt pour autrui (solidarité et confiance) et ce qui est fait librement (autonomie et créativité).

Pour finir, les différentes étapes de ce cycle vont apparaître comme hologrammatiques c'est-à-dire que la totalité du processus est visible en chacune d'elle. C'est ce qu'il nomme le « cercle vertueux »² du don qui permet aux organisations de l'entreprise de fonctionner sur des bases relationnelles saines et solides entre ces différents acteurs et de se développer au cours du temps. Le *pacte entrepreneurial* fordien, décrit précédemment, est un exemple, par son fonctionnement, de l'application de ce cercle vertueux du don.

1.3 *Le jugement épistémique de l'actionnaire et les marchés financiers*

Au début des années 1980, certaines personnalités politiques anglo-saxonnes, notamment Ronald Reagan et Margaret Thatcher ont entrepris de mener des réformes économiques sur ce pacte. Elles ont permis aux actionnaires de mieux organiser leur action afin d'exercer au sein des entreprises un *pouvoir-faire* de plus en plus important. Ces mesures ont une conséquence sur le rôle et le statut des actionnaires qui ne sont plus obligés de choisir une entreprise dont il voulait accompagner le développement en investissant régulièrement des fonds pendant un ou dix ans. À présent leur rôle tend à se confondre avec celui d'un spéculateur ayant la possibilité de rester propriétaire d'une action une semaine, voire moins d'une heure ou d'une minute. C'est ainsi que ces nouvelles structures actionnariales attendent des entreprises que celles-ci aient pour objectif principal la rentabilité, c'est à dire rapporter rapidement beaucoup d'argent. C'est la naissance des marchés financiers.

Cette nouvelle organisation et ce regroupement des actionnaires permettent aux pouvoirs publics d'inciter les ménages à financiariser leur épargne en investissant dans des produits boursiers ou placements collectifs plutôt que de placer leurs avoirs sur leurs livrets d'épargne. Ceci a pour conséquence de détourner le capitalisme des projets industriels car gagner de l'argent n'est plus la conséquence qui récompense des projets mais devient le seul but. Ce système pénalise l'investissement puisque l'actionnaire ne reste plus dans l'entreprise. Il s'ensuit une course à la rentabilité que poursuivront les multinationales jusqu'à la crise : le record d'une année devenant la norme de l'année suivante.

Au niveau actantiel, nous assistons ici à une modification de l'objet de valeur dans la quête du sujet. Avant ces réformes, à l'intérieur d'un système capitaliste, l'actionnaire était conjoint à un objet de valeur qui était l'augmentation de la valeur d'une entreprise - l'entreprise étant le sujet opérateur - aussi bien au niveau matériel que dans son fonctionnement. De la bonne gestion de celle-ci, des décisions pertinentes que prenaient les dirigeants, donc des compétences que mettaient en œuvre l'ensemble des

² Ce cercle vertueux du don n'a de sens que par rapport à l'existence de son opposé, le « cercle vicieux » du don : ignorer, prendre, refuser et garder que développe Alain Caillé (2007).

acteurs économique découlaient une sanction pragmatique sous la forme d'une rémunération financière. La sanction est la composante du schéma narratif canonique qui se rapporte à l'évaluation de la performance et à la rétribution appropriée que s'est attiré le sujet de cette performance.

En ce qui concerne le schéma narratif canonique, la rémunération avait pour rôle celui d'une rétribution pragmatique positive, conséquence d'une sanction pragmatique positive portant sur les performances réalisées par l'entreprise. La sanction présupposant l'action, la rémunération de l'actionnaire arrivait une fois le parcours accompli.

Mais l'action ne présupposant pas nécessairement la sanction, avec la naissance des marchés financiers, le rôle actantiel de cette rémunération s'est modifié. Elle n'est plus rétribution, conséquence matérielle d'une sanction pragmatique positive intervenant en fin de parcours narratif, mais est devenu objet de valeur, objet de la quête du sujet, avec lequel celui-ci cherche à rester conjoint.

Cette démarche est cohérente au niveau du schéma narratif canonique, car l'actionnaire va mettre en jeu des compétences en vue d'accomplir une performance qui lui permettra de se conjointre avec son objet de valeur, mais pose la question de la sanction pragmatique de la fin du parcours, lorsque la performance est réalisée.

Si l'actionnaire peut naviguer d'une entreprise à une autre en un laps de temps très réduit, la finalité de son action n'est plus de rester conjoint avec une entreprise pour en retirer une rétribution positive suite à une bonne gestion. Il va, au contraire, chercher à rester conjoint avec un capital financier corrélé à une ou plusieurs entreprises. Nous considérerons ce capital comme un objet qui n'a plus vraiment de réalité matérielle, à cause de la liberté de mouvement des investissements des actionnaires, et dont la valeur peut être fluctuante pour les mêmes raisons. Cette absence de valeur matérielle quantifiable suspend, en quelque sorte, le jugement épistémique porté par le destinataire-judicateur sur l'action et le sujet qui a réalisé l'action. Ce jugement étant émis sur la conformité de la performance en regard du contrat implicite ou explicite qui s'est conclu lors de la manipulation, nous pouvons nous questionner sur la manière dont il est possible de vérifier la conformité d'une performance qui n'est pas quantifiable et vérifiable concrètement ou matériellement parlant ? Le seul acteur détenant cette compétence est également le sujet de la quête.

Dans cette configuration le rôle actantiel de sujet performatif de l'actionnaire se confond avec celui du destinataire-judicateur. Il n'est donc plus soumis à un *vouloir-faire* ni à un *devoir-faire* de prescription par rapport à la bonne gestion d'une entreprise mais à un *pouvoir-faire* de liberté du fait qu'il exerce lui-même un jugement épistémique sur sa propre action vue il n'y a plus d'instance de contrôle autre possédant la compétence vérifier la conformité de sa performance. Nous avons là, un des premiers dysfonctionnements du système ayant abouti à la crise.

De plus, la dématérialisation permise par l'informatique va jouer le rôle d'adjuvant, en aidant à la réalisation de la jonction souhaitée entre le sujet et

l'objet. Elle octroie à l'actionnaire un énorme pouvoir de décision et une liberté d'action quasiment sans limite lui permettant de changer d'entreprise en fonction des opportunités qui se présentent.

2. L'actionnaire-dirigeant et les « stocks options »

2.1 Rupture stratégique et éthique de la chaîne du don

Afin que ce système soit apte à fonctionner, les actionnaires devaient pouvoir exercer un droit de regard, voire un contrôle, sur la gestion de l'entreprise. Pour cela, il fallait modifier en profondeur les méthodes de management de l'entreprise, afin de conjoindre l'intérêt des dirigeants à celui des actionnaires. Dans un premier temps, le dirigeant a vu sa rémunération augmenter puis, vers la fin des années 70, les « stock-options » ont été créées, faisant du dirigeant une sorte de super-actionnaire. Afin de comprendre comment ces « stock-options » ont permis aux dirigeants de devenir des actionnaires majoritaires nous allons exposer rapidement ce qui constitue leur nature et leur processus de création.

Les « stock-options » ou « options sur actions » en français, représentent le droit gratuit qu'a le bénéficiaire de ces options, d'acheter un certain nombre d'actions de la société par projection à cinq ou dix ans au prix actuel. À ce moment-là il pourra les revendre immédiatement et touchera donc la différence entre le prix actuel et le prix futur sans avancer d'argent. Si la valeur de l'action a augmenté, le dirigeant touchera un gain et si elle a diminué il n'exerce pas son droit de revente et il ne perd donc rien. C'est donc ce que l'on peut appeler une rémunération asymétrique car elle s'apparente à un pari spéculatif sur le niveau qu'atteindra la bourse dans cinq ou dix ans.

« *Pouvoir gagner spéculativement sans courir aucun risque* » va révéler une rupture de nature stratégique et éthique. Comme nous l'avons vu précédemment, le risque, est une « *mise* », une sorte de don, qui appelle un contre-don sous forme de « *retour* » spéculatif, le rapport et le lien entre les deux constituant le « *gain* » conformément au modèle socio-économique du don/contre-don qui consolide le lien social et qui temporalise ses interactions internes. La disparition du risque dans ce système d'attribution des « stock-options » au dirigeant, gagnant et jamais perdant, rompt le lien social. En somme celui-ci se place volontairement en dehors de la chaîne stratégique-éthique du don/contre-don et va sortir du cercle vertueux du don (Caillé 2007), pour entrer dans un cercle vicieux entraînant la dénaturation de cet échange qui pourtant conditionne bon nombre d'interactions sociales.

Dans le cadre de ces relations hiérarchiques de pouvoir et de commandement du dirigeant-actionnaire, le cycle du don, en dysfonctionnant, se charge d'autres valences (Fontanille et Zilberberg 1996) qui se manifestent sous la forme d'un cercle vicieux du *exiger-écraser-rejeter-solder* (Caillé et Grésy 2014). En ce qui concerne les « stocks options », l'actionnaire-dirigeant exige une augmentation constante de la

valeur de l'action et ce, de manière autoritaire, en écrasant les membres de l'entreprise par de nombreuses exigences. Il rejette toutes suggestions autres que celles permettant un profit maximum et se considère quitte par le strict respect des obligations contractuelles le liant à une entreprise par le biais de ces « stocks-options ».

À l'intérieur de cette relation entre l'actionnaire-dirigeant et l'entreprise, nous constatons une asymétrie des pouvoirs entre les différents acteurs. À la base, l'entreprise délègue volontairement le pouvoir aux différents actionnaires en leur laissant prendre des décisions concernant la gestion de leur entreprise dans l'intérêt de celle-ci, autrement dit par l'intermédiaire de la mise en œuvre de certaines compétences que ne possèdent pas forcément les acteurs responsables à différents niveaux de la hiérarchie. Cette asymétrie des pouvoirs se retrouve aussi bien au niveau qualitatif, de par l'aspect multiforme des compétences que les actionnaires doivent mettre en œuvre, qu'au niveau quantitatif du fait de l'aspect capitalisable des biens à gérer. La création de produits de rémunération des dirigeants en vue d'un rendement financier maximal sont de plus en plus complexes et nécessitent des compétences de plus en plus spécifiques pour les comprendre et maîtriser leur fonctionnement. Cette asymétrie des pouvoirs est devenue telle qu'il n'a bientôt plus été possible pour des non-spécialistes d'apprécier les motivations relevant de l'intérêt pour l'entreprise à leur juste valeur, les motivations de l'intérêt à et des enjeux de pouvoirs et de prestige ayant définitivement pris le pas sur celles-ci. Elles ont entraîné une dissymétrie puis un déséquilibre dans la relation de pouvoir entre l'entreprise et l'actionnaire en plaçant celui-ci hors de du cycle du don.

Nous assistons donc ici, au basculement d'une logique sociale de la réciprocité et de l'obligation de donner et de rendre entre actionnaire et entreprise, vers une logique purement économique de profit maximal qui produit des dégâts difficilement réparables au sein du système en détruisant ce qui se trouve au cœur du lien social : l'échange.

2.2 Transfert de responsabilité entre actants collectifs

Le terme de *responsabilité* désigne ici celui qui décide de la sanction pragmatique, c'est-à-dire celui qui va décider si la gestion de l'actionnaire mérite une rétribution financière ou non.

Pour en revenir aux « stock-options », celles-ci sont distribuées majoritairement aux dirigeants et pour des montants représentant plusieurs années voire décennies de salaire, ce qui ne peut qu'inciter les dirigeants à prendre toujours plus de risques pour obtenir une rentabilité à très court terme, car le critère de résultat pour le dirigeant est la valeur de l'action. Tout se passe exactement comme si cette valeur de l'action était le reflet d'abord de la valeur de l'entreprise et surtout le travail du seul dirigeant.

Dans la théorie sémiotique greimassienne, les acteurs de l'entreprise d'une part et l'actionnariat d'autre part, peuvent être assimilés à la configuration sémiotique particulière de l'actant collectif. « Un actant est dit

collectif lorsqu'à partir d'une collection d'acteurs individuels, il se retrouve doté d'une compétence modale commune et/ou d'un faire commun à tous les acteurs qu'il subsume » (Greimas et Courtès 113 : 43)

Les acteurs de l'entreprise vont relever d'une organisation de type syntagmatique de l'actant collectif car il est nécessaire que « *les unités-acteurs se relaient – par substitution – dans l'exécution d'un seul programme* » (Greimas et Courtès 113 : 43), c'est-à-dire qu'ils réalisent puis synchronisent les différentes tâches nécessaires au fonctionnement de celle-ci, dans la perspective qu'elle génère des bénéfices et donc que son activité reste stable et se pérennise dans le temps.

Les acteurs de l'actionnariat, quant à eux, vont davantage se rattacher à une organisation paradigmatique de l'actant collectif car « *ils ne sont pas une simple addition de cardinaux, mais constituent une totalité intermédiaire entre une collection d'unité et la totalité qui la transcende* » (Greimas et Courtès 113 : 43).

Effectivement, chacun des actionnaires agit dans son intérêt propre au même titre que ses semblables mais sans qu'aucune interaction ne se crée entre eux, ils coexistent de manière indépendante en partageant le même champ fonctionnel et les mêmes qualifications spécifiques, ils ont un but commun mais aucun programme narratif ne se met en place, les actions de chacun étant inconnue des autres.

Si l'on détache la rémunération du dirigeant de la réussite de l'entreprise, et donc de ses acteurs salariés, pour l'attacher au bénéfice de l'actionnariat, c'est déplacer sa responsabilité d'un actant collectif vers un autre actant collectif. Cela rejoint ce que nous avons développé précédemment, c'est-à-dire que la sanction-rétribution n'est plus une conséquence de l'action de l'actant collectif entreprise rattachée à la bonne gestion de l'entreprise ; mais que, dans le cadre de l'actionnariat, le sujet de la quête est également le destinataire-judicateur, il est donc lui-même juge de ses performances.

Lors de ce déplacement, l'entreprise a vu également son rôle actantiel se modifier : elle n'est plus un objet de valeur auquel l'actionnaire doit se joindre pour obtenir une récompense financière en cas de bonne gestion mais comme un simple adjuvant qui permet à l'actionnaire d'être conjoint avec son nouvel objet qui est la valeur financière de l'action d'une entreprise.

Ce transfert de responsabilité entre actants collectifs était favorisé par la réglementation qui, dans un souci de transparence, a décidée de rendre publics les salaires des dirigeants, rendant par conséquent le calcul d'un salaire moyen facilement réalisable, donc des comparaisons inévitables. Ceci a entraîné une surenchère d'attribution de stock-options des dirigeants les uns envers les autres jusqu'à des niveaux faramineux se chiffrant en dizaines de millions d'euros par bénéficiaire.

L'économiste Joseph Stiglitz (2013 : 249) condamne ce système de rémunération des actionnaires car il a directement impacté le comportement du système bancaire par rapport à ces rémunérations. « Des incitations perverses ont encouragé chez les banquiers un comportement risqué, à courte vue. Mais pourquoi y avait-il des incitations perverses ? Une réponse

s'impose aussitôt : les problèmes de gouvernance d'entreprise, la façon dont étaient déterminées les incitations et les rémunérations ».

La vision de leurs rétributions respectives est la seule interaction qu'ont les dirigeants entre eux, ils se positionnent à ce moment-là comme des anti-sujets les uns par rapport aux autres, les rétributions les plus importantes devenant objet de valeur à conquérir. Ils occupent la position d'anti-sujet les uns par rapport aux autres mais peuvent également apparaître comme des adjuvants car ils ont la possibilité de s'attribuer mutuellement des « stock-options ».

Avant de conclure sur la rémunération des actionnaires, nous aimerions revenir sur un point fondamental qui est la nature même de la rémunération matérielle qui leur est octroyée. Rattacher la rémunération à l'activité matérielle, concrète et vérifiable, d'une entreprise ou la rattacher à la valeur d'une action ne se place pas sur le même mode d'existence de la rémunération.

2.3 La responsabilité de rémunération de l'actionnaire : passage du réalisé à l'actualisé

Quand la rémunération de l'actionnaire était corrélée à la bonne gestion d'une entreprise, celle-ci se situait dans le mode d'existence réalisé car cette gestion était vérifiable sur un plan matériel : elle donnait des résultats concrets, également quantifiables et mesurables sur un plan économique. Cette rétribution était rattachée à une réalité matérielle, valeur vérifiable par tout un chacun.

Lorsque l'on a détaché la rémunération de la valeur des résultats matériels d'une entreprise pour les rattacher à la valeur de l'action d'une entreprise nous sommes passés d'un mode réalisé de l'évaluation de la performance à un mode virtualisé actionnarial, permis par l'informatique.

Effectivement, la valeur de l'action d'une entreprise n'est plus directement reliée à une performance matérielle, économiquement concrète, mais à une évaluation de cette performance dématérialisée sous forme de pourcentages et de statistiques. C'est donc à l'évaluation de la performance que l'on attribue dorénavant une valeur et non plus à la performance en elle-même. Pourtant, la valeur de l'action est calculée comme si elle était la valeur concrète de l'entreprise.

L'objet de valeur reste donc bien les performances de l'entreprise, sauf que ces performances ne se situent plus dans le mode du réalisé mais dans le mode du potentialisé, car ce qui est évalué ce n'est plus ce qu'elle produit mais ce qu'elle est capable de produire.

Dans un système actionnarial, le sujet et son objet de valeur, les performances concrètes de l'entreprise, sont donc disjoint et la rémunération de l'actionnaire se fait sur le mode de l'actualisé car elle repose sur l'évaluation et dépend de la projection que l'actionnaire va faire sur les performances d'une entreprise. Dans ce cas, on ne peut pas dire que les

performances soient réalisées car elles ne peuvent pas faire l'objet d'une évaluation concrète.

3. Conclusion

L'utilisation de la sémiotique Greimassienne à l'intérieur de nos analyses permet de montrer que les mesures liées à la modification du rôle de l'actionnaire dans le système dans le système économique lui donnent une structuration narrative spécifique, et plus précisément une structure modale particulière qui engendre des positions et des rapports de force entre actants ainsi que des effets tensifs. Elle permet ainsi de mettre en évidence une « coloration passionnelle » qui va ainsi se dégager du décalage entre une visée intensive forte et une saisie restreinte par l'actualisation qui va générer un manque. La dématérialisation de la rémunération des actionnaires permet des enjeux financiers dont l'importance croît de manière exponentielle, incitant les dirigeants à en vouloir « toujours plus ». Nous avons ici la manifestation d'un effet passionnel dans lequel le manque appelle le manque. L'actualisation ne le résout pas et bien au contraire le renforce. Nous voyons ainsi que les « passions » individuelles des acteurs économiques ne peuvent avoir d'incidence sur le système dans son ensemble que si le fonctionnement de ce système intègre ces passions comme une partie des motivations des acteurs.

De plus, une analyse au niveau anthropologique permet de compléter cette approche en montrant que le transfert de responsabilité de la rémunération des actionnaires d'un actant collectif, au service du système économique, vers une pluralité d'actant individuel, recherchant le profit personnel, va entraîner une défaillance de ce système dans sa globalité. En recherchant uniquement le profit maximal sans contrepartie, l'actionnaire se place hors du cycle du don qui conditionne pourtant les interactions sociales et le bon fonctionnement du système économique et finit par le briser.

L'absence d'une instance de contrôle et de régulation contribue également à ce que ce système de rémunération des actionnaires intervenant à l'intérieur d'un système économique fondé sur l'échange soient deux choses incompatibles sur le long terme. Il devient inévitable qu'apparaissent des tensions de plus en plus importantes et qu'une crise se manifeste avec une intensité et dans une étendue maximale.

Bibliographie

Berruyer, Olivier

2011 *Stop! tirons les leçons de la crise: et ce n'est pas fini, la preuve par les chiffres*, Gap, Yves Michel

Caillé, Alain

2007 *Anthropologie du don: le tiers paradigme*, Paris, Découverte

Caillé, Alain ; Grésy, Jean-Edouard

2014 *La révolution du don: le management repensé à la lumière de l'anthropologie*, Paris, Seuil

Courtès, Joseph

1991 *Analyse sémiotique du discours: de l'énoncé à l'énonciation*, Paris, Hachette

Courtès, Joseph ; Greimas, Algirdas-Julien

1993 *Sémiotique: dictionnaire raisonné de la théorie du langage*, Paris, Hachette

Fontanille, Jacques

2003 (1999) *Sémiotique du discours*, Limoges, Pulim

Fontanille, Jacques ; Zilberberg, Claude

1996 *Valence, valeur*, Limoges, Pulim

Greimas, Algirdas-Julien

2012 (1983) *Du sens II essais sémiotiques*, Paris, Seuil

Mauss, Marcel

2007 (1924) *Essai sur le don: forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*, Paris, Presses universitaires de France

Stiglitz, Joseph

2013 *Le triomphe de la cupidité*, Arles, Actes Sud Editions