

APPROCHES CONVENTIONNALISTES DES ENTREPRISES

PAR FRANÇOIS EYMARD-DUVERNAY

Professeur Université de Paris X - Nanterre
Directeur de recherches au Centre d'Études de l'Emploi

*Le programme de recherche sur l'économie des conventions
s'est développé par croisements entre plusieurs disciplines et institutions.*

*Des économistes soucieux de développer une approche réaliste
du comportement rationnel dans les organisations
se sont alliés à des spécialistes d'autres disciplines
(sociologie, philosophie, droit, gestion)*

*pour rendre compte de modes de coordination faisant intervenir des règles,
des dispositifs d'objets, des interactions entre les personnes.*

*Les travaux académiques ont croisé les réflexions menées à l'INSEE
sur le rôle des catégories et la pluralité des investissements
qui soutiennent la coordination dans les entreprises.*

Paradoxalement, les travaux sur l'entreprise occupent peu de place, jusqu'à une période récente, dans l'analyse économique. On en connaît les raisons. Après le tournant néoclassique, les économistes ont prospecté prioritairement une économie de consommateurs, l'analyse de l'activité productive étant largement négligée. L'entreprise est réduite à un entrepreneur, qui agit sur différents marchés, et à une fonction de production représentant les contraintes techniques exogènes au modèle. Elle ne prend de l'importance qu'en négatif : lorsque, occupant une position de monopole, elle perturbe les mécanismes de marché. Le courant keynésien n'a pas approfondi l'approche

microéconomique de l'entreprise. Le renouveau d'intérêt pour les organisations, constaté ces vingt dernières années, résulte d'un ensemble de causes complexes.

Sans doute devenait-il de plus en plus évident que l'efficacité d'une économie repose pour une part importante sur les organisations. Les économistes ne pouvaient abandonner durablement aux gestionnaires ce champ d'investigation qui a, par ailleurs, ouvert de nouveaux domaines à la recherche, créant une dynamique très fructueuse : l'économie de l'information a trouvé, dans les relations entre employeurs et salariés, un champ d'application extrêmement vaste.

A. Kertész/Ministère de la Culture, France

La théorie des contrats, qui constitue l'ossature de ce nouveau programme de recherche, a renouvelé l'enseignement de l'économie. Les contrats sont des équilibres locaux, dans des contextes informationnels particuliers. L'enjeu est de trouver des formules incitatives qui permettent un équilibre aussi efficient que possible, malgré les défauts d'information. Cette appellation générique recouvre des formes contractuelles diverses, selon les structures d'information postulées. Il en résulte un risque d'éclatement de la discipline, le cadre unificateur du marché étant fragilisé. Mais, en contrepartie, il est possible de rendre compte d'une grande variété de formes de relations, en modifiant le

contexte informationnel. L'économiste est ainsi à même de comprendre des profils salariaux qui apparaissent comme autant de comportements déviants par rapport aux canons du marché : la stabilité du salaire est expliquée par un comportement d'assurance de l'employeur, supposé avoir moins d'aversion pour le risque que le salarié ; la croissance du salaire avec l'ancienneté est une forme d'incitation, dans les situations où l'effort des salariés est difficile à vérifier etc.

Il ne faut pas sous-estimer le renouvellement de l'analyse initié par ce programme de recherche. L'introduction de l'incertitude dans l'environnement de l'agent économique constitue une

Les contrats sont des équilibres locaux, dans des contextes informationnels particuliers. L'enjeu est de trouver des formules incitatives qui permettent un équilibre aussi efficient que possible, malgré les défauts d'information.

novation essentielle. Elle dévoile de nouvelles possibilités de dysfonctionnements dans la coordination des actions : certains travaux, maintenant classiques, ont ainsi montré que les marchés étaient susceptibles de disparaître dans les situations d'asymétrie informationnelle [Akerlof, 1970, Stiglitz, 1987, Orléan, 1991]. Les déséquilibres globaux des marchés (marché du travail aussi bien que marché des produits ou marché financier) sont expliqués par des problèmes informationnels, ce qui est une nouvelle façon de faire le lien entre macroéconomie et microéconomie. Notre critique porte sur le fait que cette ouverture – potentiellement très importante – est bridée par le maintien du modèle standard de la rationalité. Le problème de l'incertitude est réglé, à peu de frais, par le calcul des probabilités. Le problème de l'interdépendance des stratégies l'est par des hypothèses irréalistes de connaissance commune. Le programme que nous suivons décrit un monde économique beaucoup moins transparent que celui auquel nous ramène inexorablement l'approche standard de la rationalité. Les agents y apprennent, sans savoir a priori ce qu'ils vont apprendre. Ils concluent entre eux des accords qui ne prévoient pas le déroulement complet des transactions. On pourrait s'étonner que de telles propositions puissent passer pour « hétérodoxes », alors qu'elles sont, pour le moins, triviales. Il est pourtant vrai que les solutions aux problèmes ainsi posés ne le sont pas et qu'elles réclament des déplacements non négligeables par rapport au programme néoclassique.

Peut-on faire évoluer les outils de l'analyse économique, afin de rendre compte des interactions dans un monde vraiment incertain ? H. Simon a largement prospecté un modèle de rationalité adapté à cet objectif. Nous en résumons les principales propriétés :

- les agents des organisations sont inscrits dans une hiérarchie, qui fixe les valeurs communes de l'organisation et installe les dispositifs facilitant la coordination des actions finalisées par ces valeurs communes [Simon, 1960] ;
- ces dispositifs allègent la charge de calcul des agents : ils constituent des « *simplificateurs cognitifs* » qui focalisent l'attention sur certaines tâches, routinisent des normes pratiques de comportement ; la division du travail favorise cette économie cognitive ;
- le calcul des agents ne peut être réduit à une formule universelle (prendre la décision optimum compte tenu de l'objectif) censée s'appliquer à tout le monde et à toutes les situations ; le calcul met en œuvre des stratégies apprises qui varient avec l'expérience acquise par le sujet ; les comportements dits « *intuitifs* » résultent fréquemment de l'activation quasi-instantanée de ces stratégies mémorisées [Simon, 1983] ;
- le problème essentiel du choix n'est pas de calculer la décision optimum, mais de décider de la bonne procédure de calcul [Simon, 1976] ;

– les limites de la rationalité sont irréductibles ; les perceptions des agents n'ont pas l'objectivité qu'on leur prête : elles sont en partie formées (et déformées) par des théories inscrites dans les têtes et matérialisées dans des dispositifs d'information ; les inductions que font les agents, les théories qu'ils mobilisent pour anticiper leur environnement, sont fondées autant sur des croyances que sur la rationalité [Simon, 1983].

Ce modèle de rationalité, résumé par la notion de rationalité limitée, peut déboucher, s'il est appliqué de façon radicale, sur un programme évolutionniste : l'agent « *myope* » est dirigé par son environnement, qui sélectionne les routines de comportement adaptées. La boucle est bouclée si l'on suppose que l'environnement est constitué par d'autres agents tout aussi « *myopes* », l'évolution de la population étant déterminée par les gains procurés à chacun suivant les comportements qui se croisent (de façon aléatoire) [Boyer, Orléan, 1994].

D'autres débouchés du modèle de rationalité limitée sont cependant possibles, prolongeant le « *tournant cognitif* » amorcé par la nouvelle économie de l'information [Favereau, 1997]. Ces programmes de recherche mettent l'accent sur les façons dont les agents peuvent accroître leurs capacités cognitives, par l'apprentissage, par l'appui sur des dispositifs collectifs [Favereau 1989, 1994]. Ils apportent davantage d'attention aux valeurs ancrées dans les institutions et qui finalisent les actions [Boltanski, Thévenot, 1991]. Le choix d'une procédure de décision n'est pas seulement un problème cognitif : les dispositifs d'information sont étroitement articulés à des ordres de valeurs. La notion de règle, mobilisée dans ces programmes, lie l'approche cognitive (la règle économise la rationalité) et les valeurs (la règle indique comment sont valorisées les actions) [Reynaud, 1992].

Nous mettrons plus particulièrement l'accent, dans ce texte, sur l'approche pluraliste des règles. Elle permet de rendre compte de l'indétermination cognitive de nombreuses situations : un même fait peut donner lieu à plusieurs interprétations suivant l'inférence réalisée, le format de l'information qui permet de saisir ce fait. La pluralité des règles est l'une des façons de prendre en compte les limites de la rationalité. C'est aussi une façon d'intégrer la pluralité des formes de valorisation de l'action, qui découle de la pluralité des institutions. Cette démarche repose sur l'idée qu'il n'y a pas pour les agents, le plus souvent, une seule façon de calculer et que la coordination est d'abord un problème d'accord sur la façon de calculer. La construction de marchés a pour effet d'installer une forme unifiée de calculs, et leur extension vise à la propager à des zones de plus en plus importantes de la vie sociale. Mais l'entreprise est manifestement un univers plus complexe, dans lequel coexistent plusieurs principes d'évaluation.

Cette pluralité de rationalités complique la coordination. Et l'on pourrait penser que, dans

l'idéal, il faudrait converger vers une économie unifiée. Mais nous concluons d'une autre façon, en plaidant pour un maintien du pluralisme, condition, selon nous, d'une véritable démocratie économique. La démarche de recherche que nous suivons tire sa cohérence du maintien du pluralisme dans les science sociales, à l'encontre des tentatives d'universalisation inhérentes à chaque programme de recherche. Cette pluridisciplinarité n'est pas de façade : elle est une condition pour maintenir vivante la controverse sur les formes d'organisation économique, aussi bien au niveau des entreprises que de la société.

APPROCHE COMPARATIVE DES FORMES DE COORDINATION

La pluralité des institutions

Peut-on réduire les relations dans l'entreprise à une forme de coordination unique ?

Toute science sociale est tentée de généraliser une forme de coordination à un espace aussi large que possible. Cette tendance est particulièrement marquée en économie dans les vingt dernières années : les nouveaux outils d'analyse permettent, comme on le sait, d'étendre les mécanismes fondamentaux du marché à la famille, à la politique ou aux organisations. Cet impérialisme des économistes a son pendant dans d'autres disciplines : certains courants proches de la sociologie considèrent que le marché et les organisations ne sont que l'émanation de rapports de force entre groupes sociaux ; ou encore qu'ils sont « *encastrés* » dans des réseaux sociaux [Granovetter, 1985]. Le choix d'une stratégie de recherche est crucial. Le « *tout contrat* », qui prolonge le « *tout marché* », conduit à oblitérer les institutions qui ont forgé, au cours de l'histoire, les organisations telles que nous les connaissons actuellement.

La variété des cultures est également écrasée par cette stratégie réductionniste, alors qu'elle n'a jamais été aussi visible qu'en cette période de mondialisation des échanges. La reconnaissance d'une pluralité d'institutions constitue un enjeu essentiel de la recherche [Friedland, Robertson, 1990]. Il en résulte une pluralité de valeurs qui ne sont pas librement transférables

L'approche pluraliste des règles permet de rendre compte de l'indétermination cognitive de nombreuses situations : il n'y a pas, pour les agents, une seule façon de calculer et la coordination est d'abord un problème d'accord sur la façon de calculer.

d'une institution à l'autre. On ne se comporte pas dans une famille comme sur un marché ou dans une association. L'une des compétences des agents consiste à savoir repérer la nature de l'institution dans laquelle ils se trouvent et à avoir le comportement qui convient à ce contexte. Faut-il pour autant entériner des découpages rigides entre institutions, chacune relevant d'une science sociale spécialisée ? La réponse est évidemment : non. L'enjeu des développements interdisciplinaires de la période actuelle est de maintenir le pluralisme des institutions, tout en forgeant un cadre commun permettant de rendre compte des passages d'un dispositif institutionnel à l'autre et des situations dans lesquelles plusieurs contextes institutionnels sont susceptibles d'être mobilisés. Un tel cadre d'analyse est particulièrement adapté à l'étude des organisations.

L'observateur de la vie économique est confronté à une grande variété d'entreprises, au sein d'un même secteur d'activité. La force de la théorie du marché est de faire entrer toutes ces entreprises dans un cadre de calculs unique. Mais c'est aussi sa faiblesse. La reconnaissance du rôle de coordination joué par les entreprises implique de prospecter la variété des entreprises, qui correspond à une variété de formes de coordination, et de développer une approche comparative.

Cette démarche est suivie par quelques courants en économie [Aoki, Gustafsson, Williamson, 1990], mais elle reste minoritaire. Par ailleurs, même dans ces courants, la volonté de rester cohérent avec l'approche économique dominante conduit à réduire les institutions à des contextes informationnels. A. O. Hirschman [1986] est sans doute l'un des auteurs qui a tracé la voie la plus profonde dans l'approche comparative, en confrontant deux formes d'action, l'une plus particulièrement travaillée par les sciences politiques (« *voïce* »), l'autre par l'économie (« *exit* »).

Nous avons développé aux plans théorique et empirique une approche comparative de « *modèles d'entreprise* ». Chaque modèle d'entreprise correspond à une conception cohérente de ce qu'est la qualité du produit et la qualité du travail. Il n'y a pas une façon unique d'évaluer la qualité, et cette incertitude complexifie la coordination au sein des activités [Boisard, Letablier, 1987, Eymard-Duvernay, 1989].

Cette démarche lie travail et produit d'une façon originale par rapport à la fonction de production classique. Les cohérences entre inputs et outputs ne sont pas seulement quantitatives, mais qualitatives : la qualité du travail et des matières premières est congruente avec la qualité du produit. Ces contraintes de compatibilité débordent le cadre de l'entreprise (réseaux de fournisseurs et de distributeurs), constituant des espaces de relations soumis à une même règle d'évaluation de la qualité, des « *mondes de production* » [Salais, Storper, 1993].

L'appui sur le modèle des *Économies de la grandeur* [Boltanski, Thévenot, 1991] permet de consolider l'ancrage institutionnaliste de ces démarches. Les différentes « *conventions de qualité* » (du produit comme du travail) sont inscrites dans des conceptions plus globales de la société. Les règles qui déterminent ce qu'est un bon produit (ou un bon travail) ne sont pas des règles « internes » (et à cet égard la notion de « marché interne » peut prêter à confusion) : elles résultent de constructions institutionnelles qui débordent le cadre de l'entreprise [Marsden, 1989]. L'entreprise s'est formée à partir d'institutions extérieures, qu'il s'agisse de l'Etat (les grandes organisations empruntent largement aux administrations publiques), de la famille (le mouvement paternaliste tente de construire l'entreprise sur le modèle de la famille), ou de la science (Taylor et Ford ont introduit dans les entreprises les méthodes des laboratoires scientifiques). Les plus grands innovateurs dans le domaine de la gestion des entreprises avaient, le plus souvent, un projet sociétal. Les règles des entreprises prennent place dans des philosophies politiques, de la même façon que le marché a été construit par les fondateurs de l'économie comme une philosophie politique. La typologie des cités du modèle des *Économies de la Grandeur*, qui récapitule ces différentes philosophies politiques, permet donc de repérer les institutions qui fondent les règles d'entreprise.

La pluralité des régimes d'action

Ces approches sont très difficiles à assimiler pour la tradition économique. Elles placent en effet le marché parmi une pluralité d'économies. On touche là aux limites de l'interdisciplinarité : la tradition économique ne peut intégrer une telle symétrie entre formes de coordination alternatives. Des démarches instaurant des traductions entre disciplines sont néanmoins possibles. On peut ainsi développer une approche comparative fondée sur des modèles mieux reconnus dans le champ des économistes [Favereau, Thévenot, 1996, de Larquier, 1997], chaque modèle représentant une forme de coordination.

Mais une autre voie d'approche comparative, mieux articulée aux développements récents de l'économie, est également possible. Comme nous l'avons vu, la dynamique actuelle de recherche en économie prospecte des formes locales de coordination : les contrats. Le marché comme forme de coordination universelle est ainsi fragmenté en une multitude de contrats, sans qu'il soit possible de rétablir une représentation unifiée au niveau d'une économie donnée. Le point remarquable est qu'une évolution parallèle se produit, en sociologie, avec le

développement de l'interactionnisme et de l'ethnométhodologie, ou des approches en termes de réseaux socio-techniques [Callon, 1986]. Cette convergence permet des discussions entre les deux disciplines sous des formes inédites [Chiappori Orfali, 1997]. Notre démarche consiste à maintenir l'approche comparative, mais en la fondant sur des modèles d'action locaux (nous parlerons de régimes d'action) et non sur la confrontation entre sociétés. Les philosophies politiques ne sont plus l'appui principal pour représenter les différents régimes d'action. Nous leur substituons des modèles de sciences sociales plus locaux : modèles d'organisations, contrats. Le terme « *convention* » permet de marquer ce nouveau positionnement : il désigne des formes d'accord plus locales que les règles, ce dernier terme renvoyant habituellement à des agencements de relations fortement institutionnalisés.

Dans cette démarche comparative, la relation fondée sur un contrat complet, telle qu'analysée par les économistes, constitue le plus souvent le point d'ancrage de la réflexion. L'enjeu consiste à montrer l'efficacité de formes alternatives de coordination. Deux types de relations « hétérodoxes » sont, à ce titre, d'un grand intérêt : les relations de proximité et les réseaux.

CONTRATS OU RELATIONS DE PROXIMITÉ ?

Les relations de proximité entre les personnes jouent un rôle important dans la réflexion des gestionnaires d'entreprise : nombre d'organisations, publiques aussi bien que privées, tentent de se rapprocher des usagers ou des clients, ce qui suppose des réorganisations assez profondes (décentralisation des établissements, création de nouveaux emplois, etc.). Comment peut-on caractériser de façon précise la nature de ces relations, ce qui permettra de réfléchir sur leur efficacité ? Par rapport aux contrats complets, deux différences importantes apparaissent. D'une part, la proximité implique que les relations gardent un caractère informel. Les échanges sont de l'ordre de la conversation, et non d'un écrit dont les termes sont pesés afin de valoir devant un tribunal. D'autre part, il y a une dynamique temporelle dans les relations de proximité : les échanges sont des interactions, avec une série de coups qui s'enchaînent. La série de ces coups est faiblement anticipée : la métaphore de la conversation – au cours de laquelle des réparties non prévues émergent – est, là encore, fructueuse [Piore *et alii*, 1997]. On pourrait dire que ces relations engagent des ressources spécifiques. La notion de confiance, également, est fréquemment mobilisée pour en rendre compte. L'important est,

au-delà des termes, de s'appuyer sur un modèle de coordination qui rende bien compte des formes de calculs des agents dans ces relations, et des façons dont ils se coordonnent.

Une étude réalisée sur un organisme HLM ayant engagé une politique de décentralisation a constitué un appui pour analyser ces formes de coordination [Eymard-Duvernay, Marchal, 1994]. Nous confrontons, dans cette étude, deux formes de coordination :

- une forme dans laquelle les rapports entre les personnes sont référés à des règles générales ;
- une forme dans laquelle la coordination entre les personnes repose sur des engagements interactifs. Dans ce dernier régime de coordination, les règles, qualifications ou objets techniques sont intégrés aux interactions suivant un processus dynamique. Des règles générales sont aménagées localement au cours de ces processus et de nouveaux accords sont produits. Les opérations réalisées par les acteurs pour en mobiliser d'autres consistent principalement à négocier. Les dispositifs d'engagement qui soutiennent ces rapports prennent en compte l'intérêt des personnes que l'on cherche à mobiliser, dans le cadre d'une négociation. Si la coordination ne réussit pas, ils doivent être remodelés afin de mieux faire converger les intérêts des différents acteurs.

Peut-on analyser de telles séquences d'interactions dans les cadres formels développés par la théorie des jeux ? Soit l'exemple d'interactions suivant : un locataire est débiteur vis-à-vis de l'organisme. La solution coopérative consiste à négocier la dette, chacun faisant un effort. Elle est préférable pour les deux parties (par exemple, si le propriétaire cherche à récupérer la totalité de la dette en justice, il risque de ne rien obtenir). On peut traduire cette situation dans les termes du dilemme du prisonnier. Si le propriétaire fait confiance au locataire, il ne le traduit pas en justice, acceptant l'engagement du locataire de payer sa dette avec un échelonnement. Si, dans cette situation, le locataire honore la confiance, il paie avec retard sa dette (ou une bonne partie). Mais cette solution coopérative n'est pas un équilibre, si les deux parties agissent rationnellement : ce « *jeu de la confiance* » est une forme du « *dilemme du prisonnier* » [Kreps, 1990]. Le propriétaire traduit donc le locataire en justice, ne récupère qu'une partie du loyer et tardivement ; le locataire, soumis à la pression de la justice, doit finalement régler sa dette, même si c'est avec retard.

Les modèles de jeu ont un caractère statique : même dans les jeux répétés, la coopération ou la défection se décident instantanément, les processus de pensée sont immédiats. L'observation montre des processus au cours desquels la coopération est relancée, entretenue. Tout n'est pas joué dès le départ. Les agents ont à maintenir la coopération par des actions. Ces processus temporels prennent appui sur des supports externes qui gar-

dent la mémoire des interactions passées et permettent d'enchaîner des coopérations qui s'auto-renforcent. Les personnes ne sont pas rigidement « *coopératives* » ou « *individualistes* » : ces caractéristiques sont construites dans le cours des interactions [Livet, 1992].

On peut repérer les conditions pour que la coopération mutuelle s'enclenche : l'inscription des relations dans la durée, des agents qualifiés proches des usagers, des supports externes (dont l'outil informatique décentralisé) permettant de mémoriser les engagements et de les constituer en information commune pour plusieurs agents. Tous ces investissements ont un coût.

Dans les organisations, les relations de proximité sont d'une grande fragilité et leur efficacité n'est pas clairement perceptible : par nature, elle ne peuvent donner lieu à des enregistrements formels. En cas de pression sur les coûts, elles risquent d'être sacrifiées plus ou moins explicitement, les conséquences n'étant perçues – quand elles le sont – que tardivement.

Le maintien des relations de proximité a une grande importance pour l'emploi : nombre de suppressions d'emploi résultent de ces processus de « *rationalisation* » qui négligent les économies qu'elles induisent. Le plaidoyer pour les « *emplois de proximité* » ne vaut pas seulement pour les emplois de services auprès des particuliers : dans les secteurs les plus industrialisés, on peut – ou non – sacrifier ces emplois.

MARCHÉ OU RÉSEAU

Un approfondissement de l'approche comparative demande d'affiner, au-delà des oppositions duales, la carte des régimes d'action. Ceci nous permettra d'introduire un régime d'action « en réseau ».

Nous avons proposé d'organiser la controverse entre régimes d'action autour de deux axes : le premier oppose action planifiée et action négociée ; le second, action individuelle et action collective [Eymard-Duvernay, Marchal, 1997]. Les contrats complets relèvent de l'action planifiée (l'engagement constitué par le contrat) et individuelle.

On génère une première série de formes de relations « *hétérodoxes* » (par rapport aux canons de la théorie standard de la rationalité) en relâchant le caractère planifié de l'action (les individus s'engagent dans un processus d'interactions) ; et une seconde série, en encadrant l'action par des dispositifs collectifs.

Nous dégageons ainsi quatre régimes-typés d'action : l'institution (action collective et planifiée), le réseau (action collective et négociée), le

marché (action individuelle et planifiée), l'interaction (action individuelle et négociée). Pour constituer cette carte, nous avons rapproché deux champs de controverses : celles qui se déroulent entre les gestionnaires, sur les meilleures façons d'agencer les organisations ; celles qui animent les sciences sociales, sur les modèles les plus pertinents pour rendre compte de la coordination. Cette carte permet de clarifier les arguments qui appuient les différents régimes d'action, par une démarche comparative.

Elle vise à simuler une controverse entre des gestionnaires, qui prospecteraient de façon systématique différentes formes d'organisation. L'intérêt du recours aux sciences sociales réside dans la très grande généralité des régimes d'action qu'elles formalisent : elles constituent ainsi des classes générales d'outils de gestion. Nous avons appliqué cette démarche à l'étude des dispositifs de recrutement, et à celle des controverses sur les différentes façons d'évaluer les compétences des personnes.

Dans les réflexions sur les nouvelles formes de gestion, la notion de réseau est de plus en plus mobilisée : les organisations « *en réseau* » constituent manifestement un nouvel idéal de gestion. L'approche comparative de régimes d'action permet de situer cette forme de coordination. Il est en particulier utile de bien préciser en quoi elle se distingue de la coordination par le marché, avec laquelle elle est fréquemment assimilée.

Dans un réseau, les relations ne relèvent pas du contrat au sens strict du terme : l'action émerge des relations parcourues dans le réseau, sans être préalablement fixée par un engagement contractuel. L'instance de calcul n'est pas l'agent, mais l'ensemble du réseau, ce qui éloigne d'une action individuelle : la rationalité de l'agent est « *distribuée* » dans son environnement.

Ces formes d'action ont été analysées avec succès par les sociologues des réseaux d'innovation [Akrich, Callon, Latour, 1988] et par les théoriciens de « *l'intelligence artificielle distribuée* » [Hutchins, 1995]. Si l'on se réfère à la carte des régimes d'action que nous avons proposée, le réseau est donc diamétralement opposé au marché (action individuelle et planifiée). Il est également utile de le distinguer des relations de proximité, qui restent interindividuelles.

Si nous poursuivons l'exemple du locataire débiteur vis-à-vis de l'organisme HLM, ces deux acteurs peuvent être liés par un réseau de relations : par exemple, l'environnement du locataire fournit une caution, plus ou moins formelle, qui autorise le propriétaire à engager sa confiance.

L'approche comparative de régimes d'action fait actuellement preuve d'un grand dynamisme dans la prospection de nouvelles formes d'action et de nouveaux terrains empiriques [Dodier, 1995, Bessy, Chateauraynaud, 1995, Corcuff, 1996, Boltanski, 1990, Thévenot, 1997].

LES VARIATIONS DES CONVENTIONS

Comment passe-t-on d'une convention à l'autre ? Quelle est la dynamique des conventions ? La prospection de ces questions constitue la véritable valeur ajoutée des approches pluralistes de la coordination. Dans une approche universaliste, par construction, il n'y a pas d'évolution du cadre de coordination. Les seules variations sont d'ordre conjoncturel : elles concernent le rétablissement d'équilibres par des modifications du paramètre d'ajustement (le prix, pour les économistes). Les variations structurelles du cadre de coordination constituent, au contraire, l'enjeu essentiel des approches pluralistes : variations d'une activité à l'autre ou d'une économie à l'autre, aussi bien que variations au cours de l'histoire.

Il faut distinguer deux échelles de variations : les variations longues, en termes de durée historique ou d'écart culturel ; les variations courtes : différences entre activités au sein d'une même économie, évolutions des conventions dans une organisation, au cours d'interactions etc. Peut-on ambitionner une continuité de l'analyse d'une échelle à l'autre ? La réponse est probablement négative. Un paradigme unifié bascule nécessairement soit vers le holisme méthodologique (les structures sociales « macro » déterminent les comportements « micro »), soit vers l'individualisme (les structures « macro » émergent des comportements « micro »). Notre programme de recherche vise à passer d'un type d'étude à l'autre, macro-institutionnaliste et micro-institutionnaliste, en ménageant des passages entre les deux, mais sans prétendre à un cadre unifié. Ce « sacrifice » nous semble incontournable.

M. Bovis/Ministère de la Culture, France

LES VARIATIONS LONGUES

Le modèle des Économies de la Grandeur constitue un bon outil d'analyse des variations institutionnelles à grande échelle : on peut paramétrer suivant les différentes cités les évolutions sur longue période des modes de coordination : développement de la cité industrielle avec le taylorisme et le fordisme ; de la cité civique avec la négociation collective ; de la cité domestique avec le paternalisme. La période « post-taylorienne » serait caractérisée, selon cette grille d'analyse, par un renforcement de la cité marchande aux dépens de la cité industrielle (déclin de la production de masse), domestique (déclin des formes hiérarchiques d'autorité), et civique (recul des syndicats et de la négociation collective). Cette grille d'analyse est égale-

ment adaptée à l'étude comparative de différentes économies, marquées par des histoires spécifiques. Au-delà de la statique comparative, quels sont les déterminants des variations longues ? Les explications en termes d'efficacité ne font pas le poids. Soit elles sont tautologiques, soit elles manquent les déterminants les plus importants. Peut-on comprendre le développement du taylorisme indépendamment des évolutions sociales et politiques profondes liées aux deux guerres mondiales ? Les travaux d'histoire économique montrent que non. L'émergence et le développement sur le long terme des marchés, comme des formes d'organisation, s'inscrivent dans des évolutions qui relèvent d'approches macro-sociales et politiques. De même, la compréhension des différences d'une économie à l'autre ne peut-elle faire abstraction de ces déterminants [voir par exemple l'étude de Piore, Sabel,

Dans les organisations, les relations de proximité sont d'une grande fragilité et leur efficacité n'est pas clairement perceptible : par nature, elle ne peuvent donner lieu à des enregistrements formels.

1984 sur l'évolution comparée des formes de coordination aux États-Unis et en Italie].

Le succès de l'école française de la régulation vient d'une articulation réussie entre approches historiques et macro-institutionnelles d'une part, macro-économie d'autre part. Des connexions peuvent être faites avec des approches micro-économiques de formes d'organisation : les régimes fordiste et toyotiste sont ainsi rattachés à des modes de gestion bien identifiés [Boyer, Saillard, 1995]. Néanmoins, l'analyse porte principalement sur les agrégats macro-économiques, les coordinations locales étant peu travaillées. L'approche comparative des régimes d'action vise à mieux articuler échelles d'analyse macro et micro. Peut-on étudier avec précision des interactions locales dans toute leur variété sans omettre la dimension longue des variations ? Tel est l'enjeu des recherches de la période actuelle, aussi bien en sociologie qu'en économie.

L'approche évolutionniste de ces questions, qui mobilise actuellement beaucoup d'équipes de recherche, ne nous satisfait pas. La sélection naturelle de routines ne peut rendre compte de l'action dans le cadre d'institutions. La force de l'évolutionnisme est de se passer des autres sciences sociales, mais c'est aussi sa faiblesse. Le paradigme du contrat est certes critiquable. Mais plutôt que de le contourner par le bas, en réduisant drastiquement les compétences des acteurs, il faut l'inscrire dans une visée institutionnelle plus large. L'acteur a certes une rationalité limitée, mais il est capable d'une compréhension des principes généraux de fonctionnement d'une société, d'une organisation, d'une interaction. Cette capacité, d'ordre politique, partagée par ceux avec lesquels il agit, lui permet de se mouvoir dans un environnement très incertain. Nous allons donner quelques pistes d'un programme de recherche en ce sens.

DEUX NIVEAUX D'ACTION

Dans sa volonté de se rapprocher des sciences de la nature, l'économiste observe le monde d'une position de surplomb. Il modélise des agents qui réagissent à leur environnement. Il est le seul à se préoccuper de la question de l'accord dans la société : les agents de son modèle ont un comportement beaucoup plus « *myope* ». Il peut les doter d'une quantité d'information sur leur environnement très importante (parfois excessive), mais il ne les dote pas d'une capacité d'organisation. Il se garde le monopole de cette capacité en préconisant des formes d'organisation qui assurent une bonne coordination, fût-ce par défaut (en stigmatisant toute organisation afin de laisser libre le

jeu entre les agents). Notre démarche consiste à doter les agents de cette capacité d'organisation. Cette hypothèse, qui grandit l'agent modélisé, risque par contrecoup de diminuer le modélisateur : il ne peut plus occuper une position de surplomb, il doit admettre que sa position diffère de celle du chercheur dans les sciences de la nature.

Le problème premier de l'agent devient : choisir entre plusieurs formes de relations. Pour préciser l'analyse de ce type de décision, il est commode de distinguer deux niveaux d'action. Au niveau I, l'agent décide d'une action dans un cadre organisationnel donné. Au niveau II, il décide d'un cadre organisationnel. Cette distinction est artificielle : il y a interpénétration forte entre ces deux niveaux, les actions du niveau I contribuant à établir, consolider ou au contraire remettre en cause les cadres organisationnels du niveau II. Mais elle est utile d'un point de vue analytique. La question cruciale est : comment rendre compte de la déformation des cadres organisationnels, c'est-à-dire des actions au niveau II ?

Un exemple, anecdotique mais familier à chacun, permettra de positionner différentes réponses à cette question : la convention consistant à dire « *tu* » ou « *vous* » à l'autre.

Pour un structuraliste, la décision résulte de rapports de long terme entre des couches sociales, actualisés dans la compétence des agents à reconnaître ces rapports dans la situation. La tentative d'un manager pour généraliser le tutoiement relève, suivant cette approche, d'une volonté stratégique d'occulter des rapports de classe.

L'économiste sera tenté d'y voir un problème de coordination. Il peut le formaliser dans un jeu de pure coordination à la Lewis : le « *tu* » et le « *vous* » sont conventionnels, et une fois que l'un de ces termes est installé, il devient coûteux de déroger à la convention. La coordination est un problème d'information. Elle nécessite un comportement « *spéculaire* », chacun essayant de se mettre à la place de l'autre.

Pour un évolutionniste, l'agent est doté de routines de comportement. Un individu habitué à dire « *tu* » dans un environnement où la convention valide est le « *vous* » a un bénéfice réduit et donc ne se reproduit pas.

Pour Boltanski et Thévenot, chaque situation implante une cité qui induit l'usage du « *tu* » ou du « *vous* ». Les agents sont capables d'interpréter la convention qui vaut dans la situation, et d'en changer : si je suis ami du président de la République, je peux, au cours de la même journée, passer d'une forme de relation à l'autre suivant le contexte (la situation). L'incertitude devient critique lorsque plusieurs conventions sont susceptibles d'être activées dans la même situation.

Si l'on s'intéresse aux variations courtes des conventions, il faut rendre compte des façons dont les situations sont agencées, au lieu de les considérer comme données. L'action au niveau II

suppose que l'agent prospecte différents cadres de relations (dire « *tu* » ou « *vous* »), effectue les réglages appropriés. L'espace de décision de l'agent est un espace de conventions.

LES DIFFICULTÉS DE PASSAGE AU NIVEAU II

Des dysfonctionnements dans un régime d'action, des critiques émises par certains acteurs qui comptent, peuvent nécessiter un changement de régime d'action. Au niveau II, l'agent prend de la distance par rapport aux conventions qu'il suit habituellement (suivant une démarche réflexive) et confronte plusieurs conventions. Le passage au niveau II permet l'apprentissage organisationnel [Favereau, 1994]. À quelles conditions est-il possible ? Les psychologues mettent l'accent sur les biais cognitifs qui verrouillent les agents sur une hypothèse [Hutchins, 1995] ; ou sur la prégnance de modèles d'action qui bloquent l'ouverture à des théories alternatives [Argyris, Schön, 1978]. Il faut également tenir compte de la rigidité induite par les dispositifs qui stabilisent des formes d'agencement des relations, mettent en forme l'information mobilisée pour l'action. Formés d'objets et d'habitudes incorporées, ils sont coûteux à réaménager.

Comment l'agent se comporte-t-il au niveau II ? Les cartes construites dans les approches comparatives visent à simuler les controverses (qu'elles se déroulent à plusieurs ou dans le for intérieur) entre plusieurs régimes d'action. Outre une forte capacité réflexive, l'agent est ainsi supposé interdisciplinaire (sans le savoir) : il comprend les bienfaits du marché aussi bien que de l'institution, du réseau ou de l'interaction. Il arbitre entre ces différents régimes d'action. Au niveau I, la décision porte sur le paramètre qui équilibre les interactions dans un cadre donné : par exemple, le niveau de salaire. Au niveau II, ce qui est en question, c'est le mode de fixation du salaire : les procédures, les dispositifs qui seront suivis pour le déterminer. L'anticipation, à ce niveau d'action, ne peut être complète. L'agent se fait une idée générale du déroulement ultérieur de l'action, suivant le régime, mais, naturellement, sans être capable d'en prévoir toutes les sinuosités.

L'économiste et le gestionnaire pourront être tentés de réduire ces dispositifs à leur dimension informationnelle. La notion de convention risque ainsi de focaliser l'attention sur les problèmes de coordination : l'adoption d'une convention plutôt qu'une autre ne modifie pas les positions respectives des « *joueurs* », l'essentiel étant de suivre la même convention. Le « *mimétisme relationnel* » est alors posé comme mécanisme élémentaire de coordination [Gomez, 1996]. Les

situations de « *pure coordination* » dont partent ces approches sont pourtant exceptionnelles.

Le plus souvent, les changements de conventions ont des conséquences sur les bénéfices respectifs des différents acteurs. Toute modification de la façon de calculer les salaires, par exemple, se traduit à l'évidence par des changements dans l'ordre entre les personnes. Il est donc indispensable de maintenir l'articulation entre convention et valeurs : les conventions (le terme « *règle* » peut alors être préféré pour marquer cette dimension) instrumentent différents ordres de grandeur sur les personnes [Boltanski, Thévenot, 1991]. Les différentes façons de calculer ne sont pas neutres du point de vue de l'ordre social. Les défaillances qui induisent des réaménagements des conventions ne sont pas seulement d'ordre cognitif (une anticipation non réalisée), elles engagent également des conceptions morales (un ordre critiqué pour son injustice). Cette articulation étroite entre dispositifs gestionnaires et principes de justice renforce la rigidité des conventions : toute modification conduit à un réaménagement de la façon d'ordonner les personnes.

L'idéal de la coordination est-il l'émergence d'une convention unique ? La plupart des théories répondent positivement à cette question. Il est pourtant possible de plaider le pluralisme, condition pour le maintien d'une flexibilité institutionnelle. L'apprentissage organisationnel suppose de stimuler la capacité de changement de convention, en réponse aux déséquilibres constatés. Il y a une tension entre les contraintes de coordination propres aux niveaux I et II : la routinisation de l'action suppose de fermer les yeux sur les conventions alternatives, ce qui va à l'encontre du maintien d'une capacité de changement. Il peut donc être utile de privilégier les agencements complexes de dispositifs qui maintiennent la pluralité des régimes d'action et permettent ainsi un réglage institutionnel.

CONFRONTATION À DES RECHERCHES EN GESTION

Dans cette dernière partie, nous établissons quelques liens entre notre approche et des recherches en gestion qui ont de nombreux points communs.

J.-P. Ponsard [1994] s'est intéressé aux liens entre modèles théoriques développés par les chercheurs en sciences sociales (en particulier, la théorie des jeux) et modèles opérationnels. Le problème-type de coordination qu'il étudie est un problème complexe de rendez-vous, complexe au sens de : qui supposerait des calculs difficiles ou même impossibles pour être résolu en toute rigueur. Il faut, suivant son approche, accepter l'incomplé-

de des modèles théoriques : il n'y a pas de lien mécanique entre modèle théorique et prise de décision. Une convention est une règle opérationnelle non optimale et qui peut ne pas être suivie si les acteurs trouvent en situation des « *points focaux* » plus intéressants. Le rôle du chercheur est de contribuer à la construction de ces règles conventionnelles sous forme de modèles formalisés, destinés à instrumenter l'apprentissage de la coordination (phase de pré-jeu) et non à dessiner des solutions optimales.

Chaque « *point de rendez-vous* » peut être considéré, dans notre approche, comme un régime d'action, lorsque l'on se place au niveau II. La complexité résulte alors de la pluralité des façons de calculer, des formats de l'information. Les controverses entre les différentes stratégies sont alors plutôt d'ordre « *qualitatif* » : il s'agira, par exemple, de choisir au sein d'une gamme de qualités d'un produit ou du travail. Le caractère conventionnel de l'action résulte de l'impossibilité d'arbitrer en toute certitude entre ces différentes stratégies. Le rôle du chercheur en sciences sociales est d'instrumenter cette controverse, en présentant plusieurs modèles-types de relations.

Les travaux d'Argyris et Schön [1978] ont permis d'approfondir la question de l'apprentissage organisationnel « *double boucle* » (par révision des théories de l'action ou « *cognitive maps* »). Tous les agents – y compris les chercheurs – sont, suivant cette approche, socialement programmés suivant un modèle d'action : garder un contrôle unilatéral de l'information, maximiser les gains, minimiser les critiques d'autrui, être rationnel. Les modèles alternatifs ne sont que des « *idéalisations* » ou « *justifications* ». Les comportements induits par ce modèle bloquent l'ouverture de « *mondes* » (théories) alternatifs, produisant une information peu claire, inconsistante etc. Les chercheurs soumettent au cours de formations les gestionnaires à des jeux décrivant des situations dans lesquelles les agents se comportent suivant ce modèle. Les joueurs critiquent ces comportements, mais, dans leur critique, ils se conduisent eux-mêmes selon le même modèle !

Dans notre approche, la distinction entre deux niveaux d'action est directement inspirée de ces recherches. Mais l'hypothèse universaliste d'Argyris – les agents sont socialement programmés suivant un modèle unique – paraît excessive. Nous avons mentionné également le rôle des dispositifs extérieurs aux personnes dans l'inertie des régimes d'action. Notre approche de l'apprentissage organisationnel serait donc plus socio-économique. Il n'y a pas de fatalité psychologique au verrouillage des individus dans un régime d'action. Les agents sont capables de postures réflexives, mais ils se heurtent aux multiples coûts de réaménagement des dispositifs de relations, et à l'impossibilité d'anticiper parfaitement les conséquences de chaque régime.

Les travaux sur le rôle de coordination des outils de gestion présentent de nombreux points communs avec notre démarche. Les « *construits organisationnels* » [Midler, 1994] mobilisés par les individus fondent leur rationalité : dispositifs techniques (bâtiments etc.), aussi bien qu'outils de gestion [« *technologie invisible* » des organisations, Berry, 1983]. La rationalité n'est donc pas uniquement un processus cognitif : elle s'appuie sur des dispositifs. Midler met l'accent sur l'apprentissage organisationnel qui introduit de la dynamique dans l'analyse de l'action en situation organisée. Il y a réciprocité entre « *savoir* » (porté par les « *construits organisationnels* ») et action : l'action actualise le savoir. Il relève, à la suite de Charue-Duboc [1995], l'arbitrage que les agents doivent opérer entre le changement organisationnel (niveau II) et la stabilité des dispositifs (niveau I). Les « *erreurs* » qui déclenchent les remises en cause des savoirs peuvent être des désaccords : la théorie de l'organisation peut varier suivant les points de vue.

Nous pensons qu'il est utile d'établir la cartographie des « *théories de l'action* » entre lesquelles les agents doivent arbitrer : elles ne sont pas en nombre infini, si l'on suppose qu'elles s'inscrivent dans des conceptions générales de la coordination des actions. Les arbitrages entre différents régimes d'action ne relèvent pas seulement de processus cognitifs : ils s'inscrivent dans des conceptions politiques plus globales.

CONCLUSION

Nous avons, au fil de ce texte, tenté de soutenir deux préceptes pour l'organisation des relations dans les entreprises, mais aussi dans des sociétés plus vastes : maintenir un univers pluraliste dans lequel les relations adoptent des formes variées ; maintenir l'incertitude ou, dit autrement, la possibilité de la critique. Ils sont liés : la critique est rendue possible par la pluralité des régimes d'action. Ces préceptes ont un caractère paradoxal : ne convient-il pas de simplifier, d'unifier l'univers économique et social afin de faciliter la coopération entre les acteurs en leur fournissant des règles d'action claires ? Ne convient-il pas également de réduire l'incertitude qui entoure l'action ? À ces deux questions, les chercheurs qui suivent le programme dominant en économie répondent certainement par l'affirmative. Le marché de concurrence parfaite reste l'idéal unique, même s'il peut être nécessaire d'accepter des formes de relation « *hétérodoxes* » pour des raisons qui tiennent aux défauts d'information. Corrélativement, pour ces économistes, le bien-être est toujours amélioré lorsque l'on réduit l'incertitude. L'originalité de notre position « *conven-*

tionnaliste » ne tient donc pas tant à tel ou tel raffinement technique, qu'à cette orientation générale : maintenir le pluralisme et l'imprévisibilité constitue un programme positif et non un moindre mal.

Cette posture peut en premier lieu être justifiée au nom du réalisme. L'observation montre, à l'évidence, la diversité des formes de relations et l'irréalisme qu'il y a à les réduire à une forme unique, sans qu'il soit possible d'observer historiquement un quelconque mouvement d'unification, bien au contraire. Les économies actuelles ne peuvent être réduites à un marché mondial unifié, alors même que les forces agissant dans ce sens n'ont peut-être jamais été aussi puissantes. La place massive occupée par les organisations, qui constituent souvent des forces qui rivalisent avec celles des États, est à elle seule la preuve que le marché n'est pas le seul mode de coordination. Les spécificités culturelles des différents espaces nationaux ou infra-nationaux restent fortes : les industriels le savent bien, qui adaptent finement leurs produits

aux contextes locaux. Les développements considérables des techniques de l'information ont-ils rapproché nos économies de l'idéal de sociétés prévisibles ? Là encore, la réponse est clairement négative. Un seul exemple suffira à appuyer cette assertion : un jeune qui tente d'anticiper sa vie professionnelle est sans doute dans une situation plus incertaine que jamais. La persistance d'un chômage de masse est un puissant facteur d'incertitude. Mais les entreprises qui cherchent à anticiper les produits qu'il faudra fabriquer demain ne sont pas dans une situation différente.

L'appareil d'analyse doit donc intégrer la pluralité des modes de coordination, au lieu de concentrer ses efforts sur un type idéal, repli paresseux qui permet de faire l'impasse sur la réalité. Mais il faut aller plus loin et adopter une perspective normative : la diversité des formes de relation et l'imprévisibilité sont des conditions pour maintenir une forme de démocratie dans la vie économique. D'une certaine façon, ce message n'est pas si original : l'économie de marché prône l'ini-

La démarche qui consiste à doter les agents d'une capacité d'organisation, en grandissant l'agent modélisé, risque de diminuer le modélisateur : il ne peut plus occuper une position de surplomb, il doit admettre que sa position diffère de celle du chercheur dans les sciences de la nature.

conduit à un état statique, alors même que les acteurs sont théoriquement dotés d'une forte autonomie. Les conduites sont complètement rigidifiées en comportements prévisibles. Les écarts par rapport au modèle sont des défauts de rationalité, et non la manifestation de comportements critiques initiant des controverses. Une pluralité de modèles de coordination ouvre, au contraire, un espace pour la critique.

Les conditions d'une bonne coordination sont donc pour nous : un espace économique diversifié du point de vue des supports de coordination, des acteurs économiques capables de mobiliser plusieurs registres de communication et vigilants, ouverts à la critique du régime d'action qu'ils suivent. Pour autant, nous ne négligeons pas l'économie procurée par tout ce qui permet de régulariser l'action, de la routiniser : les dispositifs institutionnels et techniques, les routines incorporées constituent des mécanismes de base, sans lesquels aucune coordination ne serait possible. Ils ont un rôle aussi bien cognitif que politique, consolidant des règles sur ce qui doit être fait. •

Ne convient-il pas de simplifier l'univers économique et social afin de faciliter la coopération entre les acteurs en leur fournissant des règles d'action claires ? Ne convient-il pas également de réduire l'incertitude qui entoure l'action ?

tiative entrepreneuriale, la lutte contre les monopoles, le maintien d'une grande diversité de choix pour le consommateur. Ses préceptes se réclament depuis toujours d'un idéal démocratique. Mais il s'agit essentiellement d'une démocratie des consommateurs et des épargnants, censée être réalisée par le maintien de la diversité des biens et par l'abaissement du prix. Nous visons l'extension de cet idéal démocratique aux producteurs, et en particulier aux salariés.

De plus, nous pensons qu'il faut maintenir la diversité des biens, mais aussi – et plus profondément – la diversité des formes de relations entre les personnes. Elle est en effet la condition de la critique, de la controverse, comme le soutient à juste titre L. Boltanski [1990]. Un univers unifié et certain comporte un ordre unique et stable régissant les personnes et les biens. Le marché parfait

BIBLIOGRAPHIE

- AKERLOF G.A., 1970, « The market for "lemons" : qualitative uncertainty and the market mechanism », *Quarterly Journal of Economics*, 1984-3, p. 488-500
- AKRICH M., CALLON M., LATOUR B., 1988, « À quoi tient le succès des innovations », *Gérer et Comprendre*, n° 12
- AOKI M., GUSTAFSSON B., WILLIAMSON O. (eds), 1990, *The firm as a nexus of treaties*, Sage Publications
- ARGYRIS C., SCHÖN D.A., 1978, *Organizational learning : A theory of action perspective*, Addison-Wesley, Reading (Mass.)
- BERRY M., 1983, *Une technologie invisible ? L'impact des instruments de gestion sur l'évolution des systèmes humains*, Ecole Polytechnique
- BESSY C., CHATEAURAYNAUD F., 1995, *Experts et faussaires*, Paris, Métailié
- BOISARD P. et LETABLIER M.T., 1987, « Le camembert : normand ou normé. Deux modèles de production dans l'industrie fromagère », *Entreprises et Produits, Cahiers du Centre d'Études de l'Emploi*, Paris, P.U.F
- BOLTANSKI L., 1990, *L'amour et la justice comme compétences*, Ed. Métailié, Paris.
- BOLTANSKI L., THEVENOT, L., 1991, *De la justification. Les économies de la grandeur*, Gallimard, Paris
- BOYER R., ORLEAN A., 1994, « Persistance et changement

- des conventions. Deux modèles simples et quelques illustrations. », in *Analyse économique des conventions* (A. Orléan ed.), Paris, P.U.F
- BOYER R., SAILLARD Y. (eds), 1995, *Théorie de la régulation, l'état des savoirs*, Paris, La Découverte
- CALLON M., 1986, « Éléments pour une sociologie de la traduction », *L'année sociologique*, n° 36, p. 169-208
- CHARUE-DUBOC F. (ed.), 1995, *Des savoirs en action*, L'Harmattan, Paris
- CHIAPPORI P.A., ORFALI K., 1997, « Préférences et interactions : une mise en perspective », *Revue française de sociologie*, XXXVIII, 465-495
- CORCUFF P., 1996, « Ordre institutionnel, fluidité situationnelle et compassion », *Recherches et prévisions*, n° 45
- DODIER N., 1995, *Les hommes et les machines*, Paris, Métalié
- EYMARD-DUVERNAY F., 1989, « Conventions de qualité et formes de coordination », in *L'Économie des conventions*, *Revue économique*, mars, pp. 329-359.
- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E., 1994, « Les règles en action : entre une organisation et ses usagers », *Revue Française de Sociologie*, XXXV, 5-36
- EYMARD-DUVERNAY F. et MARCHAL E., 1997, *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métalié
- FAVEREAU O., 1989, « Marchés internes, marchés externes », in *L'Économie des Conventions*, *Revue économique*, mars, p. 273-328.
- FAVEREAU O., 1994, « Règles, organisation et apprentissage collectif : un paradigme non standard pour trois théories hétérodoxes », in *Analyse économique des conventions* (A. Orléan ed.), P.U.F.
- FAVEREAU O., 1997, « Rationalité », *Encyclopédie de gestion* (sous la dir. de Y. Simon, P. Joffre), 2^e ed.
- FAVEREAU O., THEVENOT L., 1996, « Réflexions sur une notion d'équilibre utilisable dans une économie de marchés et d'organisations », in *Les marchés internes du travail : de la microéconomie à la macroéconomie* (G. Ballot ed.), Paris, P.U.F, p. 273-314.
- FRIEDLAND R., ROBERTSON A.F. (eds), 1990, *Beyond the market place. Rethinking economy and society*, Aldine de Gruyter, New York.
- GOMEZ P.-Y., 1996, *Le gouvernement de l'entreprise*, Paris, InterEdition.
- GRANOVETTER, M., 1985, « Economic Action and Social Structure : The Problem of Embeddedness », *American Journal of Sociology*, 91, 3, pp. 481-511.
- HIRSCHMAN A.O., 1986, *Vers une économie politique élargie*, Éditions de Minuit, Paris.
- HUTCHINS E., 1995, *Cognition in the wild*, The Massachusetts Institute of Technology
- KREPS, D.M., 1990, « Corporate Culture and Economic Theory », in *Perspectives on Positive Political Economy* (James E. Alt, Kenneth A. Shepsle, Eds.), Cambridge University Press.
- de LARQUIER G., 1997, « Approche macro-économique du marché du travail et qualité des appariements », in *Les intermédiaires du marché du travail* (C. Bessy et F. Eymard-Duvernay eds), Paris, P.U.F
- MARSDEN D., 1989, *Marchés du travail. Limites sociales des nouvelles théories*, Economica
- MIDLER, C., 1994, « Évolution des règles de gestion et processus d'apprentissage : une perspective cognitive », in *Analyse économique des conventions* (A. Orléan ed.), P.U.F
- ORLEAN A., 1991, « Logique walrasienne et incertitude qualitative : des travaux d'Akerlof et Stiglitz aux conventions de qualité », *Economies et sociétés*, Série Economica, PE n° 14, janv. p. 137-160.
- PIORE M., LESTER R., KOFMAN F., MALEK K., 1997, « L'organisation du développement des produits », in *Les limites de la rationalité* t. 2 (B. Reynaud ed.), Paris, La Découverte, p.265-298.
- PIORE M., SABEL C., 1984, *Les chemins de la prospérité. De la production de masse à la spécialisation souple*, Hachette.
- PONSSARD J.-P., 1994, « Formalisation des connaissances, apprentissage organisationnel et rationalité interactive », in *Analyse économique des conventions* (A. Orléan ed.), P.U.F
- REYNAUD B., 1992, *Le salaire, la règle et le marché*, Paris, Christian Bourgois
- SALAI S., STORPER M., 1993, *Les mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, Édition de l'EHESS
- SIMON, H. A., 1960, *The new science of management decision*, New-York, Harper and Row
- SIMON H., 1976, « A behavioral model of rational choice. From substantive to procedural rationality », in S.J. Latsis ed., *Methods and Appraisal in Economics*, Cambridge University Press, p.129-148
- SIMON, H.A., 1983, *Reason in human affairs*, Oxford, Basic Blackwell
- STIGLITZ J.E., 1987, « The causes and consequences of the dependence of quality on price », *Journal of economic literature*, 25, p. 1-48
- THEVENOT L., 1997, « Le savoir au travail : attribution et distribution des compétences selon les régimes pragmatiques » in *Les limites de la rationalité* t. 2 (B. Reynaud ed.), Paris, La Découverte, p.299-322