

Conventions et institutions du travail

CHRISTIAN BESSY

« LE DESCARTES I »
29, PROMENADE MICHEL SIMON
93166 NOISY-LE-GRAND CEDEX
TÉL. 01 45 92 68 00 FAX 01 49 31 02 44
M É L . c e e @ c e e . e n p c . f r

m a r s 2 0 0 3

10

Conventions et institutions du travail

CHRISTIAN BESSY
CNRS/Centre d'études de l'emploi

ISSN 1629-5684
ISBN 2-11-088617-X

Conventions et institutions du travail

Christian Bessy

*Mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches en sciences économiques,
présenté devant l'Université de Marne-la-Vallée*

Soutenance du 31 octobre 2002, devant un jury composé de :

Patrick COHENDET, professeur à l'Université de Strasbourg, directeur de cette HDR
Hervé DEFALVARD, maître de conférence à l'Université de Marne-la-Vallée, rapporteur
François EYMARD-DUVERNAY, professeur à l'Université de Nanterre
Claude MÉNARD, professeur à l'Université de Paris I, rapporteur
André ORLÉAN, directeur de recherche CNRS-Céprémap, rapporteur

RESUME

Le programme de recherche de l'« économie des conventions » (EC) a permis de renouveler l'analyse économique des « institutions » en privilégiant le point de vue des acteurs. Cette perspective l'a conduit à se rapprocher des postures « individualistes » en économie, tout en gardant une distance critique avec la micro-économie néoclassique. Si elle n'a pas réussi à proposer un cadre d'analyse aussi rigoureux que l'approche néo-institutionnelle, l'EC a montré sa fécondité en ce qui concerne l'appréhension empirique des dispositifs institutionnels, et, notamment, les dispositifs en œuvre sur le marché du travail, dans une tradition qui la rapproche des institutionnalistes américains. Cette fécondité de l'EC est liée à son intérêt pour la coordination par des règles, en mettant l'accent sur leur dimension à la fois cognitive et normative, sur leur problème d'interprétation et d'application suivant les contextes d'action. La focalisation sur les problèmes de coordination, les questions d'anticipation et de représentation, ont conduit l'EC à délaissé la notion d'« institution », en tant que cadre donné de l'action collective. Néanmoins, l'EC a initié récemment toute une série de réflexions visant à reconsidérer cette notion. Elle renoue d'une certaine façon avec son programme de recherche initial qui était de s'intéresser à l'analyse de différents cadres communs d'action et de leur mode de constitution.

La réflexion que je propose dans ce mémoire s'inscrit dans cette perspective. À partir de la présentation de mon itinéraire de recherche, je montre, dans une première partie, comment je me suis rattaché au pro-

gramme de recherche de l'EC. C'est initialement dans ce cadre d'analyse, qui emprunte fortement à la sociologie, que j'ai développé ma thèse sur la réglementation française du licenciement économique. J'expose également les différents prolongements auxquels elle a donné lieu. Je présente ensuite trois directions de recherche que j'ai suivies par la suite : évaluation des compétences et intermédiation sur le marché du travail, expertise et apprentissage, innovation et propriété intellectuelle. Si ces trois axes de recherche privilégient l'étude de formes de coordination plus « locales », ils posent la question de leur articulation avec des règles plus générales et donc de l'émergence ou non d'institutions « intermédiaires ». Je conclus en présentant mes thèmes futurs de recherche, qui s'inscrivent à la croisée de l'économie du travail et de l'économie de l'innovation et des connaissances.

La seconde partie de ce mémoire est d'ordre plus théorique et méthodologique. Dans un premier temps, je procède à une mise en perspective de l'EC avec d'autres approches des institutions, en mettant l'accent sur les possibilités de rapprochement du point de vue des problématiques et des méthodes d'investigation empirique. Dans un second temps, j'approfondis la question de l'investigation empirique à partir du moment où je cherche à rendre compte des liens entre processus cognitifs et institutions sociales et, d'une manière plus générale, à traiter la notion de « culture » de manière dynamique. Enfin, je fais part de mes réflexions actuelles sur la façon dont l'EC aborde les institutions. L'objectif est de mieux préciser la posture épisté-

mologique de l'EC sur cette question en examinant les liens entre les notions de « convention » et d'« institution ». À partir de textes de philosophes qui analysent la logique des faits institutionnels en adoptant une philosophie intentionnaliste de l'esprit, je travaille les questions du « sujet » des institutions, de l'interprétation des règles, de leur ancrage dans des expériences partagées et de la nature des liens entre « règle » et « action ». La conclusion défend une approche pragmatique des institutions qui, en mettant l'accent sur la dimension normative des actions des agents économiques, en ne dissociant pas les règles et les pratiques, renoue avec la tradition institutionnaliste américaine.

L'argument principal de mon parcours de recherche est le suivant. Si l'on ne peut pas réduire les faits institutionnels à des faits naturels, comme l'y poussent les tentatives de naturalisation des faits sociaux, je défends l'idée que tout fait institutionnel a besoin d'un fait brut pour s'établir, c'est-à-dire d'un fait qui soit d'une certaine façon indépendant de notre système de représentation, de la fonction signifiante que nous pouvons lui donner. Cette idée vient à l'appui de mes travaux sur les processus d'apprentissage et d'expertise, qui posent la question de l'ancrage des règles dans les expériences partagées par les acteurs. Ces travaux constituent un point de bifurcation important de mes recherches et mon apport le plus personnel à l'analyse des institutions. Ils complètent l'EC sur une dimension des faits institutionnels qu'elle a du mal à appréhender du fait de sa posture « constructiviste ».

Remerciements

Je tiens à remercier Patrick Cohendet qui a accepté de me diriger dans cette épreuve en solitaire et m'a encouragé par sa sympathie et ses conseils avisés. Le parcours de recherche que je retrace ici, je le dois principalement à François Eymard-Duvernay qui a été mon directeur de thèse et qui, par la suite, a su m'amener sur des pistes de recherche avec d'autres pour effectuer un travail en équipe. Je le dois aussi à Claude Ménard qui m'a accueilli régulièrement à Atom (Université de Paris I) et m'a fait découvrir d'autres horizons. Parmi mes compagnons d'aventure, je remercie Francis Chateauraynaud, qui m'a transmis quelques bribes de sociologie et avec qui j'ai réalisé mon plus beau travail de terrain, Eric Brousseau, Emmanuelle Marchal et Guillemette de Larquier, pour toutes les recherches réalisées en commun, et, plus récemment, Edward Lorenz.

Je remercie Hervé Defalvard et Bernard Gomel pour les conseils et les conversations dont on trouve des traces dans ce mémoire. Je remercie enfin l'ensemble du personnel du Centre d'études de l'emploi, en particulier Jean-François Germe, son directeur, qui m'a franchement poussé à faire cet exercice, Yolande Benarrosh, Marie-Thérèse Letablier et Géraldine Rieucan, pour leur encouragement et leur relecture de ce mémoire, et Marie-Claire Jahier pour son aide à la réalisation concrète des différents documents, ainsi que tous ceux qui ont accepté de me recevoir pour mes différentes enquêtes et de discuter mes projets de publication. Une tendre pensée pour mes proches qui ont trouvé la bonne distance à mon égard.

Sommaire

Introduction	7
Chapitre 1 : Itinéraire de recherche	11
1- Pluralité des formes de coordination et relation salariale.....	11
1.1. Des «économies de la grandeur» aux dispositifs d'entreprise.....	11
1.2. Licenciement économique et réglementation du marché du travail.....	15
2. Évaluation des compétences et intermédiation sur le marché du travail.....	19
2.1. Les intermédiaires du marché du travail.....	20
2.2. Les institutions du recrutement, comparaison France/Grande-Bretagne.....	25
3. Expertise et apprentissage.....	29
3.1. L'économie des contrefaçons.....	30
3.2. Les intermédiaires de marché.....	31
3.3. Expertise, rationalité et cognition distribuée.....	32
4. Innovation, droit de la propriété intellectuelle et coopération interentreprises.....	32
4.1. Propriété intellectuelle et coopération technologique.....	33
4.2. Coopération et licence dans l'industrie, comparaisons sectorielles et internationales.....	35
5. Thèmes futurs de recherche.....	37
5.1. Stratégies contractuelles et gestion de la relation de travail.....	37
5.2. Innovation et institutions du travail.....	38
Chapitre 2 : Mise en perspective avec d'autres approches et développements futurs	39
1. Rapprochements entre «économie des conventions» et «nouvelle économie institutionnaliste».....	40
2. Processus cognitifs et institutions sociales.....	42
3. Retour sur la posture épistémologique de l'économie des conventions.....	46
3.1. Holisme et individualisme.....	47
3.2. Règle et interprétation.....	47
3.3. Réalisme et anti-réalisme.....	48
Conclusion : Pour une approche pragmatique des institutions	51
Bibliographie	52

INTRODUCTION

Depuis une quinzaine d'années, mes travaux de recherche s'articulent autour de l'analyse économique des institutions. Ces travaux reposent sur de nombreuses enquêtes empiriques qui portent principalement sur le fonctionnement du marché du travail, thème qui constitue un des pôles de recherche du Centre d'études de l'emploi (CEE) animé par F. Eymard-Duvernay. Ce dernier a dirigé initialement ma thèse sur la réglementation du licenciement économique, thèse qui a été soutenue à l'Université de Paris I en 1991. Mes recherches menées au sein de ce pôle se sont poursuivies sur ce sujet et, plus récemment, sur les processus de recrutement et le rôle des intermédiaires du marché du travail. D'un point de vue théorique, elles s'inscrivent dans le programme de recherche de l'« économie des conventions » (EC, dans la suite du texte) (Dupuy *et alii*, 1989) qui s'est développé en France à partir des années quatre-vingt en renouvelant l'approche institutionnaliste en économie. L'objectif de ce programme est de mettre l'accent sur la pluralité des formes de coordination, plutôt que de supposer une forme de rationalité universelle, et de rendre compte d'une diversité de mécanismes institutionnels en privilégiant le point de vue des acteurs. D'un point de vue empirique, l'investigation consiste à repérer ces différentes formes de coordination en caractérisant les dispositifs qui guident les agents et les ressources qu'ils activent ou qu'ils créent pour se coordonner. Le recours aux études de cas permet de travailler la cohérence analytique de différents modèles d'interaction, sans néanmoins négliger la possibilité d'un repérage systématique et d'une validation à partir d'enquêtes à visée statistique. Cette posture de recherche, articulant théorie et empirie, m'a conduit à faire des liens avec d'autres approches économiques des institutions, mais aussi d'autres disciplines telles que le droit, la sociologie et, plus récemment, les sciences cognitives, ce qui contribue à réorienter les méthodes d'investigation de l'économie institutionnaliste.

Si l'analyse du fonctionnement du marché du travail constitue la direction principale de ma recherche, mes travaux à la suite de ma thèse sur les processus d'imitation, d'acquisition et de transfert des connaissances, et sur les problèmes associés de propriété intellectuelle, m'ont amené à prospecter des domaines plus proches de l'économie de l'innovation et des connaissances. Des passerelles ont été construites avec l'économie du travail *via* l'analyse des processus d'apprentissage et des dispositifs institutionnels. Cet enrichissement de mes thèmes et des problématiques de recherche est lié aux relations que j'ai progressivement tissées avec des chercheurs d'autres laboratoires et, notamment, le centre *Analytical Theory of Organizations and Markets* (Atom) de l'Université de Paris I, dirigé par C. Ménard. Un tel rapprochement a été propice à la confrontation de l'« économie des conventions », qui constitue mon cadre d'analyse de départ, avec l'approche néoinstitutionnaliste, poursuivie par ce laboratoire. Il m'a permis de renouveler l'approche comparative de différentes formes de coordination en mettant l'accent sur l'articulation entre les règles institutionnelles et les dispositifs contractuels. Ce type d'approche basé sur la variation des environnements institutionnels, en particulier à partir de comparaisons intersectorielles ou internationales, a orienté mes deux derniers projets de recherche.

L'un, dans le cadre du CEE et de l'équipe animée par F. Eymard-Duvernay, a porté sur les intermédiaires du marché du travail (1993-2002). Ces intermédiaires contribuent à produire de l'information sur les candidats et les emplois et à les mettre en relation. Ils constituent des cadres permanents d'interaction qui équipent les transactions sur le marché du travail. Diverses configurations d'intermédiaires peuvent être distinguées suivant les différentes façons d'évaluer les compétences, la nature de la relation de travail qui est visée et les effets spécifiques sur le chômage. L'identification de ces formes d'intermédiation, et de leurs dispositifs institutionnels associés, a été poursuivie dans le cadre d'une comparaison France/Grande-Bretagne sur le marché du placement (avec G. de Larquier [Fondements des organisations et des régulations de l'univers marchand-Forum/Université de Nanterre]), en particulier la comparaison des modalités d'intervention des intermédiaires publics et des agences privées.

L'autre recherche, sur la gestion de la propriété intellectuelle et la coopération interentreprises, est menée en collaboration avec E. Brousseau (Forum/Atom) dans le cadre du centre Atom de l'Université de Paris I (1996-2002). L'objectif est d'identifier à la fois les dispositifs contractuels propres à la gestion des ressources mises en jeu dans les cas étudiés, allant du simple transfert technologique à la production de connaissances communes, et les formes institutionnelles particulières venant pallier les difficultés de la gestion contractuelle des droits associés à la propriété intellectuelle. La constitution d'une base de données d'accords de licence de technologie entre des entreprises de différents pays (France, États-Unis, Allemagne, Japon) permet de faire des tests sur la nature des contrats dans une perspective néo-institutionnaliste. Un accent particulier est mis sur la prise en charge collective de la gestion des droits de la propriété intellectuelle.

Mes travaux actuels sur la place du contrat dans la gestion de la relation d'emploi (avec F. Eymard-Duvernay (Forum/CEE) et E. Marchal (CEE)) s'inscrivent dans la continuité de mon analyse économique du droit du travail. D'un autre côté, mon travail futur sur les liens entre processus d'innovation et institutions du travail (avec E. Lorenz, Université de Compiègne/CEE) permettrait de tisser des liens encore plus étroits entre économie du travail et économie de l'innovation et des connaissances.

À partir de la présentation de mon itinéraire, je montre en quoi mes travaux contribuent au renouvellement de la tradition institutionnaliste en économie tout en soulignant les difficultés. Cette première partie de mon mémoire est organisée de la façon suivante. Je commence par présenter la façon dont je me suis rattaché au programme de recherche de l'EC en faisant un usage particulier du modèle des « économies de la grandeur » (EG, dans la suite du texte) développé par Boltanski et Thévenot (1987, 1991). C'est initialement dans ce cadre d'analyse, qui emprunte fortement à la sociologie, que j'ai développé ma thèse sur la réglementation française du licenciement économique. J'expose également les différents prolongements auxquels elle a donné lieu. Je présente ensuite trois directions de recherche que j'ai suivies par la suite en montrant la continuité et les bifurcations : évaluation des compétences et intermédiation sur le marché du travail, expertise et apprentissage, innovation et propriété intellectuelle. Si ces trois axes de recherche privilégient l'étude de formes de coordination plus « locales », ils posent la question de leur articulation avec des règles plus générales et donc de l'émergence ou non d'institutions « intermédiaires ». Je conclus en présentant mes thèmes futurs de recherche.

La seconde partie de ce mémoire est d'ordre plus méthodologique, sinon épistémologique, et reflète mes préoccupations théoriques actuelles. Dans un premier temps, je procède à une mise en perspective de l'EC avec d'autres approches des institutions, en particulier avec l'approche néo-institutionnaliste de North (1990), en mettant l'accent sur les possibilités de rapprochement du point de vue des problématiques et des méthodes d'investigation d'empirique. Dans un second temps, j'approfondis la question de l'investigation empirique à partir du moment où je cherche à rendre compte des liens entre processus cognitifs et institutions sociales. Enfin, je fais part de mes réflexions actuelles sur la façon dont l'EC aborde les institutions. L'objectif est de mieux préciser la posture épistémologique de l'EC sur cette question en examinant les liens entre les notions de « convention » et d'« institution ». Je pars du constat que la focalisation sur les problèmes de coordination, les questions d'anticipation et de représentation, a conduit l'EC à délaisser la notion d'institution, en tant que cadre donné de l'action collective, notion sans doute trop chargée en présupposés holistiques. À partir de textes de philosophes qui analysent la logique des faits institutionnels en adoptant une philosophie intentionnaliste de l'esprit (Descombes, 1996 ; Searle, 1995), je travaille plus précisément les questions du « sujet » des institutions, de l'interprétation des règles, de leur ancrage dans des expériences partagées et de la nature des liens entre « règle » et « action ». La conclusion défend une approche pragmatique des institutions qui, en mettant l'accent sur la dimension normative des actions des agents économiques, en ne dissociant pas les règles et les pratiques, renoue avec la tradition institutionnaliste américaine de Commons.

L'argument principal de mon parcours de recherche est le suivant. Si l'on ne peut pas réduire les faits institutionnels à des faits naturels, comme l'y poussent les tentatives de naturalisation des faits

sociaux, je défends l'idée, à la suite de Descombes (1996) et de Searle (1995), que tout fait institutionnel a besoin d'un fait brut pour s'établir, c'est-à-dire d'un fait qui soit d'une certaine façon indépendant de notre système de représentation, de la fonction signifiante que nous pouvons lui donner. Cette idée vient à l'appui de mes travaux sur les processus d'apprentissage et d'expertise qui posent la question de l'ancrage des règles dans les expériences partagées par les acteurs. Ces travaux constituent un point de bifurcation important de mes recherches et mon apport le plus personnel à l'analyse des institutions. Ils complètent l'EC sur une dimension des faits institutionnels qu'elle a du mal à appréhender en raison de sa posture « constructiviste ».

Mes publications mentionnées dans ce texte sont listées à la fin avec plus de précision sur leur support. Je joins à la fin également une liste de références bibliographiques.

CHAPITRE I

ITINÉRAIRE DE RECHERCHE

La présentation de mes différents axes de recherche suit un ordre chronologique, bien qu'il y ait certains chevauchements inhérents à la diversification de mes thèmes de recherche, sinon de mes problématiques. La plupart des recherches que j'ai faites sont mentionnées dans cet itinéraire quitte parfois à en donner un très bref aperçu pour bien faire comprendre ma progression. Il en va ainsi des recherches sur les procédures d'expertise des objets. Pour chaque axe de recherche je précise le cadre d'analyse, le thème et les enjeux de politiques publiques, la problématique, la méthode empirique et les difficultés analytiques rencontrées.

I- PLURALITÉ DES FORMES DE COORDINATION ET RELATION SALARIALE

L'analyse des relations des entreprises avec le marché du travail constitue un pôle de recherche très actif du Centre d'études de l'emploi, dans lequel je me suis intégré dès le commencement de ma thèse de doctorat (1986) sur la réglementation française du licenciement économique (*Licenciements économiques, règles juridiques et conventions*, 1990). Sous la direction de F. Eymard-Duvernay, mais aussi, en relation avec les autres chercheurs participant à ce pôle, je me suis progressivement familiarisé avec le cadre analytique des « investissements de forme » (Eymard-Duvernay, Thévenot, 1983) et des « économies de la grandeur » (Boltanski, Thévenot, 1987), ainsi qu'avec les méthodes d'investigation empirique propres à ce programme de recherche qui s'intégrera ensuite dans celui, plus large, de l'« économie des conventions » (*Revue économique*, 1989).

Le cadre analytique retenu pour ma thèse a donc été grandement influencé par ce programme de recherche et, en particulier, l'hypothèse d'une pluralité de principes généraux de coordination des activités, qui ont un domaine de validité étendu à la société dans son ensemble et qui sont soutendus par des principes de justice.

1.1. Des « économies de la grandeur » aux dispositifs d'entreprise

Je voudrais dire quelques mots du lien de ce passage de la sociologie à l'économie, tant il est souvent mal compris de l'extérieur et tant il a été captivant, mais aussi contraignant, pour un jeune économiste sortant de la faculté et plongé dans le monde de la recherche.

Le cadre d'analyse proposé par F. Eymard-Duvernay et L. Thévenot (1983) autour de la notion d'« investissement de forme » prend sa source dans un travail collectif, au sein de l'Insee, sur les catégories statistiques et les opérations de codage (Desrosières, Goy, Thévenot, 1983), ainsi que sur des enquêtes monographiques sur le fonctionnement des entreprises. Par « investissement de forme », les auteurs entendent toute opération de création de règles, de production d'*artefacts* cognitifs (catégorisation, codage...) et d'équipement matériel, qui contribuent à produire de la régularité dans les activités économiques, à réduire l'incertitude sur le comportement des personnes en réduisant l'éventail des actions possibles. La différence entre les opérations dites de connaissance, les édications de règles, et les usages productifs d'investissement matériel, est moins importante que les propriétés de stabilité temporelle et les modalités de généralisation des formes mises en œuvre (Thévenot, 1985). La notion est rapprochée de celle d'investissement en économie car il y a un dé-

tour de production qui engendre ensuite des économies cognitives¹. La référence à la notion de « forme » renvoie à l'idée d'une capacité de ces « objets » à être mis en équivalence, à entrer en relation avec d'autres suivant des chaînes plus ou moins longues, sinon un ensemble de ressources constitutives d'un « monde de production et d'échange » ou d'une « nature ». La « forme » des objets et l'état de la relation qui les unit sont les deux faces cognitives et normatives de l'opération de mise en équivalence qui assure la cohérence entre les « équipements » qui modèlent l'information, le modèle de reconnaissance de forme (modèle opératoire) et les décisions prises dans les situations envisagées. L'hypothèse d'une pluralité de façons de faire équivalence conduit les auteurs à parler de différentes formes conventionnelles.

Trois paramètres sont distingués pour caractériser les formes conventionnelles : leur objectivité, leur stabilité et l'extension de leur domaine de validité (leur généralité). Ainsi, l'objectivité des outils techniques en assurant une certaine stabilité temporelle et une irréversibilité permet aux agents de s'engager dans l'avenir et s'entendre sur une situation future. Donnons deux autres exemples de formes conventionnelles qui sont moins travaillées traditionnellement par l'économie, par la gestion (la machinerie engendrée par les principes tayloriens), ou la sociologie des relations professionnelles (les grilles de classification des emplois et des qualifications issues de la négociation collective).

Le premier illustre les économies de coordination associées à des catégories de codage² et renvoie au modèle opératoire privilégié dans les organisations de production de statistiques nationales. C'est d'ailleurs en partant principalement de cet univers que nos auteurs ont élaboré ce cadre d'analyse. C'est en s'intéressant aux opérations de création de catégories statistiques, de codage du monde social et économique³, avec, en amont, des programmes (sinon des plans) ou des mesures de politiques publiques, et, en aval, des opérations de rédaction de questionnaires, de formation des enquêteurs, de collecte de données, de codification, de création de fichiers, de traitement statistique, de commentaires de moyennes et de corrélations..., toute cette chaîne reposant sur des méthodes de sondage, des techniques statistiques, des équipements informatiques, des ingénieurs, des techniciens, des opératrices de saisie, etc.⁴ C'est en s'intéressant plus précisément au travail de codification que Desrosières et Thévenot (1988) ont pu mettre en évidence les cas (les individus enquêtés) qui ont du mal à entrer dans les catégories, ceux qui restent toujours dans l'état de particulier du fait de l'impossibilité de les rattacher à une catégorie générale ; mais aussi, ceux, qui, avec un petit coup de pouce, l'on peut récupérer à la suite de certains ajustements et de création de « catégories intermédiaires », fruit d'une coordination locale et d'ajustements mutuels, qui peuvent durer le temps d'une enquête.

Le second exemple est emprunté directement à L. Thévenot (1985) lorsqu'il veut illustrer la variation des caractéristiques des formes à partir du processus d'insertion d'un jeune à la sortie de

¹ Thévenot (1985) précise bien que la réduction de l'espace des actions possibles, associée à un « sacrifice » ou un engagement, est ce qui assure le rendement de l'investissement : « ... cette réduction est au principe des rendements de l'investissement, dans la mesure où elle est corrélative d'un accroissement de la prédictibilité à venir résultant de la mise en forme des catégories des personnes, des formes conventionnelles engagées, comme des objets mêmes mis en œuvre dans la production. Codes, contraintes et équipements doivent être traités de la même manière. » (1985, p. 29)

² Desrosières (1993) montre que le codage statistique, en visant à constituer des réalités de niveau supérieur, susceptibles de circuler en tant que telles comme substituts synthétiques de choses multiples (le taux de chômage pour les chômeurs), doit nécessairement s'ancrer sur des conventions « nominalistes » (mises en équivalence, attribution de qualité). Cette construction complexe est à la fois cognitive et active : un taux de chômage national n'a été calculé et publié qu'à partir du moment où a été imaginée et mise en œuvre une politique nationale de lutte contre le chômage (voir Salais *et al.*, 1986). L'opération de codage et d'enregistrement est à la source d'une tension caractéristique du mode de connaissance statistique entre une forme de « réalisme » et le « nominalisme individualiste » pour lequel il n'existe que des individus ou des événements singuliers. J'analyserai ce point de façon plus approfondie dans la seconde partie.

³ Cette approche s'appuie sur les travaux menés dans le cadre de la construction d'une nouvelle nomenclature et a été influencée par les recherches sur les usages sociaux de la catégorisation (Bourdieu, Boltanski, 1975) et, plus en amont, sur l'histoire de la constitution de taxinomies (Foucault, 1966).

⁴ Ce n'est pas un inventaire à la Prévert. Je pourrais continuer la liste. Je veux simplement souligner la dimension évocatrice d'une telle liste qui ne fait que relever ce qui, dans le sens commun, est pertinent pour décrire l'univers de la production statistique et qui, par accumulation d'entités, contribue à faire émerger une « forme ».

l'école. Il compare alors le recrutement de ce jeune à partir de variables d'état (en gros le modèle opératoire en œuvre à l'ANPE et qui retient les critères de la qualification de l'emploi, du sexe, de l'âge et du diplôme du titulaire) à l'embauche au sein d'un réseau de relations familiales ou amicales. Cette seconde embauche peut apparaître alors comme particulière, sinon inefficace, faute d'information suffisamment générale. Or, on peut également penser que, dans cette configuration, la décision ne peut pas être prise sans la mobilisation de ressources qui dépassent la contingence de la situation. Ces ressources peuvent reposer sur des analogies de sens commun mettant en correspondance les traits de caractère du jeune avec « l'esprit » de tel métier ou sur des exemples de proches. Comme le souligne Thévenot, les formes cognitives mobilisées dans cette configuration n'ont pas le même degré d'objectivation que dans le cas précédent mais servent néanmoins à la mise en équivalence. En procédant par exemplification et personnification, elles constituent une autre forme de mise en équivalence, au sens où elles permettent de passer du particulier au général.

C'est aussi à l'analyse des tensions inhérentes au passage du particulier au général que nous invite la recherche initiale de L. Boltanski sur les actes de dénonciation (1984). À quelles conditions la dénonciation d'une injustice peut-elle prétendre à la généralité au sein d'un espace public ? L'auteur montre que, pour mobiliser l'opinion publique, il faut au dénonciateur construire sans anomalies la « généralité » du grief qu'il souhaite porter (notamment en le rattachant à d'autres cas identiques d'injustice) et transformer un fait singulier en un cas exemplaire d'une « cause collective ».

Les travaux de Boltanski et Thévenot (1987, 1991) vont témoigner ensuite de la volonté de prendre au sérieux les critiques et les justifications développées par les personnes dans les situations de la vie quotidienne, d'analyser précisément les contraintes de la justification et de l'action légitime. L'objectif propre au travail sur les « économies de la grandeur » est d'explicitier les catégories, les formes de mises en équivalence, les règles de justice mobilisées par les acteurs, qui doivent être prises en considération dans l'analyse des accords légitimes.

L'attention portée au rôle du jugement dans la « coordination » conduit à s'écarter du modèle, d'inspiration durkheimienne, de l'action gouvernée par des normes en rendant compte des ajustements de l'acteur aux circonstances particulières de l'action (et en particulier l'ajustement avec d'autres acteurs). Dans cette perspective, la mise en rapport d'une règle (de justice) et d'une pratique n'est plus réservée au chercheur qui s'interroge sur le bon langage de description. C'est l'acteur lui-même qui doit se représenter l'action des autres pour réagir. L'accent est mis sur les tensions entre les formes de généralité du jugement, supposé par la notion de règle, et les circonstances de l'action qui sont rapportées à ce jugement⁵.

Cette perspective, qui est très contraignante d'un point de vue empirique, conduit à prendre le point de vue interne des participants sur les règles de justice qu'ils mobilisent lors de l'épreuve de justification et donc de renoncer à mobiliser des principes explicatifs qui sont extérieurs à ces règles et qui seraient plus généraux, tels que les intérêts individuels ou des causalités structurales. En fait, parmi les « forces » que distingue traditionnellement l'analyse économique, les motifs de la recherche du profit matériel ou de l'efficacité productive sont endogénéisés, dans le modèle des EG, en référence aux grandeurs, respectivement, « marchande » et « industrielle ». Symétriquement, du côté de la sociologie, la recherche de l'honneur ou la référence à la volonté générale renvoient, respectivement, aux grandeurs du « renom » et « civique ».

Les auteurs décrivent le changement de posture de la science sociale lorsqu'elle passe d'une modélisation des comportements à partir de lois positives à une tentative de rendre compte des actions des personnes en référence à des principes de jugement. Ils montrent très bien que si les couples « norme-ordre », propre à la sociologie structurale, et « rationalité-équilibre », propre au paradigme

⁵ Les EG ouvrent un programme de recherche empirique qui ne se réduit pas à mettre en évidence le substrat institutionnel des pratiques des acteurs, mais à rendre compte du caractère à la fois contingent et déterminé des actions. Il se rapproche de l'ethnométhodologie qui cherche à combler le hiatus entre la part déterminante des institutions et l'ordre concret qu'il faut produire pour organiser un cours d'action intelligible (voir Kaufman et Quéré, 2001).

néoclassique, restent fortement antagoniques, en raison de la nature des solutions proposées et de leur inscription dans des paradigmes différents, ils se retrouvent d'une certaine façon lorsque, à l'instar des sciences de la nature, ils veulent mettre en évidence des lois du comportement humain. C'est à ce type d'approche reposant sur une forme de causalité structurale qu'ils s'opposent en mettant l'accent sur le rôle du jugement dans la « coordination » et en s'intéressant au rôle des interprétations mutuelles, des attentes et des références communes. Ce déplacement a été antérieur dans la sociologie, en particulier, celle de Durkheim, qui met l'accent sur les formes de connaissance et les représentations collectives. Malgré cela, l'œuvre sociologique de ce dernier reste attachée au modèle « sociologique » de l'action dans lequel celle-ci résulte de l'application d'une règle qui est « intériorisée » par les acteurs⁶.

L'examen des contraintes du passage de particulier au général conduit à surmonter l'opposition entre des préférences personnelles et des principes plus généraux permettant la coordination au sein de collectifs, mais sans recourir à des notions de groupe social ou de classe sociale, notions qui sont au centre d'une sociologie d'inspiration durkheimienne⁷. L'idée est que les principes de justice ont une validité très générale transcendant des communautés. Les auteurs en ont recherché les fondements dans différentes philosophies politiques visant à organiser la société (la cité), à construire les hiérarchies entre les personnes, à établir la « référence des parties au tout », selon l'expression empruntée à L. Dumont. Cette référence rend possible l'évaluation des grandeurs relatives des personnes, conduisant ces dernières à s'accorder ou à réclamer justice.

Afin de ne pas donner trop de poids à l'argumentation dans les épreuves de justification, les auteurs mettent en avant le rôle des « objets » et des dispositifs dont l'agencement incorpore la référence à des ordres de justice. Dans cette configuration, l'élaboration d'une grandeur permet de limiter l'incertitude à une forme naturelle et d'arrêter la spéculation, qui peut être infinie, sur les comportements des autres à partir du moment où les « objets », parce qu'ils ne relèvent que d'un seul monde, résistent à la manipulation. Cependant, l'attribution d'une grandeur est constamment menacée par la possibilité de se référer à un autre principe de justice, une autre forme de coordination générale. À côté d'une incertitude naturelle portant sur l'état de grandeur d'une personne ou d'un objet, les auteurs distinguent une incertitude critique qui porte sur l'ordre de grandeur à adopter pour clore l'épreuve de justice, à partir du moment où l'on retient une pluralité d'ordres de justice. Ce double principe d'incertitude peut maintenir la controverse ouverte autour de l'attribution de grandeur ou de qualité. Les évaluations de grandeur ne sont alors jamais définitivement établies, comme dans ces cas d'affaires autour de fautes professionnelles qui n'arrivent pas à se clôturer (Chateauraynaud, 1991).

On voit ici apparaître une première tension inhérente à l'utilisation du cadre d'analyse des EG suivant le niveau d'observation. Soit l'observation porte sur les interactions entre les personnes au

⁶ Desrosières (1993) propose une bonne synthèse de l'évolution de la pensée de Durkheim, à partir de la distinction que ce dernier va progressivement faire, au cours de ses travaux, entre « type moyen », notion élaborée par le statisticien Quételet, et « type collectif ». Le type moyen statistique et sa régularité temporelle sont utilisés massivement par Durkheim pour étayer l'existence d'un type collectif extérieur aux individus, au moins dans les deux premiers de ces livres : *La Division du travail social* et *Les règles de la méthode sociologique*. En revanche, dans son ouvrage sur le suicide, il prend du recul par rapport au « type moyen » de Quételet, dont il distingue soigneusement le type collectif. Dans ce dernier ouvrage, Durkheim cherche à préciser en quoi la « constitution morale des groupes » diffère radicalement de celle des individus. Il développe comment le sens moral collectif peut s'écarter beaucoup et parfois s'opposer aux comportements individuels de l'écrasante majorité. Cette confusion que Quételet a précisément commise fait de la genèse de la morale un problème incompréhensible. L'utilisation de données statistiques apparaît alors comme ambivalente. En gros l'existence de valeurs morales extérieures aux individus ne pourrait pas se constater statistiquement : on risque d'obtenir ainsi que le sentiment social, diminué de tout ce qu'il a perdu en s'individualisant. On retrouve ici d'une certaine façon la différence entre règle et régularité avancée par Wittgenstein. Dans une tout autre perspective, la critique du « type moyen » se retrouve à travers la critique de l'hypothèse néoclassique de l'individu « représentatif ». Voir les travaux de A. Kirman (1992) ainsi que l'approche évolutionniste de la firme (Nelson, Winter, 1982) qui mettent l'accent sur l'hétérogénéité des agents.

⁷ Boltanski et Thévenot montrent comment Durkheim reprend la distinction introduite par Rousseau entre volonté générale et volonté de tous. Alors que la seconde n'est qu'une agrégation des volontés individuelles, la première est antérieure et qualitativement supérieure à celles-ci. Elle est une orientation fixe et constante des esprits et des activités. Or, c'est la référence à la notion de groupe social lorsqu'elle est associée au « type moyen » (la cause constante est le milieu social et culturel) qui est problématique.

cours des épreuves de justification, les relances de ces épreuves et le passage par d'autres types d'épreuve. Soit le recueil de données porte sur l'examen à froid de dispositifs d'évaluation (Dodier, 1993).

L'observation de séquences longues permet d'analyser les possibilités de relance des épreuves concernant la grandeur d'une personne, les façons dont les changements d'état de grandeur sont enregistrés ou non, rendus visibles bien au-delà du cercle de l'épreuve. Elle permet aussi d'entrevoir comment les personnes peuvent passer, non seulement, d'un modèle de justice à un autre, mais aussi, d'un régime d'action à un autre (action justifiable, épreuve de force, action routinisée...). Cette perspective orientée par une sociologie des interactions permet de construire une architecture des formes de coordination permettant de rendre compte d'une combinatoire entre différents régimes d'action.

Une autre orientation à laquelle a donné lieu ce cadre d'analyse correspond à l'examen des dispositifs de coordination dont on fait l'hypothèse qu'ils vont structurer très fortement la nature des épreuves de justification. On donne alors beaucoup de poids au passé, sinon à la genèse et à l'évolution de ces dispositifs qui sont externes aux personnes et qui concrétisent des ordres de justice, construisent des hiérarchies entre les individus dont on suppose une certaine stabilité et visibilité. Dans une perspective plus proche de l'analyse économique, on rejoint la problématique des « investissements de forme » comme support institué de coordination et donc leur pouvoir structurant des épreuves de justice. La différence avec l'approche initiale en termes d'investissements de forme provient de l'introduction de plusieurs ordres de justice démultipliant la combinatoire des formes de coordination, initialement repliée sur l'opposition principale : « spécifique/générale ».

C'est l'orientation que j'ai suivie dans le cadre de ma thèse en me rapportant plus précisément aux notions de « modèle d'entreprise » et de « convention de qualité » développées par F. Eymard-Duverney (1986, 1989). L'idée est que l'on peut caractériser une entreprise en référence à une forme de coordination plus ou moins générale qui rend compte de la cohérence de l'agencement de ses ressources dans le cours de son fonctionnement normal. L'hypothèse d'une pluralité de formes de coordination souligne l'aspect conventionnel des opérations de qualification des produits et des personnes dans une organisation et ouvre également la possibilité de faire des caractérisations plus complexes des dispositifs d'entreprise à partir d'assemblages hybrides (Thévenot, 1989). Les règles de justice concrétisées dans les dispositifs d'entreprise ont à la fois une dimension cognitive et normative. Elles ne déterminent pas l'action mais offrent des ressources stables et objectives pour la qualification des performances et des défaillances des personnes dans le fonctionnement courant de l'entreprise.

Cette hypothèse s'est révélée particulièrement féconde pour l'analyse de la réglementation française du licenciement pour motif économique, en prenant en compte la variété des dispositifs d'entreprise que l'on peut repérer dans l'espace des activités économiques. En particulier, elle permet de bien mettre en évidence le rôle d'intermédiaires ou de médiateurs qui permettent d'ajuster des principes généraux à des situations particulières.

1.2. Licenciement économique et réglementation du marché du travail

Prendre comme sujet de thèse la réglementation française du licenciement pour motif économique, c'était, à l'époque, s'attaquer à l'analyse d'une institution considérée comme typique, du fait de la forte intervention de l'État par le biais de l'autorisation administrative, de la rigidité du marché du travail français. La problématique retenue dans la thèse et, en particulier, l'hypothèse d'une pluralité de principes généraux de coordination, m'a permis de relativiser le caractère contraignant de cette réglementation suivant la nature des dispositifs d'entreprise. Cette thèse a été publiée aux éditions du CNRS, après un certain nombre de remaniements et d'enrichissements (*Les licenciements économiques : entre la loi et le marché*, 1993). Elle a donné lieu également à des articles. Je présente

ici les principaux résultats de cette recherche, suivant les investigations empiriques auxquelles elle a donné lieu pour appréhender différentes formes de coordination⁸.

1.2.1. La codification du licenciement pour motif économique : genèse et évolution d'une catégorie

L'analyse de la genèse et de l'évolution de la codification juridique du licenciement pour motif économique se justifiait à partir du moment où l'on allait utiliser les séries statistiques élaborées par l'administration du travail. Les travaux sur *L'invention du chômage* (Salais et alii, 1986) ont montré l'utilité d'intégrer les conditions sociales et historiques de la production de données statistiques utilisées dans la recherche, et j'ai tenté de suivre cette direction. Différents principes de justice ont été mis en évidence à travers l'étude de la « doctrine juridique », en particulier lorsqu'elle cherche à donner une définition du contrat de travail, et l'examen des textes législatifs et conventionnels depuis le 19^e siècle⁹. Il en ressort que la réglementation étudiée est cohérente avec un « ordre industriel » (référence au poste de travail et à l'outil de production) et, de façon plus générale, avec les situations où les dispositifs d'entreprise, caractérisés antérieurement par une forte stabilité, sont profondément remis en cause. La généralisation de l'indemnité de licenciement, malgré la consolidation au niveau national d'un système d'assurance-chômage et le recul relatif de la codification de l'ordre des licenciements, témoigne du fait que le licenciement pour motif économique est devenu de plus en plus synonyme de rupture définitive de la relation de travail (*L'ordre des licenciements économiques*, Dossier de recherche du CEE, 1988). À cet égard, la situation contemporaine est différente de celle des années trente où prévalait encore un cycle embauche-licenciement-réembauche.

Par ailleurs, cette réglementation présente une certaine hétérogénéité qui permet de composer avec d'autres principes de justice. L'imbrication de plusieurs modèles de responsabilité en matière d'emploi conduit à relativiser son caractère contraignant selon les dispositifs d'entreprise ; et ceci d'autant plus que la souplesse introduite par le dispositif de la négociation collective par rapport à la législation donne lieu à des compromis permettant des ajustements de la règle de droit avec d'autres logiques d'action (*La codification du licenciement économique dans le droit du travail français*, ouvrage collectif, 1993).

1.2.2. La sélection des salariés licenciés

L'analyse monographique de procédures de licenciement collectif a montré que la sélection des salariés licenciés est source de tensions très vives. Les responsables des entreprises semblent buter sur le problème d'articulation entre des principes généraux d'évaluation, à l'instar des critères juridiques, et des évaluations plus locales. L'apport de mes études de cas sur cette question a été de montrer le rôle limité des dispositifs juridiques lorsqu'ils ne sont pas relayés par des acteurs intermédiaires. Le rôle de l'inspecteur du travail ne peut être réduit au seul contrôle du respect de la législation du travail et nécessite un travail d'accommodation permanent avec les différentes situations rencontrées sur le lieu de travail, sous peine de voir remise en cause sa propre légitimité. Son intervention est facilitée par la présence d'instances représentatives du personnel et par un ensemble de ressources qui, tout en étant difficilement justifiables selon un principe d'égalité de tous devant la loi, sont nécessaires pour mener à bien sa mission. Une telle analyse relativise l'aspect contraignant de l'intervention de l'inspecteur du travail et plus généralement de l'intervention des pouvoirs publics. Elle éclaire le problème de l'effectivité des décisions rendues par l'administration (*Les politiques publiques de l'emploi : le rôle des acteurs locaux* [(avec B. Gomel, F. Eymard-Duvernay, B. Simonin], Cahiers du CEE, 1995).

⁸ La présentation de mon cadre d'analyse et de son positionnement par rapport à d'autres théories a été publiée dans le chapitre 1 de mon ouvrage (1993).

⁹ Cela m'a valu un séjour de quelques semaines aux Archives nationales pour exploiter le fonds nouvellement reconstitué concernant les conventions collectives des années trente.

À partir de comparaisons internationales avec l'Allemagne et les États-Unis¹⁰, j'ai montré la spécificité de la réglementation française en la resituant dans un environnement institutionnel plus vaste et, en particulier, en faisant le lien avec le système d'assurance-chômage (« La sélection des salariés licenciés : économie d'une réglementation », *Travail et Emploi*, 1994). Cette interdépendance institutionnelle constitue un facteur d'inertie de chaque élément du dispositif¹¹.

1.2.3. Dispositifs d'entreprise et recours au licenciement économique

L'exploitation de la statistique administrative sur la période 1980-1985 a permis de montrer que les différences de recours structurel au licenciement pour motif économique suivant les branches d'activité (contrôlé par la variation d'effectif au cours de la période) renvoient à la diversité des formes de coordination, chacune étant plus ou moins bien ajustée à ce mode particulier de rupture du contrat de travail (« Analyse sectorielle des licenciements économiques par branche d'activité sur la période 1980-1985 », *Travail et Emploi*, 1987). Je rejoins ici la méthodologie utilisée par Salais *et alii* (1986) pour montrer comment les différences de taux de chômage entre les régions françaises au cours des années trente renvoient à la diversité des rapports salariaux, soulignant ainsi la pluralité des conventions de productivité et de chômage. L'accent est mis sur la dimension conventionnelle de la mesure du chômage, au sens où les opérations de catégorisation ne peuvent pas être dissociées des représentations du fonctionnement du marché du travail.

Un repérage statistique précis des dispositifs d'entreprise a pris appui sur l'enquête « structure des salaires » (Insee, 1986) à partir de données sur la gestion de la main-d'œuvre et notamment les formes de rémunération (*Licenciements économiques, formes de gestion de la main-d'œuvre et dynamiques de l'emploi*, Dossier de recherche du CEE, 1991). Ce travail typologique permet de repérer la distribution de différentes formes de coordination associée à la relation salariale au sein de l'espace des activités économiques. Il s'inscrit dans le prolongement des travaux de F. Eymard-Duvernay (1981) à partir du même type d'enquête. Un de mes principaux résultats est de montrer que le licenciement pour motif économique ne correspond pas à un pur ajustement marchand. Les branches d'activité qui sont caractérisées par un *turnover* élevé ont recours à d'autres modes d'ajustement (CDD, licenciement pour motif individuel...). Ce résultat conduit à penser que la suppression de l'autorisation administrative de licenciement pour motif économique, opérée en 1986, ne pouvait avoir qu'un effet limité aussi bien en ce qui concerne le recours à cette mesure qu'en termes de créations d'emploi.

J'ai complété l'analyse du licenciement économique en la rapportant au délai moyen d'ajustement de l'emploi à la production (« Licenciement économique, organisation et marché », *Revue d'économie industrielle*, 1992). Si l'analyse statistique sur la base de la branche d'activité met en évidence une relation globalement négative entre le délai d'ajustement moyen de l'emploi à la production et le recours structurel au licenciement économique (corrigé de l'effet de la conjoncture), cette corrélation n'est pas parfaite. Ce résultat corrobore l'hypothèse que, dans certaines branches d'activité, le licenciement économique, loin de se réduire à un ajustement temporaire de l'emploi à la production, correspond à des mouvements de recomposition de la main-d'œuvre.

1.2.4. L'analyse économique du droit du travail

Ma première investigation sur la réglementation du licenciement a permis d'accumuler un ensemble de résultats, sur les règles et leurs usages, que l'on peut généraliser à d'autres domaines du droit du travail (réglementation du recrutement) et à d'autres domaines juridiques, tels que le droit de la

¹⁰ Cette recherche a été entreprise dans le cadre d'un programme de recherches comparatives coordonné par J. Elster (Université de Chicago) sur les problèmes de « justice locale » dans l'allocation des ressources (licenciements, places en crèche, dons d'organe...) (*The problem of the Allocation of Jobs, the French case in a Comparative perspective*, 1994).

¹¹ Elle mériterait d'être analysée en référence à la notion de *path dependency* utilisée par North (1990), notion qu'il reprend à l'économie des standards.

concurrence et la protection de l'innovation (cf. *infra* § 3.). Cette extension du cadre d'analyse à d'autres types de réglementation permet aussi de mieux juger de sa pertinence par rapport à d'autres approches concurrentes¹².

Le détour par la doctrine juridique, pour appréhender les notions d'« entreprise » et de « contrat de travail », peut apporter des éléments de réflexion à l'analyse économique (*Les licenciements économiques : entre la loi et le marché*, chapitre 2 de mon ouvrage, 1993). D'une part, les controverses dans le champ juridique ne sont pas sans rappeler les oppositions qui animent les débats chez les économistes. Le juriste, comme l'économiste, se heurte à la diversité des entreprises et donc à la difficulté d'en donner une représentation unique. Si la notion de « lien de subordination » apparaît comme le critère le plus synthétique pour fonder l'appartenance salariale, il ne peut pas soutenir une trop grande extension. D'autre part, le travail d'interprétation fourni par la jurisprudence et par la doctrine conduit à nous éloigner d'une conception trop contraignante des dispositifs juridiques du fait de la diversité des représentations de l'entreprise et du contrat de travail.

Ce détour par le droit m'a permis de renouveler l'analyse des tensions entre économie et droit, en essayant de dépasser l'opposition entre la logique d'efficacité économique des entreprises et le rôle protecteur des règles de droit. Mon texte avec F. Eymard-Duvernay publié dans la *Revue d'économie politique* illustre cette tentative (« Les économistes et les juristes face à la relation de travail dans l'entreprise », 1995). D'une part, nous mettons l'accent sur le fait que les relations, dans les entreprises, sont peu réductibles à des liens contractuels et font intervenir d'autres supports de coordination. D'autres ressources doivent être intégrées : des objets techniques, des liens interpersonnels (ancienneté des relations, usages), des normes, des outils de gestion, des formes institutionnelles, des locaux, des plans, des grades, des postes de travail... D'autre part, le caractère universel des dispositifs juridiques rend difficile l'articulation avec des dispositifs d'entreprise soumis à l'incertitude et dans lesquels les règles évoluent. Il est alors nécessaire de prendre en compte la dynamique des codifications juridiques, leur évolution, la variation des interprétations au cours du temps, et les apprentissages en œuvre dans les entreprises vis-à-vis de ces codifications, en mettant en évidence les instances de médiation qui permettent de faire le passage entre dispositifs juridiques et dispositifs d'entreprise. Cette double perspective conduit à l'analyse de l'entreprise non seulement comme un dispositif de coordination mais également comme un dispositif d'intermédiation permettant d'articuler des formes de régulation (qu'elles soient économiques ou juridiques) universelles et durablement stabilisées, et des situations imprévisibles et diverses auxquelles les acteurs d'entreprises sont confrontés.

Cette conclusion témoigne du chemin parcouru. Elle marque les limites de notre problématique de départ en termes de modèle d'entreprise, défini en référence à des principes généraux de justice ancrés dans des agencements cohérents de ressources. Nous avons pourtant introduit, dès le départ, l'idée d'un paramétrage des dispositifs d'entreprise suivant la nature et le degré de généralité des conventions qui permettent d'évaluer la qualité des produits, des équipements et des personnes. Néanmoins, au cours de ces travaux, nous avons buté sur la façon de caractériser les entreprises, soit en référence à des compromis entre différentes formes générales de coordination, soit en référence à des formes de coordination plus locales.

A posteriori, une des limites de notre cadre d'analyse est d'avoir retenu l'hypothèse que les dispositifs d'entreprise intègrent forcément des ordres de justice, c'est-à-dire qu'ils sont soumis à de fortes contraintes de justification sur la place (la « grandeur ») et les droits conférés à chacun, qu'ils obligent les personnes à régler les motifs de leur dispute suivant des catégorisations instituées des faits sociaux. Cette hypothèse a l'avantage de pouvoir se départir d'une distinction trop tranchée entre des formes institutionnelles valant pour l'ensemble de la société et des formes spécifiques à des entreprises ou un ensemble d'entreprises. Dans cette perspective, la référence au droit du travail

¹² Je pense en particulier aux travaux de Williamson dont j'ai déjà montré, dans ma thèse, l'originalité, notamment en ce qui concerne la distinction entre « ordre public » et « ordre privé », mais aussi les limites de son programme de recherche.

dans le cours des pratiques peut servir d'appui à des accords jugés légitimes dans certaines configurations. Mais nous avons montré que les rapports des acteurs aux droits sont aussi plus complexes et vont bien au-delà de l'appui à un accord légitime ou d'une dénonciation à partir d'un ordre de justice concurrent. Le droit peut être instrumentalisé par les acteurs et servir à des fins purement stratégiques. La question qui est posée est celle de l'inter-normativité, à savoir si le droit a la même nature normative que des obligations morales ou si, au contraire, il constitue un ordre normatif différent qui est toujours présent dans les échanges économiques.

2. ÉVALUATION DES COMPÉTENCES ET INTERMÉDIATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Les recherches centrées sur le rôle des intermédiaires du marché du travail en matière d'évaluation des compétences¹³ opèrent un déplacement du cadre d'analyse sur des formes de coordination plus locales. Il ne s'agit pas seulement d'étudier les processus d'ajustement de dispositifs généraux de coordination aux situations, mais aussi, de prospecter des formes de coordination entre « experts », c'est-à-dire qui échappent à des compétences de sens commun comme dans le modèle des économies de la grandeur (Dodier, 1993).

Cette réorientation de la problématique est liée en partie aux travaux de F. Eymard-Duverany et E. Marchal (1994) qui ont montré, à partir d'une enquête de terrain dans un office HLM, comment des rapports d'évaluation, c'est-à-dire en référence à des contraintes générales de justification, peuvent entraver des processus de coopération, qui, eux, reposent sur une accumulation progressive de ressources plus « locales », suite à un apprentissage collectif au cours d'interactions répétées. Cela conduit à être attentif aux dispositifs de coordination qui permettent de traiter des informations complexes ou d'engagements dans des situations de fortes incertitudes, qui ne sont pas forcément codifiables ou contractualisables. Cette problématique a été retenue pour l'analyse des formes d'évaluation des compétences dans les procédures de recrutement. Elle peut être rapprochée de l'analyse en termes « d'investissement de coordination », développée par l'approche néo-institutionnaliste (Williamson, 1985) qui distingue les cadres de transaction suivant la spécificité des ressources qui les supportent et l'incertitude de l'environnement. Lorsque ces deux paramètres augmentent, il devient difficile de recourir à des dispositifs juridiques établis en toute généralité et les acteurs se rabattent sur des « ordres privés ». L'inconvénient avec ce type d'approche, qui réduit les prétentions des acteurs à leurs intérêts individuels, est de perdre la référence normative des actions au regard de différents principes de justice.

Cette réorientation est liée également aux travaux que j'ai menés en parallèle (voir *infra*) sur les processus d'apprentissage et les compétences des experts, ainsi que l'essai de distinction de différents régimes d'action des personnes aux prises avec des objets matériels (Bessy, Chateauraynaud, 1992, 1993, 1995).

Cette nouvelle perspective s'éloigne de l'analyse des institutions du travail les plus codifiées et qui valent pour l'ensemble de la société, au profit d'institutions plus « informelles », en particulier parce qu'elles émergent de façon plus spontanée, et dont le domaine de validité est plus restreint, limité à un secteur d'activité ou à un réseau d'acteurs. Néanmoins, l'extension de notre analyse à la comparaison du rôle des intermédiaires du marché du travail en France et au Royaume-Uni va permettre d'examiner différents mécanismes institutionnels et leur articulation.

¹³ La notion de « compétence » est utilisée ici dans un sens très général pour faire le passage entre des façons diverses de les évaluer dans les processus de recrutement. Conformément à l'approche de l'EC, l'accent est mis sur les différentes « formes » d'évaluation et leur dispositif institutionnel associé. À chaque forme d'évaluation correspond un vocabulaire que l'on peut repérer empiriquement (Eymard-Duverny, Marchal, 1997). Cette notion n'a donc pas de contenu théorique précis comme dans le cas de certaines approches en économie de la connaissance et de l'innovation. La théorie évolutionniste de la firme à la Nelson et Winter (1982) en donne une bonne illustration car la notion de « *skills* » ou de « *capacity* » est élaborée dans une perspective critique de la théorie néo-classique qui ne prend pas en compte les coûts d'apprentissage et de mémorisation des savoirs. Voir *infra*.

2.1. Les intermédiaires du marché du travail

Une première série de recherches (avec P. Boisard, F. Eymard-Duvernay, A.-K. Hémerly, E. Marchal, 1993-1995) s'est inscrite dans le cadre de l'appel d'offres de l'ANPE (financé par le Pirtem-CNRS) sur les dispositifs de recrutement. L'objectif était de progresser dans l'analyse du marché du travail en portant l'attention sur les conventions ou intermédiaires qui soutiennent la coordination, à partir d'observations portant principalement sur des situations de recrutement. Ces travaux sur le recrutement se sont progressivement réorientés sur la question des intermédiaires du marché du travail, à partir de l'étude de différentes formes de valorisation des qualités des salariés induisant des jugements de compétence différents.

L'analyse comparative de ces intermédiaires a été présentée dans le cadre d'un ouvrage que nous avons coordonné avec F. Eymard-Duvernay (*Les intermédiaires du marché du travail*, Introduction, Cahiers du CEE, 1997). Dans cet ouvrage, nous confrontons notre problématique avec l'analyse économique lorsqu'elle s'appuie sur la théorie de l'information et l'hypothèse d'une rationalité substantielle¹⁴. L'idée centrale est que les intermédiaires de l'échange, entendus comme des dispositifs externes aux personnes, ne jouent pas seulement un rôle de transmission de l'information, à l'instar des signaux de la théorie de Spencer (1973), mais participent à la construction des qualités des candidats.

Si les intermédiaires sont effectivement producteurs d'information sur les candidats et les emplois, on suppose une pluralité de dispositifs de production de l'information, notamment en matière d'évaluation des compétences, et on s'intéresse à leur ancrage institutionnel, leurs coûts d'établissement, leurs propriétés (en particulier leur spécificité) et leurs conséquences sur le fonctionnement du marché du travail et sur la composition du chômage. L'observation porte principalement sur ces dispositifs de production d'information et leur rôle dans les relations entre les différents protagonistes du recrutement, y compris leur relation contractuelle. Par rapport à des approches plus macro-économiques se focalisant sur la question de l'équilibrage du marché du travail, *via* des ajustements par le salaire, le financement public de la formation ou la « déréglementation », notre problématique se distingue par l'idée que la qualité des transactions sur le marché du travail a des répercussions sur leur volume et qu'une partie des difficultés de recrutement peut s'expliquer par la qualité des relations que les entreprises entretiennent avec les intermédiaires du marché du travail, y compris les organismes de formation. Par rapport à l'approche en termes de marchés internes, on peut en tirer des conséquences en matière d'exclusion du marché du travail de certaines catégories de salariés dans une perspective qui dépasse la seule prise en compte des règles institutionnelles d'embauche¹⁵. Cela a des conséquences importantes en matière d'organisation et de réglementation du « marché du placement ».

La notion d'« intermédiaire » utilisée renvoie principalement aux organisations publiques ou privées qui participent de façon directe (ou plus indirecte, comme les organismes de formation) aux opérations de recrutement. Ce terme a aussi un sens plus analytique et renvoie aux opérations d'articulation entre des logiques d'action concurrentes ou d'ajustement de repères généraux de coordination aux situations. Suivant la ligne de recherche de la sociologie des réseaux socio-

¹⁴ Suite aux travaux de Stigler (1962) sur les modèles de *search*, l'analyse économique des situations d'embauche a connu un fort renouvellement au cours des années soixante-dix, à partir au moins de deux nouvelles familles de modèles : la théorie du signal (Spence, 1973) et la théorie du *job matching* (Jovanovic, 1979). Ces deux modélisations s'intéressent à la façon dont l'incertitude sur la productivité future du salarié peut être réduite, ce qui remet en cause l'hypothèse d'une productivité connue *a priori* (information parfaite).

¹⁵ Un auteur comme C. Kerr (1954) s'interroge sur l'impact des règles institutionnelles en termes de cloisonnement des marchés du travail. Les processus de sélection qui régissent l'entrée et la sortie des marchés internes (d'entreprise et de métiers) ont pour conséquence d'entraver la concurrence et de limiter les possibilités d'accès des travailleurs qui se trouvent exclus de ces marchés et qui ne sont pas représentés dans les instances qui déterminent les spécifications des qualités. L'auteur pose alors le problème des performances du système économique et de l'ouverture de la société.

techniques¹⁶, l'accent est mis sur la capacité de l'intermédiaire à mobiliser des ressources et à en créer de nouvelles. On peut alors faire apparaître le rôle actif des intermédiaires dans la construction du marché du travail, en particulier par la diffusion de normes d'évaluation des compétences¹⁷. C'est aussi dans cette perspective que nous avons distingué analytiquement les formes d'intermédiation sur le marché du travail suivant l'intensité des interactions entre les acteurs du recrutement et des apprentissages collectifs en œuvre. Par intensité des interactions, nous voulons donner une indication de la prise en compte ou non du contexte, de la particularité de la situation dans le processus d'évaluation des compétences des candidats.

Une autre façon de caractériser ces formes d'intermédiation est de distinguer les processus de recrutement suivant le poids accordé à des repères d'évaluation qui s'appuient sur des procédures collectives « d'habilitation » des compétences (organisme certificateur pour le diplôme ou réseaux de professionnels pour la réputation d'un salarié) ou, au contraire, à des jugements qui n'engagent que la personne du recruteur avec l'appui ou non du candidat.

La caractérisation des formes d'intermédiation et d'évaluation des compétences est, bien sûr, dépendante de la nature du matériau empirique récolté. En ce qui me concerne, j'ai utilisé les enquêtes statistiques ou les interviews. Ce type de matériau est différent de celui que l'on peut récolter à partir de l'observation directe de procédures de recrutement. L'observation directe permet une analyse fine des interactions et des façons dont sont utilisés différents outils d'évaluation des compétences. C'est en suivant cette voie empirique qu'Eymard-Duvernay et Marchal (1997) ont pu mettre en évidence différents régimes de recrutement. Ce travail d'inspiration plus sociologique a grandement influencé la publication de l'ouvrage sur les intermédiaires du marché du travail (Bessy, Eymard-Duvernay, 1997). Outre le travail de coordination et de relecture propre à la publication d'un ouvrage, j'ai réalisé trois types de contribution dont je présente les principaux résultats.

2.1.1. Les dispositifs d'évaluation des compétences

Suite à la réalisation par l'Insee de l'enquête « coût-structure des salaires » de 1993, j'ai renouvelé mon approche statistique de la pluralité des relations de travail (*Formes de gestion de la main-d'œuvre et modes de fixation des salaires* [avec la collaboration de F. Hugot]), Document de travail du CEE, 1995). Un même type d'exploitation avait déjà été réalisé dans le cadre de ma thèse à partir de l'enquête de 1986. L'enquête « coût-structure des salaires » de 1993, à laquelle j'ai été associé dans la phase préparatoire du questionnaire, constitue un outil privilégié pour repérer les modes de relation de travail dans les divers secteurs d'activité. Le mode de fixation du salaire, c'est-à-dire d'évaluation des compétences, a constitué un critère essentiel de repérage de la nature de la relation de travail. À partir d'une analyse en composantes principales, deux axes permettent de positionner les relations de travail : l'un oppose la fixation du salaire par le marché à l'appui sur des dispositifs d'entreprise, l'autre l'évaluation des compétences individuelles au jugement en référence à des qualifications générales. Le plan ainsi tracé permet de parcourir une large gamme de relations de travail : depuis les relations ponctuelles, qui correspondent le mieux au dispositif du contrat, jusqu'aux relations durables au sein des entreprises ; depuis les règles salariales établies au niveau du poste de travail jusqu'aux règles ayant validité nationale, telles que le Smic, en passant par les classifications collectives de branches. Un tel exercice montre bien que le marché ne constitue pas le mode de coordination universel et qu'il convient d'affiner le repérage des entreprises, au-delà de leur inclusion dans la catégorie des « marchés internes ».

¹⁶ La notion d'« acteurs intermédiaires » est empruntée à l'origine à Callon (1986) et renvoie aux acteurs humains et non humains qui effectuent des « traductions » au sein d'un réseau socio-technique et dont l'activité peut contribuer ou non à redéfinir le réseau ou à l'élargir par des opérations d'intéressement.

¹⁷ Nous avons suivi la méthodologie empirique utilisée par B. Reynaud (1994) sur la diffusion des pratiques de fixation des salaires par les cabinets de conseil en rémunération.

Dans le cadre de ma contribution à l'ouvrage collectif (*Les dispositifs d'évaluation des compétences : une approche statistique par branche d'activité*, Cahier du CEE, 1997), j'ai émis des hypothèses permettant de relier chaque forme de relation de travail avec le mode d'évaluation des qualités des salariés utilisé au moment de l'embauche et le type d'intermédiaire de marché mobilisé.

2.1.2. Les intermédiations réalisées par les cabinets de recrutement

L'article avait pour objectif de distinguer différentes formes d'intermédiation sur le marché du travail, à partir de l'analyse de l'activité des cabinets de recrutement auprès desquels des interviews avaient été menées (*Cabinets de recrutement et formes d'intermédiation sur le marché du travail*, 1997b). Les observations (une dizaine de cas) montrent que la nature des contrats et, en particulier, les écarts de prix de leur prestation auprès des entreprises traduisent des formes d'intermédiation qui construisent des marchés du travail différents. Les cabinets chers contribuent à constituer des informations nouvelles sur le marché. Par des interactions riches avec les entreprises clientes et les candidats, ils forment des appariements entre les qualités des candidats et les profils de postes, articulant marché externe et marché interne. Dans ce travail d'appariement, ils ne se contentent pas de mobiliser des critères standards déjà existants. Une autre façon de créer des informations nouvelles sur le marché du travail, qui se traduit également par des prestations chères, consiste à prospecter un réseau d'entreprises proches, afin de trouver, et débaucher, un candidat occupant un poste équivalent à celui qui doit être pourvu. Là encore, l'expert doit mener une investigation fine au-delà des informations directement accessibles. Les cabinets qui ont des prestations bon marché mobilisent des informations déjà existantes, qu'ils contribuent à diffuser, par exemple sous forme de candidatures. Ces formes d'intermédiation construisent des marchés du travail différents : un marché qui produit des appariements fins entre des profils de poste et des candidats, un marché d'entreprises au sein desquelles les salariés circulent dans le cadre de carrières, un marché de candidats représentés par des qualifications générales. On peut inférer que chacun des marchés du travail évalue des qualités différentes des salariés. La pression sur les coûts de l'activité de recrutement contribue à privilégier les marques les plus visibles de la compétence, suivant un processus de « discrimination statistique ».

Ce type d'investigation peut aider à la construction, plus analytique (voir *infra*), d'une typologie des marchés du travail, distinguant les marchés « d'appariement » des marchés « standards » reposant sur l'équilibre d'offres et de demandes agrégées (du fait d'opérations de mise en équivalence) et donnant ainsi une place importante à un ajustement par le salaire.

2.1.3. Marché professionnel et réseau de relations : le cas des photographes

Le cas des photographes donne une bonne illustration d'un métier caractérisé par une alternance (ou même le cumul) entre différents statuts : salarié, travailleur indépendant ou auteur. La posture adoptée consiste à différencier les modes d'évaluation des qualités des photographes suivant ces statuts qui renvoient à différents espaces de valorisation de leur travail, et à repérer le rôle des intermédiaires dans chacun de ces espaces (*Les marchés du travail des photographes*, Cahier du CEE, 1997c). Les observations portaient sur les itinéraires d'insertion de photographes, sortis d'une même école publique de formation, et les contraintes qui pèsent sur leur accès à différents cadres de transaction. Cette dimension dynamique a permis de bien appréhender les processus d'apprentissage des photographes et, notamment, le rôle des réseaux de relations interpersonnelles. En effet, même lorsque le photographe valorise son travail en référence à un statut de salarié, le rôle joué par le diplôme professionnel dans l'évaluation de ses qualités est faible. L'absence de publication et de centralisation des annonces d'emploi constitue un bon indicateur de l'absence de référence à un marché de métier. La reconnaissance de son expérience, et notamment de sa maîtrise technique, se fait de proche en proche au sein de réseaux de relations, ce qui a pour conséquence d'exclure, en période de baisse d'activité, les jeunes photographes qui sortent d'un cursus scolaire. L'accès au statut d'auteur introduit un autre mode d'évaluation des compétences où le photographe doit faire la preuve, non

seulement d'une maîtrise technique dans un domaine particulier, mais aussi d'un mode d'expression qui lui est propre. Une de ses principales contraintes est de constituer un *book* qui rend directement perceptibles ces deux types de compétence. Enfin, le travail du photographe peut être valorisé directement sur un « marché de produits » mettant en relation à distance des offres et des demandes de photographies (banques d'images numériques). La cession en bloc de ses droits d'auteur opère une dissociation entre la personne du photographe et les photographies dans lesquelles son travail est incorporé, alors que ces deux entités sont liées dans les autres espaces de valorisation. Le développement de ces banques d'images contribue à fragiliser les réseaux professionnels et rend d'autant plus problématique le maintien d'une organisation professionnelle garante de règles institutionnelles.

L'ensemble des hypothèses émises dans ces travaux mérite d'être approfondi et testé à partir de données précises, ce qui suppose de lancer une enquête statistique auprès des entreprises sur leurs pratiques de recrutement (voir *infra*). Du point de vue de la politique de l'emploi, ces travaux conduisent à reconsidérer le rôle des intermédiaires sur le marché du travail. Au-delà de l'encadrement juridique des dispositifs de recrutement et des problèmes de discrimination, ils posent la question du financement de l'action des intermédiaires et, notamment, du degré de prise en charge collective des opérations de recherche d'informations dans les mises en relation et dans l'évaluation des qualités des emplois et des candidats. Ce qui soulève le problème de la création de dispositifs institutionnels adéquats.

D'une façon plus analytique, il reste néanmoins à donner une meilleure caractérisation, sinon modélisation, de la notion de « marché du travail » que nous avons développée, en mettant l'accent sur les modes d'évaluation des compétences. Je vais y revenir dans la sous-partie qui suit dédiée à l'approche comparative. Avant de présenter ces travaux comparatifs, je voudrais souligner les difficultés inhérentes à l'introduction du rôle joué par les réseaux de relations interpersonnelles dans la coordination des activités économiques. Je donne ici trois pistes possibles d'approfondissement.

Une première piste s'inscrit dans une approche néoclassique qui montre comment l'existence de réseaux de relations peut contribuer à une meilleure circulation de l'information. Certaines modélisations mettent l'accent sur le fait que les entreprises sollicitent leurs meilleurs employés, avec l'hypothèse qu'ils ont plutôt tendance à recruter ceux qui leur sont similaires et, ceci, d'autant plus que leur réputation est en jeu (Rees, Shultz, 1970). Dans la lignée des modèles de *job matching*, Simon et Warner montrent comment le recours par les entreprises à des réseaux d'anciens élèves peut améliorer la qualité des appariements (salaires plus élevés, ancienneté dans l'entreprise) en réduisant l'incertitude sur les aptitudes des candidats.

Notons qu'en en faisant une stratégie systématique des entreprises, les auteurs néoclassiques s'éloignent des travaux de Granovetter (1974) qu'ils citent pourtant en référence. En partant du point de vue des individus, ce dernier souligne le caractère imprévisible des mises en relation et le fait qu'elles s'appuient sur des liens préexistants et constitués en dehors de l'univers du travail. Cela ne correspond pas forcément à une activité délibérée de *search* en référence à des caractéristiques prédéfinies des emplois ou des travailleurs. Les travaux plus récents de Granovetter (1985) soulignent l'ancrage social des relations économiques et adressent une critique à l'approche bilatérale de la coordination développée par Williamson (1985).

Une seconde piste de recherche consiste donc à mettre l'accent sur le rôle du groupe ou de la communauté comme support de règles d'interaction. C'est dans cette perspective qu'un auteur comme Lindenberg (1997) critique également Williamson, à partir de sa théorie des groupes de partage et des signaux relationnels¹⁸. Cette critique repose sur l'idée que la distinction entre différentes formes

¹⁸ Notons que, symétriquement, il critique l'approche durkheimienne basée sur l'ancrage culturel, du fait que cette approche ne prend pas suffisamment en compte les liens d'interdépendance fonctionnelle au sein des membres du groupe (production de biens communs, partage des coûts et des profits joints). Il rejoint ici l'approche des institutions de M. Douglas (1999).

contractuelles ne correspondent pas à des équilibres différents d'un même cadre de calcul stratégique, mais que ce cadre de calcul peut se dédoubler (*frame duality*). Les résultats d'un échange dans lequel un intérêt est en jeu sont jugés à la fois sur leur contenu et sur le signal relationnel qui en émerge. Tout comportement constitue un signal relationnel d'une forme de relation d'autant que les relations de solidarité sont fragiles ; ce qui rend d'autant plus délicats les problèmes d'interprétation de ces signaux et ce qui justifie le rôle des groupes qui sont garants et mémoires des règles d'interprétation de ces signaux¹⁹. Par ailleurs, il met l'accent sur la relation du groupe avec d'autres groupes. La possibilité d'un groupe à respecter certaines valeurs, à stabiliser un cadre de solidarité, est renforcée par sa supériorité relativement aux autres groupes ; cela réduit les opportunités de changement d'un groupe à un autre. Il distingue les liens forts de solidarité et les liens faibles qui correspondent aux cas où les personnes sont membres de plusieurs groupes de partage.

En postulant une pluralité de formes de relation, l'approche de Lindenberg entretient des liens avec l'EC et, en particulier, le modèle des EG. Néanmoins, nous avons vu que ce modèle voulait se démarquer de la notion de « norme de comportement » propre à un groupe social en postulant que les principes de justice ont une validité très générale transcendant des communautés. Cependant, une exigence de justice ne peut pas se passer complètement d'une référence à une unité spatiale à l'intérieur de laquelle puisse être évaluée la prétention des personnes à bénéficier des ressources communes, conformément à leur valeur relative. Cela est particulièrement visible dans le cas de la cité domestique, dans laquelle la référence à la communauté est centrale, ce qui introduit de ce point de vue une asymétrie avec les autres cités. Ce sur quoi Lindenberg met l'accent est justement le fait que le groupe social ou la communauté constitue un support du jugement sur la confiance que l'on peut accorder à une personne. La première raison est cognitive. La communauté garde la mémoire de l'information sur le comportement antérieur de ses membres. La seconde raison est que la personne sera d'autant plus digne de confiance qu'elle est complètement engagée dans la communauté et qu'elle n'appartient pas à plusieurs groupes de partage.

Il me semble que le développement récent du modèle des EG (Boltanski, Chiapello, 1999), avec l'introduction d'une cité « connexionniste » (ou cité par projets), met bien en évidence la contrainte d'existence d'une unité spatiale pour fonder des épreuves de justification. Cela permet de mieux préciser les liens entre réseaux de relations interpersonnelles et institutions, et c'est dans ce sens qu'il ouvre une troisième voie d'approfondissement. Dans la « cité par projets », les liens de solidarité ne sont plus au centre de l'action légitime au profit des gains cognitifs (accès facilité à l'information, veille technologique...) et en flexibilité (redéploiement des ressources). Les auteurs soulignent que la flexibilité fonctionnelle fragilise la fondation d'une véritable cité du fait de la difficulté de mettre en place des épreuves de justification instituées, qui prennent appui sur des catégorisations, des mises en forme du monde social préalables²⁰. En reformulant la notion d'« épreuve » (en construisant un continuum allant de la force à la légitimité), ils proposent une articulation entre ce qu'ils appellent un régime de déplacement qui, du fait de son caractère local et conjoncturel, fait l'économie d'une montée en généralité, et un régime de catégorisation qui prend en charge la construction de formes de mise en équivalence propres à des opérations d'évaluation en toute généralité. Ils fournissent également un cadre d'analyse de l'évolution des institutions (avec le rôle de la « critique »), point qui a été peu développé par la version initiale du modèle des EG.

¹⁹ Ce type d'analyse est à rapprocher des notions de « point focal » et de culture d'entreprise élaborées par Kreps (1990).

²⁰ Ce point a été souligné par N. Dodier (1995) lorsqu'il montre que la conception distribuée des compétences en œuvre dans les nouvelles formes d'organisation du travail (*versus* une conception planifiée), en considérant « les règles comme des outils toujours révisables au service d'une visée fonctionnelle, conduit à remettre en cause l'idée que certaines règles puissent valoir comme obligations strictes ». Le coût du principe de flexibilité fonctionnelle, principe largement associé aux contraintes de la demande, est le recul du rôle joué par le respect des règles considérées comme des obligations.

2.2. Les institutions du recrutement, comparaison France/Grande-Bretagne

Un deuxième prolongement de notre analyse comparative des intermédiaires du marché du travail a été réalisé dans le cadre d'une convention avec le Commissariat général du Plan (CGP) à partir d'une étude des marchés du travail français et britannique (avec de Larquier, Eymard-Duvernay, Marchal, 1997-1999). L'objectif de cette recherche était d'analyser le fonctionnement du marché du travail en adoptant une approche comparative qui permet de bien faire ressortir les saillances institutionnelles propres à chaque pays. L'échelle de l'analyse conduit à s'intéresser de nouveau à la nature des dispositifs d'évaluation les plus institués.

Le point de départ de notre comparaison est constitué par des indicateurs statistiques portant à la fois sur la mobilité des travailleurs et sur les taux de chômage dans les deux pays. À partir de la lecture de ces indicateurs, certains experts pourraient en conclure que le taux de chômage plus élevé en France serait la conséquence d'entraves à un fonctionnement concurrentiel du marché, mécanisme qui fonctionnerait à plein sur le marché du travail britannique. Ce type de raisonnement ne nous semble pas acceptable, car il ne donne pas une bonne explication des différents mécanismes de sélection en œuvre sur le marché du travail. Par ailleurs, il ignore les conséquences de ces mécanismes en matière de chômage de longue durée, ainsi que les conventions de mesure du chômage et de l'emploi. En partant des liens entre institutions salariales et chômage, notre approche donne une autre interprétation des indicateurs de mobilité et de chômage dans les deux pays. Elle consiste à contextualiser les opérations de recrutement, et plus généralement les jugements de compétence, à parcourir le réseau d'interdépendance entre les différentes institutions salariales qui cadrent ces opérations de jugement, et à élaborer progressivement le modèle de ces interdépendances pour chaque pays.

Ce type de démarche peut être relié à l'approche sociétale et à la critique qu'elle adresse depuis les travaux fondateurs de Maurice *et alii* (1982) à l'approche universaliste de la macro-économie néo-classique. Néanmoins, outre la multiplication de différents types de données empiriques, une différence majeure réside dans l'hypothèse, que nous faisons, d'une pluralité de formes générales de coordination, ou de principes de justice, en œuvre dans la société et transcendant des communautés ou des groupes sociaux. Cela conduit à se démarquer de façon plus nette de la perspective durkheimienne de l'ancrage culturel des comportements et de la notion « d'identité sociale des acteurs » largement utilisée dans les premiers travaux de l'approche sociétale. De notre côté, nous mettons l'accent sur le fait que les dispositions des personnes ont un double référentiel : une identité individuelle et une identité collective propre au contexte institutionnel dans lequel elles agissent. Cette identité collective peut être plurielle suivant la nature des dispositifs institutionnels qui instaurent des formes de mises en équivalence, des catégorisations, à partir d'éléments singuliers. C'est dans cette perspective que nous développons une posture critique à l'égard des indicateurs statistiques et des catégorisations des faits sociaux sur lesquelles ils reposent dans chaque pays (Desrosières, 1993).

Pour ce faire, nous avons étudié dans les deux pays les institutions du marché du travail qui sont liées à l'activité de placement et de sélection, de mesure du chômage, de formation et de certification des compétences. Nous avons prolongé cette démarche « macro » par l'étude de la façon dont, au niveau « micro », les institutions façonnent le jugement des acteurs. Nos résultats (*Les institutions du recrutement, approche comparative France/Grande-Bretagne*, Rapport pour le CGP, 1999) montrent que, relativement à la France, la Grande-Bretagne se caractérise par un marché du travail qui relève plus d'une dynamique de type « externe » (*versus* marché interne). L'importance des processus de valorisation marchande des qualités des salariés s'appuie sur une industrie du placement alliant à la fois les agences publiques et privées qui donnent une forte visibilité au marché du travail. Le passage plus fréquent des travailleurs britanniques sur le marché peut induire une intensification de la sélection des salariés considérés comme les plus aptes en toute généralité, c'est-à-dire en dehors de tout contexte organisationnel ou de tout collectif professionnel du fait du recul des

marchés de métier traditionnels. *A contrario*, l'importance des marchés internes en France, contribuant à lisser les performances individuelles, conduit à une plus forte sélection des *outsiders*, ce qui induit en particulier le chômage des jeunes (référence forte aux diplômés).

Ma contribution à cette recherche a été triple :

2.2.1. Les institutions de formation et de certification des compétences professionnelles

Bien que non spécialiste du domaine de la formation, je me suis lancé dans la comparaison des régimes d'éducation et de formation français et britannique (à partir de la littérature existante sur ce sujet) pour éclairer les réformes actuelles en matière de certification des compétences profession. À cet égard, mes travaux sur les processus d'apprentissage et d'expertise (voir *infra*) m'ont aidé à avoir un point de vue plus critique sur la définition de normes communes de compétence.

Mes résultats font apparaître des différences majeures entre les deux pays. Le fort attachement aux diplômes délivrés par l'Éducation nationale, ainsi que la plus grande reconnaissance de la formation professionnelle, expliquent le développement moins important de nouveaux modes de certification des compétences en France qu'en Grande-Bretagne. La logique des compétences, qui est à la base du système britannique des *National Vocational Qualifications (NVQs)*, se serait diffusée plus naturellement à partir du déclin du système d'apprentissage traditionnel. Plus qu'en France, elle conduit à instaurer un nouveau système de qualification, sur lequel les syndicats britanniques de salariés ont peu de prise, ce qui laisse entendre un processus de « décatégorisation » donnant lieu à des formes d'évaluation très locales et conjoncturelles (Bolstanski, Chiapello, 1999).

Mais loin d'être impulsé uniquement par les entreprises à la recherche d'une main-d'œuvre directement opérationnelle et dont les qualités sont certifiées, le système des *NVQs* a accompagné la privatisation de la formation professionnelle. La mesure des compétences se veut également évaluation des activités des prestataires de formation (publics et privés) qui sont systématiquement mis en concurrence. Une des conséquences est d'accroître le risque d'exclusion de la formation des actifs qui sont jugés les moins aptes.

Cette étude a fait l'objet d'un document de travail du CEE (*La certification des compétences professionnelles : l'expérience britannique*, 2000) et j'en ai tiré récemment un article publié dans la revue *Formation Emploi* (« La certification des compétences en Grande-Bretagne : les risques d'exclusion induits par la valorisation d'aptitudes générales », 2000).

Les deux autres recherches ont été publiées dans un ouvrage collectif dont j'ai assuré en partie la coordination (*Des marchés du travail équitables ? Une approche comparative France/Royaume-Uni*, 2001).

2.2.2. Structure du marché du placement et dynamique du marché du travail

La comparaison (avec G. de Larquier) du rôle des intermédiaires de marché dans les deux pays s'est appuyée principalement sur des études de cas et des statistiques sur la structure du marché du placement (« *L'organisation du placement : entre monopole public et marché* », 2001). Les interviews réalisées dans les agences publiques et privées de placement ont porté sur leur organisation, leurs ressources, leurs outils d'évaluation des compétences (y compris les grilles de classification des emplois et des métiers) et leurs stratégies, ainsi que sur les liens qu'elles instaurent entre elles et avec les entreprises et les candidats. Nos observations montrent que l'activité de placement de l'agence publique britannique est beaucoup plus importante que celle de son homologue française. Cet écart quantitatif est lié non seulement au montant des ressources allouées au service public dans les deux pays mais aussi à des modalités différentes d'intervention et d'organisation (division du travail en interne, sous-traitance de certaines activités à des agents privés...). Les procédures de remise en cause du versement des indemnités de chômage sont plus systématiques en Grande-Bretagne, ainsi que le recours à des outils standards d'évaluation et d'orientation des publics, qui

reposent sur une approche purement fonctionnelle du travail. Au cours de la période récente, on assiste à un alignement de l'intervention publique française sur le modèle britannique : recul du monopole public de placement, délégation d'activités à des acteurs privés, système de classification des métiers et des emplois, « contractualisation » du versement des allocations de chômage, etc.

Les agences privées britanniques sont à la fois plus nombreuses que les agences françaises mais aussi plus spécialisées dans l'activité de placement et de sélection de la main-d'œuvre. La flexibilité accrue du marché du travail a dynamisé le développement de l'activité des agences privées britanniques, ce qui a pour conséquence de remettre en cause, non seulement le domaine d'intervention traditionnel de l'agence publique, mais aussi le rôle des réseaux professionnels (« marché interne étendu ») et des annonces d'offres d'emploi. Cette tendance provoque l'arrivée de nouveaux intermédiaires, redéfinissant ainsi les frontières traditionnelles du « marché » du placement et l'élargissant à des activités qui s'apparentent plus à de la gestion de personnel. De telles tendances sont également en œuvre au sein du marché français du travail, en particulier avec le développement du travail intérimaire, mais, dans une moindre mesure du fait du poids encore prégnant des marchés internes d'entreprise.

C'est parce que nous n'avons pas réussi à collecter des données précises sur la structure du placement dans le cas de la France que nous avons utilisé, par la suite, les annonces d'offres d'emploi, en particulier pour repérer le poids et le rôle des agences privées.

2.2.3. La valorisation des emplois par les annonces

Au-delà de l'aspect comparatif, un des objectifs de notre recherche dans le cadre de la convention avec le Commissariat général du Plan était de prospecter l'utilisation des textes constitués par les annonces d'offres d'emploi pour en tirer des inférences sur la nature de la relation de travail et du mode d'évaluation des compétences associé, et, plus généralement, sur le fonctionnement du marché du travail. Cette démarche empirique originale, qui, d'après nos connaissances, a été très rarement mise en œuvre, repose sur l'idée que les mises en relation sur le marché du travail passent le plus souvent par des descriptions langagières. L'hypothèse est que le vocabulaire utilisé n'est pas neutre et renvoie à des formes différentes d'évaluation des compétences. À partir des annonces d'offres d'emploi, on s'intéresse donc à une autre forme d'institution ou de convention : le langage de description.

Le travail mené en équipe a consisté à sélectionner des échantillons d'annonces en utilisant plusieurs critères, y compris le pays, et à élaborer un système de codage permettant de saisir différentes formes d'évaluation des compétences et de relations de travail. Notre contribution (avec G. de Larquier) à ce travail d'équipe a été basée sur l'exploitation de deux corpus d'annonces à partir de grilles de codage dont le principe repose principalement sur l'absence ou la présence d'une information ; ce qui éloigne d'un codage plus qualitatif orienté strictement vers l'identification de registres de qualification des emplois et des candidats. Ce dernier type de codage a été poursuivi par E. Marchal dans le cadre d'une comparaison temporelle.

Une première exploitation (chapitre 10 du rapport pour le CGP) a porté sur les annonces passées par des cabinets de recrutement français en tant qu'employeurs (cent annonces). Ce type de corpus regroupant des annonces orientées vers le recrutement de consultants permet de travailler à la frontière salarié/indépendant. À partir de ce premier essai, et des enseignements que l'on a pu en tirer, une seconde étude (chapitre 11 du rapport pour le CGP, avec G. de Larquier, E. Marchal, M.-M. Vennat) a porté sur les annonces d'offres d'emploi destinées aux informaticiens. Dans une optique comparative, nous avons constitué deux sous-corpus d'annonces extraites de supports français et britanniques équivalents (trois cents annonces). À la différence du corpus précédent (dans lequel les annonces sont directement passées par l'employeur), la principale ligne de démarcation entre les annonces est liée au destinataire du dossier de candidature spécifié dans le texte : soit l'opération de recrutement est gérée directement par l'employeur, soit elle transite par un intermédiaire public ou privé. Le rôle distinct des intermédiaires privés dans les deux pays permet de bien montrer la pré-

dominance d'une forme de coordination marchande en Grande-Bretagne (transparence de l'information, rôle moins important du diplôme).

Un approfondissement de cette comparaison a été réalisé (avec G. de Larquier) en doublant l'échantillon de départ (six cents annonces) et en simplifiant la grille de codage pour tester de façon précise l'hypothèse d'une différence de dynamique du marché du travail des informaticiens dans les deux pays. (« *IT Professional Wanted (£25,000 + benefits) / Entreprise recherche informaticien diplômé des grandes écoles* », 2001). Dans un texte proposé à une revue anglo-saxonne (*British Journal of Industrial Relations*), nous proposons une analyse du rôle des agences privées de recrutement suivant la nature (standard/spécifique) des appariements sur le marché du travail (« *Hiring and Market Intermediaries, a Comparative Approach to IT labour Market in France and Great Britain* », 2002).

Ces résultats restent néanmoins fragiles du fait des problèmes d'interprétation de l'information contenue dans les annonces et de constitution d'un double échantillon d'annonces. Par ailleurs, notre analyse du fonctionnement du marché du travail des informaticiens à partir des annonces de presse gagnerait à être resituée dans une étude plus générale des différents canaux de recrutement utilisés sur ce marché. Un prolongement également de notre travail serait d'appliquer ce même type d'analyse à d'autres secteurs d'activité, afin de tester la solidité des différences que nous avons mises en évidence dans les deux pays en ce qui concerne l'environnement institutionnel : le rôle des agences privées de placement et celui du diplôme.

Je voudrais souligner en conclusion les difficultés inhérentes à notre cadre d'analyse des dispositifs institutionnels. En premier lieu, notre analyse du marché du travail, en mettant l'accent sur la nature des dispositifs d'évaluation des compétences pour souligner leur dimension à la fois cognitive et normative, n'est pas bien comprise par la plupart des économistes du travail. La stratégie est alors d'effacer la dimension normative au profit de l'aspect cognitif, ce qui permet de se rapprocher de l'économie basée sur la recherche d'information ou de l'économie des coûts de transaction. Mais même en faisant cette opération de traduction, on nous reproche le caractère trop rudimentaire de nos méthodes statistiques, tout en reconnaissant l'originalité de nos données empiriques.

La difficulté à valoriser nos travaux dans la communauté internationale est liée sans doute à un manque de clarification de notre cadre d'analyse du marché du travail. Notre apport, dans ce champ, consiste à mettre l'accent sur la pluralité des façons de valoriser le travail. Le principe marchand de valorisation du travail constitue l'un des modes de valorisation pouvant être activé dans toute situation. Il se rapproche de la notion de « marché concurrentiel » des économistes. Les auteurs néo-institutionnalistes, tels que Doeringer et Piore (1971), distinguent, à la suite de C. Kerr (1954), ce type de marché des marchés du travail structurés dont la régulation obéit à des règles institutionnelles qui ne reposent pas sur des principes marchands (Favereau, 1989).

Dans notre travail comparatif, nous n'avons pas réussi à nous départir des catégories précédentes (marché concurrentiel/marchés internes) qui reviennent à opposer à un principe marchand des principes « autres ». Caractériser le marché du travail français en référence à un principe « industriel » ou un compromis « civique/industriel » ne nous paraît pas complètement satisfaisant, car il écrase un certain nombre d'observations sur l'importance des réseaux de relations inter-personnelles dans les processus de recrutement, et donc l'appui sur des formes de coordination plus locales. Notre principale contribution est d'avoir esquissé des liens entre dynamique du marché du travail et structure des canaux de recrutement en montrant les conséquences en matière d'exclusion de certaines catégories du marché du travail. Suivant une direction complémentaire tentant d'établir un lien entre mode de jugement des compétences et chômage, notons également la tentative de F. Eymard-Duvernay (2001) visant à caractériser la dynamique du marché du travail suivant l'intensité de la sélection (degré de reconnaissance des écarts de « performance » individuelle) et la

fréquence des épreuves de sélection²¹. Cependant, ces deux critères analytiques sont difficiles à manier, à interpréter et à identifier empiriquement. Il pose la redoutable question de ce qu'est une épreuve de sélection, comme le montrent très bien Boltanski et Chiapello (1999). Ces derniers proposent néanmoins un paramétrage suivant le degré de légitimité de l'épreuve (*versus* épreuve de force), la visibilité de ses résultats et leur stabilité.

Le repérage et l'estimation de différentes formes de coordination supposeraient sans doute d'avoir des données plus précises sur les pratiques de recrutement des employeurs, données qui manquent cruellement en France relativement à d'autres pays. C'est dans ce sens que nous avons élaboré un projet de questionnaire à visée statistique (avec en particulier E. Marchal [CEE] et J-F. Lochet [Céreq]). L'objectif est de réaliser une enquête nationale (échantillon de 3 000 établissements) permettant d'identifier les modes d'évaluation des candidats à un emploi en les mettant en relation avec les formes de gestion de la main-d'œuvre et avec la nature des relations que les entreprises entretiennent avec les intermédiaires du marché du travail. Ce projet d'enquête n'a pas été avalisé pour l'instant par notre principal financeur potentiel.

3. EXPERTISE ET APPRENTISSAGE

Un autre pan de mes recherches, commencé à la suite de ma thèse, a porté sur les questions de l'apprentissage et des ressources de l'expertise. Il a débouché sur un cadre d'analyse prenant en compte les actions qui ne passent pas par un détour réflexif, tout en analysant les modalités de passage entre perception et représentation. C'est parce que ce cadre d'analyse, conçu au départ pour modéliser les rapports entre les personnes et les objets, pose la question du rapport entre « règle » et « action » qu'il permet également d'aborder les règles institutionnelles et leur apprentissage.

Ces recherches ont débuté avec mes travaux effectués avec F. Chateauraynaud sur les ressources de l'expertise en matière d'identification, d'estimation et d'authentification des objets. En nous appuyant sur une large base de cas empiriques (affaires de contrefaçon, estimation des objets, conflits d'attribution...), nous avons élaboré un modèle des compétences de l'expert et une théorie de l'apprentissage, à la jonction de l'économie et de la sociologie, qui intègre l'expérience des sens et l'acquisition d'un savoir formel fondé sur une rationalité classique. Ce modèle peut être résumé de la façon suivante (*Les ressorts de l'expertise* [avec F. Chateauraynaud], 1993). L'expert compétent est capable de surmonter, en les associant, quatre formes d'épreuve : 1/ l'épreuve de qualification ; 2/ l'exploration du réseau tracé par l'objet ; 3/ l'expérience sensorielle ; 4/ l'examen instrumenté des matériaux. L'articulation entre ces quatre épreuves est désignée par la notion de « prise » qui joue dans notre construction un rôle central. La prise émerge de la rencontre entre les repères conventionnels et les plis de la matière. C'est parce que chaque expert est capable de rassembler ces différentes épreuves que la coordination entre experts est possible. Ce modèle est antithétique à un modèle d'anticipation croisée dans lequel chaque expert s'alignerait, de proche en proche, sur le jugement émergent par influences successives.

L'ensemble de ces travaux a fait l'objet de publications, en particulier sous la forme d'un ouvrage aux éditions Métailié (*Experts et faussaires. Pour une sociologie de la perception*, 1995) et de nombreux prolongements. Pour ma part, j'ai approfondi trois thèmes de recherche : l'économie des contrefaçons, les intermédiaires de marché et l'hypothèse de connaissance tacite qui pose, de façon plus générale, la question de la rationalité des agents et des formes de la connaissance. Je vais présenter successivement ces trois thèmes en montrant comment j'ai pu rattacher nos investigations empiriques et nos réflexions initiales sur l'expertise à des problématiques plus travaillées par l'économie. Je montrerai, dans la partie suivante, comment l'approfondissement de ces trois thèmes a trouvé un prolongement naturel sur les questions d'innovation et de propriété intellectuelle.

²¹ L'auteur s'appuie sur la pluralité des conceptions du juste. Cela concerne la façon dont on peut justifier ou non des inégalités sur le marché du travail en termes de revenus (salaire, indemnités de chômage) mais aussi d'accès à l'emploi et à la formation.

Avant de présenter ces travaux, je voudrais revenir sur ce qui les a motivés initialement, car ils témoignent d'une bifurcation marquée de mon itinéraire de recherche. Cette réflexion sur les rapports entre les personnes et les objets est partie de l'analyse de disputes autour d'objets qui se prêtaient mal à une description en termes de conventions ou de réseaux socio-techniques (Latour, 1984 ; Callon, 1986). Elle doit beaucoup à F. Chateauraynaud (1991) qui, dans son analyse d'affaires de fautes professionnelles, a mis à l'épreuve le modèle des EG et souligné ses limites²². En particulier, il montre comment certaines ressources mobilisées par les personnes dans ces affaires pour maintenir l'ordre dans leur monde passent inaperçues si l'on se contente d'enregistrer les argumentaires. Empiriquement, il faut alors accéder à d'autres ressources que les dispositifs explicitement déployés par les personnes. Théoriquement, on ne peut plus se contenter de traiter la définition et l'usage des objets matériels comme le produit de conventions, d'investissements de forme plus ou moins généraux. L'objectif théorique qui a progressivement émergé de ces recherches a été de compléter l'EC par une économie de la perception en s'intéressant aux conditions d'ancrage des conventions dans les expériences quotidiennes. Ces expériences peuvent être considérées comme une forme locale de coordination reposant sur des capacités d'expertise partagées au sein d'une communauté de pratiques qui n'est pas accessible à tous.

3.1. L'économie des contrefaçons

Les enquêtes avec F. Chateauraynaud ont commencé par des affaires de contrefaçon. Notre intérêt initial pour ces affaires est venu du fait qu'elles remettaient en cause le fondement même des conventions de qualité sur les produits (et sur les personnes), à partir du moment où des agents manipulent de façon stratégique les repères conventionnels. Il fallait donc chercher, au-delà des représentations partagées par les agents, d'autres ressources qui permettent leur coordination. C'est dans cette perspective que nous avons cherché à caractériser un modèle de compétence de l'expertise, qui articule le niveau des représentations et celui des expériences perceptuelles, et des processus d'apprentissage associés. Par la suite, j'ai approfondi la question de l'apprentissage en m'intéressant plus précisément aux contrefaçons dans l'industrie agro-alimentaire dans le cadre de mes relations avec des chercheurs de l'Inra et du CEE (M.-T. Letablier) qui travaillaient, en particulier, sur les appellations d'origine.

L'appellation d'origine peut être considérée comme un standard qui stabilise les objets en fixant les procédures d'expertise, les conditions de leur circulation et de leurs usages, et qui, en même temps, rend possible une concurrence et une profusion d'acteurs produisant, de proche en proche, des écarts au modèle. Cela explique que certaines entreprises de produits locaux traditionnels se refusent à fixer leurs produits en référence à des formes conventionnelles consolidées par une appellation d'origine, ces formes pouvant être reproduites par des contrefacteurs éventuels ainsi que les combinaisons de matière contenues dans le cahier des charges. D'une façon générale, la stratégie du secret ou de la diffusion retardée peut avoir pour but d'interdire aux concurrents, qui sont toujours des contrefacteurs ou des imitateurs potentiels, d'emprunter les formes les plus visibles d'un produit, qu'il soit traditionnel ou innovant, parce que la plupart des utilisateurs ou des consommateurs n'ont guère les moyens d'éprouver directement ses propriétés. Cependant, la distribution des compétences entre les agents n'est pas irréversible et nous avons construit un modèle pour rendre compte des processus d'apprentissage, notamment, en travaillant les liens entre perception et mémoire (*Économie de la perception et qualité des produits - L'exemple des contrefaçons dans le domaine agro-alimentaire* [avec F. Chateauraynaud], Cahiers d'économie et sociologie rurales, 1996).

²² Elle doit également à notre participation au séminaire « Les objets dans l'action » organisé par Conein, Dodier et Thévenot (1993). C'est B. Conein qui nous a fait connaître toute la littérature témoignant des nouveaux développements des sciences cognitives autour de la cognition située ou distribuée, développements qui sont critiqués par rapport à l'approche « mentaliste » des travaux issus de l'intelligence artificielle (Newell, Simon, 1972).

3.2. Les intermédiaires de marché

Un des terrains qui a été le plus bénéfique à l'avancée de notre recherche est l'enquête que nous avons menée auprès des commissaires-priseurs dans une entreprise d'estimation. Nous avons pu, dans ce cadre, mettre en place un véritable dispositif d'observation, sinon d'expérimentation, des ressources sur lesquelles prend appui le travail d'estimation des objets. C'est la répétition des observations qui a permis de jeter les premiers jalons de notre modèle de l'expertise et de contraster différentes formes de jugement suivant la nature des objets en présence (*Le savoir prendre* [avec F. Chateauraynaud], 1992). Cette recherche a été poursuivie en essayant de prendre en compte de façon plus systématique les propriétés d'environnements complexes, tels que des entreprises et des marchés.

C'est dans cette perspective que je me suis intéressé plus précisément à l'entreprise d'estimation et de vente publique dans laquelle nous avons initialement enquêté en poursuivant les observations sur les problèmes organisationnels posés par un tel dispositif d'entreprise (*La pluralité des formes de coordination dans l'organisation des ventes publiques – Calculs à distance et formes de mise en présence des personnes et des objets*, Document de travail du CEE, 1994)²³. J'ai montré, en particulier, que l'interdépendance entre les différentes opérations de la vente publique (estimation, constitution, adjudication) rend problématique la division du travail entre différents commissaires-priseurs au sein d'une même entreprise.

Un autre prolongement a été effectué en prenant plus systématiquement appui sur la théorie économique des « marchés organisés » et, justement, sur le rôle du commissaire-priseur (*L'estimation des objets par les commissaires-priseurs*, Communication AFSE, 1994). L'objectif central était d'établir les contraintes sous lesquelles l'estimation se ramène à la fixation d'un prix et de mettre en évidence les apprentissages collectifs nécessaires pour atteindre cette situation. Dans les cas concrets, cette situation est rarement atteinte, ce qui oblige le commissaire-priseur à articuler différentes formes de coordination suivant le degré de stabilisation des espaces de calcul.

Cette problématique, centrée sur le rôle des intermédiaires dans la construction et le fonctionnement des marchés à partir de l'examen des relations contractuelles entre les différents intervenants (intermédiaires, offreurs et demandeurs), de leurs capacités d'expertises, de leurs outils et de l'environnement institutionnel (réglementation, associations professionnelles, standards, normes ou conventions de qualité...), a été reprise ensuite dans les questions d'évaluation des compétences sur le marché du travail. Dans ces travaux, une grande attention est accordée à la nature de l'information qui est transmise. Tout en mettant l'accent sur le travail de mise en forme de l'information effectué par les intermédiaires (voir *supra*), nous avons cherché à montrer aussi comment certains langages transmettent une information complexe reposant sur un « grain de l'information » plus fin que dans les cas d'une référence à des qualifications générales des personnes qui engagent un bien commun. On voit ici les tensions qui émergent avec le modèle des EG. Une première tension provient du fait que les évaluations en œuvre dans les processus de recrutement ne sont pas toujours justifiables en toute généralité. Le modèle des EG risque donc d'être réducteur, bien qu'il montre en négatif comment des opérations de recrutement échappent à des épreuves de sélection instituées.

Une seconde tension est liée au fait que le modèle est pris à contre-pied lorsque les candidats à un emploi manipulent les repères conventionnels (falsification des CV). Il faut alors être attentif à d'autres ressources mobilisées par les recruteurs qui sont difficilement communicables, non pas forcément parce qu'elles dévoileraient un intérêt trop particulier, mais plutôt parce qu'elles sont difficilement explicites. Cet accent sur l'aspect cognitif de l'évaluation conduit à supposer que les experts en recrutement s'appuient sur un monde commun « *infra* conventionnel » basé sur des expériences partagées de ce qu'est une personne normalement compétente.

²³ Pour des raisons de confidentialité, cette étude n'a pas pu être publiée dans un support à plus grande diffusion.

Cette attention au « grain » de l'information m'a été particulièrement utile dans le cadre de mes observations sur les jeunes photographes et, en particulier, sur les transactions médiatisées par les agents (*Les marchés du travail des photographes*, 1997c). En effet, dans ces cas, l'information transmise est de nature synthétique ou « holistique », par opposition à une décomposition analytique en des éléments simples, car elle fait référence au style du photographe, à sa personnalité. Notons que cela rend particulièrement délicate la tâche des personnes qui se chargent de l'apprentissage du jeune photographe, puisqu'elles doivent toujours se situer à la limite du jugement, dans ce que nous appelons un « régime de compréhension » (Bessy, Chateauraynaud, 1995), c'est-à-dire une posture qui suspend les critères préexistants d'évaluation afin de pouvoir appréhender ce qu'il y a de nouveau dans un mode d'expression en train de se développer.

3.3. Expertise, rationalité et cognition distribuée

Un de mes objectifs par la suite a été de rattacher notre modèle de l'expertise et de l'apprentissage aux modèles existants en économie qui mettent l'accent sur une certaine automaticité des actions. C'est dans ce sens que j'ai montré les apports et les limites de l'approche évolutionniste de la firme (Nelson, Winter, 1982) en matière d'apprentissage et de spécialisation des activités (*L'hypothèse de connaissance tacite dans la théorie évolutionniste de la firme*, 1997). La notion de routines organisationnelles développée par ce courant peut être avantageusement modélisée en référence à une approche en termes de cognition distribuée (Hutchins, 1995) ; ce qui permet de se démarquer plus nettement de l'approche de la cognition propre à H. Simon en terme de processus d'information. Cela permet également de souligner un enjeu considérable pour les firmes en matière d'appropriation du savoir qui n'est ni tacite, ni complètement codifiable, mais qui se loge dans des mémoires intermédiaires intégrant perceptions et représentations : dispositifs matériels, agencements spatiaux, mais également toute une série d'artefacts cognitifs, de codes communs, portant la trace du travail d'ancrage dans les corps des qualifications partagées par les acteurs.

Une nouvelle version (en anglais) de mon texte de 1997 a été modifiée pour être présentée à la conférence annuelle du DRUID (*Comments on the Tacit Knowledge Hypothesis in the Evolutionary Approach to the Firm*, 2000). Ce texte a fait l'objet d'un Document de travail du CEE dans l'optique de le soumettre ensuite dans une revue internationale (*“Is the Reproduction of Expertise Limited by Tacit Knowledge? The Evolutionary Approach to the Firm Revisited by the Distributed Cognition Perspective”*, 2001).

L'entrée par la perception et la mémoire permet d'aborder la question de l'apprentissage et de l'ancrage corporel des conventions ou des institutions. Cet ancrage corporel constitue une source d'inertie potentielle sans néanmoins éliminer toute possibilité aux agents de sortir de schèmes de perception stabilisés et d'explicitier de nouveaux repères de coordination. C'est cette dynamique que décrit Simon (1983) dans son modèle de rationalité intuitive, tout en restant dans un cadre mentaliste du comportement humain. Je reviendrai dans la seconde partie de mon mémoire sur les liens entre cognition et institution.

4. INNOVATION, DROIT DE LA PROPRIÉTÉ INTELLECTUELLE ET COOPÉRATION INTERENTREPRISES

Les affaires de contrefaçon, mais aussi, nos enquêtes auprès d'experts aux prises avec des problèmes relatifs à la propriété intellectuelle, m'ont particulièrement sensibilisé à la question de la définition des droits de la propriété intellectuelle (DPI) et de leurs respects, notamment, devant les tribunaux. Ces droits sont d'autant plus difficiles à faire respecter que les instances juridiques s'en tiennent à des jeux de représentations des produits en cause, sans avoir complètement prise sur leur propriété matérielle. Ce qui pose la question de la spécialisation des juges ou du recours à des experts. Ces enquêtes ont permis également d'analyser précisément les contraintes qui pèsent sur les

transferts de connaissance ou de savoir-faire en mettant l'accent sur leur distribution entre différents supports de mémorisation.

D'une façon générale, toutes ces enquêtes m'ont permis de jeter les premières bases d'une réflexion sur la protection de l'innovation et ses différentes alternatives, ainsi que sur les transferts de technologie. Le travail que j'ai entrepris depuis 1996, avec E. Brousseau dans le cadre de mes relations avec Atom (Université de Paris I), sur la gestion de la propriété intellectuelle en constitue donc un prolongement naturel. Par ailleurs, la perspective néo-institutionnaliste adoptée dans ces nouveaux travaux permet une confrontation avec « l'économie des conventions », notamment autour de la prise en compte de différents arrangements institutionnels²⁴. Bien que cette diversité des arrangements institutionnels ne soit pas fondée de la même façon, ces deux approches partagent l'idée d'une pluralité de cadres communs d'actions (ou de transaction) alternatifs et reposant sur des investissements de coordination.

Le point de départ de notre investigation, menée dans le cadre d'un appel d'offres du CGP sur « L'entreprise et l'immatériel », était de partir de cas où la coopération technologique entre deux entreprises pose la question de la définition des DPI. Ce projet initial a été sensiblement infléchi au cours de notre recherche pour se focaliser plus particulièrement sur les transferts unilatéraux de technologies. Cette recherche a été publiée sous la forme d'un rapport de recherche (*La gestion de la propriété intellectuelle dans la coordination interentreprises*, 1997b) et d'articles. Elle a été approfondie dans le cadre de l'appel d'offres CNRS sur l'innovation (*Coopération Technologique, Innovation et Diffusions*, Rapport pour le CNRS, 1999). Une seconde phase de recherche a été lancée ensuite portant plus spécifiquement sur les contrats de licence de technologie dans une perspective de comparaison sectorielle et internationale.

4.1. Propriété intellectuelle et coopération technologique

L'objectif initial était d'identifier à la fois les dispositifs contractuels propres à la gestion des ressources mises en jeu dans les coopérations technologiques et les formes organisationnelles et institutionnelles particulières venant pallier les difficultés de la gestion contractuelle des droits associés à la propriété intellectuelle. Nous proposons de faire varier le type de structure de l'industrie dans laquelle se situe l'activité innovante, ce qui peut être une façon de considérer le rôle joué par les dispositifs institutionnels comme support de coordination dans la gestion des DPI et, notamment, l'existence ou non d'intermédiaires de marché, tels que des organismes professionnels. Une autre source de variation prévoyait l'analyse des formes contractuelles en référence à des systèmes institutionnels et juridiques différents. C'est ce que nous avons proposé de faire à partir d'une comparaison internationale entre la France et les États-Unis.

4.1.1. Approche néo-institutionnelle du droit de brevet

En réponse à l'internationalisation des marchés et aux nouvelles caractéristiques de l'innovation technologique (vitesse, complexité, incertitude, coûts...), les entreprises sont de plus en plus contraintes par la nécessité de conclure des alliances ou différentes formes de coopération technologique, ce qui a des conséquences en matière de gestion de la propriété intellectuelle et, notamment, en matière de dépôts de brevet et de concessions de licences qui comportent un aspect de plus en plus stratégique.

Au-delà de l'usage stratégique du dépôt de brevet, nous avons analysé les différents coûts du dépôt de brevet et l'arbitrage entre différents modes de protection des ressources intangibles. Nous en avons tiré un texte intitulé « Brevet, protection et diffusion des connaissances : une relecture néo-

²⁴ Cette confrontation a été facilitée par mon séjour aux États-Unis à l'Université Washington de Saint-Louis (Missouri), en particulier, sur les questions d'investigation empirique.

institutionnelle des propriétés de la règle de droit » qui a été publié dans un numéro spécial de la *Revue d'économie industrielle*, consacré à « L'économie industrielle de la science » (1997). Dans une perspective néo-institutionnelle, nous développons l'idée que, toutes choses égales par ailleurs, le dépôt de brevet dépend de la distribution des coûts de mesure et de respect de ce type de droit de propriété entre les dispositifs légaux, des organisations privées et les propriétaires des droits. Lorsque ces derniers supportent l'intégralité de ces coûts, cela peut les conduire à recourir à d'autres modes de protection. Par ailleurs, nous soulignons que la variation de la définition des droits de propriété tient, non seulement aux dispositifs légaux, ce qui renvoie à des différences internationales, mais aussi à l'existence d'intermédiaires privés qui, eux, témoignent de différences intersectorielles. Nous rejoignons ici les conclusions sur le rôle des intermédiaires en matière du droit du travail et, notamment, le droit du licenciement (Bessy, Eymard-Duvernay, 1995). En introduisant les questions d'usages et d'interprétation des règles de droit, l'économie néo-institutionnaliste rejoint l'« économie des conventions » et s'éloigne d'une conception purement mécanique du droit.

4.1.2. La diversité des accords de licence de technologie

Dans un premier temps, nous avons orienté nos investigations sur les projets bilatéraux de développement technologique en commun, en parcourant différents secteurs d'activité. L'idée était que ces cas particulièrement complexes permettaient d'appréhender l'ensemble des transactions que nous voulions analyser puisque ces accords comportent aussi bien des transferts de connaissances déjà établies que la création de nouvelles connaissances. Nous avons pu ainsi réaliser des études de cas dans plusieurs industries en montrant la complexité des ressources qui sont engagées (Rapport CGP, chapitre 3, 1997).

Afin de procéder à un questionnement plus systématique dans le cadre d'une enquête visant à collationner des données statistiques, nous avons recentré notre recherche sur les accords de licence de technologie et, ceci, d'autant plus qu'il y a très peu d'études empiriques sur cette question précise relativement aux enquêtes sur les alliances. Un questionnaire a été élaboré en collaboration avec des membres de la *Licensing Executive Society (LES France)* qui regroupe en France et dans le monde des responsables de la propriété industrielle de grandes entreprises. À partir de nos différentes investigations empiriques et de l'examen de la littérature, nous avons défini un cadre d'analyse des contrats de licence de technologie et un jeu d'hypothèses à tester sur notre base de données de contrats (Rapport CGP, chapitre 2, 1997). Au-delà de l'incertitude sur la valeur et les usages de la connaissance, nous mettons l'accent sur la distribution de la connaissance entre différents supports, ce qui a des conséquences importantes sur les caractéristiques contractuelles du fait de la nature de l'information qui est transmise. Notre hypothèse centrale est que les accords de licence de technologie s'inscrivent sur un continuum délimité par deux pôles extrêmes : les accords reposant sur un « contrat relationnel » et ceux reposant sur un « contrat transactionnel » (cf. MacNeil, 1978). Ce continuum de formes contractuelles des accords de licence est analysé principalement suivant la nature des relations entre les parties, le degré de partage du savoir et les interdépendances technologiques, la nature de la coopération (transfert technologique ou co-développement) et la possibilité pour les parties de choix alternatifs entre différentes formes organisationnelles (intégration ou accord de licence).

Nous avons effectué une première exploitation de notre enquête statistique sur les accords de licence de technologie (Rapport CGP, chapitre 4, 1997). Malgré la taille relativement modeste de l'échantillon (une trentaine de questionnaires exploitables et une cinquantaine de contrats de licence), une typologie a pu être esquissée illustrant le continuum entre « contrats relationnels » et « contrats transactionnels ».

4.1.3. La gestion collective du droit de la propriété intellectuelle

Nos investigations empiriques dans des secteurs d'activité très divers ont fait apparaître des analogies entre les différents domaines de la propriété intellectuelle (marque, brevet, droit d'auteur, certificat d'obtention végétale), notamment sur la question de la gestion collective de la définition et du respect des droits de la propriété intellectuelle (DPI). En effet, nos observations sur les politiques des entreprises, en matière de dépôt de brevet et de contrats de licence, montrent que la prise en charge collective de la gestion de la propriété intellectuelle s'étend actuellement à des secteurs de l'industrie, du fait de l'émergence d'un marché international de licences de technologie (pharmacie, électronique grand public...). Cette prise en charge collective de la gestion des droits de la propriété intellectuelle s'inscrit à la fois dans les règles qui coordonnent les différents membres d'une industrie, dans des organisations privées qui gèrent la coordination (producteurs d'information spécialisée, associations professionnelles, intermédiaires de marché, etc.), et dans les agences publiques et les tribunaux qui sont impliqués dans la définition et le respect de ces droits de propriété. Cette perspective a été particulièrement travaillée dans notre texte sur la « gouvernance » des droits de la propriété intellectuelle à partir d'un rapprochement entre droit du brevet, droit d'auteur ou copyright, et d'une comparaison entre la France et les États-Unis (*“The Governance of Intellectual Property Rights: Patents and Copyrights in France and in the US”*, 1997c)²⁵. L'idée était d'analyser précisément les facteurs qui conditionnent la façon dont sont distribués les coûts de mesure et de respect des DPI (y compris les autorisations d'exploitation et la perception des rémunérations) entre les pouvoirs publics, les « institutions intermédiaires » et les propriétaires des droits.

Ces différents éléments d'analyse permettent de revenir sur les domaines de la politique économique concernés par les pratiques de licence : le droit de la propriété intellectuelle, le droit de la concurrence et la politique scientifique et technologique. Nous soulignons les limites d'une intervention publique basée sur les seules règles de droit et la nécessité d'une prise en compte des autres dispositifs institutionnels qui définissent les propriétés des systèmes de gestion de la propriété intellectuelle, entendus au sens de l'ensemble des procédures formelles et informelles, collectives et bilatérales.

4.2. Coopération et licence dans l'industrie, comparaisons sectorielles et internationales

Cela étant, ces travaux initiaux devaient être dépassés et confirmés, en particulier, en élargissant notre base d'investigations empiriques sur les accords de licences de technologie, en procédant à des comparaisons internationales plus précises et en proposant une meilleure caractérisation des « institutions intermédiaires » qui jouent un rôle essentiel dans la mise en œuvre des textes de loi et dans la gestion concrète des transferts de technologie et de compétences entre entreprises. Une telle démarche était un préalable à une caractérisation des secteurs d'activité pour mieux cerner ce qui, du point de vue des pratiques de licence et de coopération technologique, relève des caractéristiques économiques de ces secteurs (concentration, modalités de la concurrence), des caractéristiques des technologies (notamment des externalités qu'elles instituent entre acteurs), de l'existence de ces institutions intermédiaires. C'est ce que nous avons entrepris dans le cadre de l'appel d'offres CNRS sur « les enjeux économiques de l'innovation » (dirigé par D. Encaoua). Nous avons approfondi ces investigations et, en particulier, l'analyse statistique des données de notre enquête qui a débouché sur une typologie des diverses catégories de contrats de licence de technologie. Nous en avons tiré un article publié dans la *International Review of Law and Economics* (*“Licensing of Technology: Various Contracts for Diverse Transactions”*, 1998).

²⁵ Ce texte a été présenté à la première conférence de l'Association pour une économie néo-institutionnelle à l'Université de Washington de Saint-Louis (19-21 septembre 1997).

Dans le cadre du prolongement de l'appel d'offre CNRS et d'une étude pour le compte du ministère de l'Industrie, l'élargissement envisagé a reposé sur deux enquêtes :

- une enquête sur les contrats de licences disponibles auprès de l'Institut national de la propriété intellectuelle (INPI). La richesse des informations contenues dans le texte de ces contrats permet d'affiner considérablement la connaissance de ces contrats ;
- une enquête (en collaboration avec la LES) sur les pratiques de licence de technologie auprès d'entreprises américaines, japonaises et européennes, destinée à recueillir des données à la fois sur les pratiques contractuelles mais aussi sur leur contexte (stratégie de l'entreprise, environnement relationnel, rôle de certains intermédiaires et des organisations professionnelles, etc.), informations dont on ne dispose pas dans la base INPI.

À partir de la codification des contrats de licence déposés par les entreprises françaises à l'INPI, nous avons constitué une base de données de contrats de licence représentatifs de sept secteurs d'activité (226 contrats). Cette base a donné lieu à trois types d'exploitation statistique différents.

Une première exploitation a consisté à élaborer une typologie des structures contractuelles en fonction du poids respectif des clauses de garanties contractuelles (restriction d'usage, accès aux perfectionnements de la technologie...) et des clauses de gouvernance (renégociation, dispositifs de supervision ou de gestion des litiges, recours à l'arbitrage). Une publication de cette typologie a été soumise à la revue *Research Policy* ("*The Diversity of Technology Licensing Agreements*" [avec E. Brousseau et S. Saussier]).

À partir de cette typologie, nous avons cherché à tester économétriquement (modèle logit) le choix d'une structure contractuelle suivant la nature des droits et des ressources transférés en contrôlant par le secteur d'activité, les liens entre les parties (relations antérieures, contrats intra-groupes) et un indicateur de la « force » des DPI dans le pays qui sert de droit de référence dans le contrat. Nos hypothèses sont dans l'ensemble corroborées et, en particulier, l'idée que le transfert de connaissance tacite (formation et délégation de personnel) accroît la probabilité de recourir à des dispositifs de gouvernance permettant de bien ajuster la relation contractuelle. Nous travaillons actuellement sur un texte destiné à une revue internationale ("*Safeguards and Governance Mechanisms: The Case of Technology Licensing Agreements*" [avec E. Brousseau et S. Saussier]).

Enfin, nous avons testé économétriquement que le choix du mode de paiement ne peut pas se réduire uniquement à un problème d'incitation *ex ante* et qu'il faut prendre également en compte le coût de respect des contrats *ex post* et en particulier la nature de l'environnement institutionnel. Nous travaillons aussi sur une publication ("*Payment Schemes in Technology Licensing Agreements: A Transaction Cost Approach*" [avec E. Brousseau et S. Saussier]).

L'enrichissement de notre base de données (515 contrats) a permis de faire des comparaisons suivant le pays d'appartenance de la firme avec laquelle l'entreprise française contracte (*Les pratiques de licensing de technologie : une comparaison internationale (France, Allemagne, États-Unis et Grande-Bretagne*, Rapport pour le ministère de l'Industrie [avec Brousseau, Fares et Satin], 2001). À terme, cet enrichissement devrait permettre d'affiner les tests économétriques effectués sur les déterminants des structures contractuelles.

La réalisation de la deuxième enquête directement auprès des entreprises (160 répondants), en relation avec la *Licensing Executives Society*, va nous conduire à, non seulement approfondir les comparaisons intersectorielles et internationales, mais aussi mieux relier les pratiques de licence aux caractéristiques et aux stratégies des entreprises. Ce second aspect n'avait pas pu être analysé lors de notre première enquête auprès des entreprises du fait de la petitesse de notre échantillon. Par ailleurs, les données que cette enquête permet de recueillir sur le rôle joué par des organisations professionnelles et des intermédiaires privés sont très précieuses car elles permettent d'identifier empiriquement les règles et les dispositifs qui encadrent les accords de licence de technologie.

5. THÈMES FUTURS DE RECHERCHE

Au terme de cette première partie, j'espère avoir montré la fécondité du programme de recherche de l'économie des conventions en ce qui concerne l'appréhension empirique des dispositifs institutionnels. Cette posture de recherche est très coûteuse et implique de faire des liens avec d'autres disciplines telles que le droit ou la sociologie. J'ai aussi voulu montrer l'utilité de croiser différentes approches économiques des institutions et de faire des liens entre économie du travail et économie de l'innovation sur les questions du rôle des intermédiaires de marché, de la gestion collective des transactions ou de la distribution des droits de la propriété intellectuelle ou d'autres formes de rémunération. Pour conclure, je donne les principales orientations de mes thèmes futurs de recherche.

5.1. Stratégies contractuelles et gestion de la relation de travail

Mes travaux actuels sur la place du contrat dans la gestion de la relation d'emploi (avec M. Bernardi, C. Chaserant, F. Eymard-Duvernay [Forum/CEE] et E. Marchal [CEE]) s'inscrivent dans la continuité de ceux effectués sur l'analyse économique du droit (droit du travail, droit de la propriété intellectuelle) et l'articulation de différents dispositifs institutionnels. Dans le cadre de l'action concertée incitative sur le travail-ACI Travail (appel d'offre du ministère de la Recherche), nous avons mené une série d'enquêtes pour montrer que le contrat de travail de droit commun reste un lieu d'observation pertinent des transformations de la prestation de travail, tout autant, sinon plus, que les formes atypiques d'emploi (Bernardi *et alii*, *Stratégies contractuelles et gestion de la relation de travail*, Rapport de recherche, 2002). Il est alors nécessaire de revenir au niveau des clauses contractuelles pour prendre la mesure des aménagements des relations de travail. L'objectif de notre recherche est de développer, à partir de la constitution d'une base de données de contrats à durée indéterminée, une approche comparative des contrats de travail, fondée sur des rapprochements entre droit, sociologie et économie. Ce sont les possibilités de construction d'une telle base de données qui ont été examinées dans la première phase exploratoire de cette recherche, ainsi que les voies d'exploitation auxquelles elle pourrait donner lieu. En effet, aucune base de données de contrats de travail n'est à ce jour disponible.

Une telle base de données devrait contenir non seulement les textes des contrats mais aussi des informations sur l'environnement qui leur est associé. Cet environnement comprend, d'une part, les données sur l'entreprise, son organisation du travail et sa politique de gestion de la main d'œuvre et, d'autre part, les textes régissant les rapports collectifs entre employeurs et salariés. La stratégie d'enquête que nous retenons pour l'avenir serait d'enrichir la première base de données que nous venons de constituer, afin de pouvoir construire une typologie des formes contractuelles en la reliant à des types d'entreprise ou des types d'emploi. Pour l'instant, nous avons plutôt cherché à faire varier les configurations afin de cerner l'éventail des clauses présentes au sein des contrats de travail et de chercher les facteurs explicatifs de leur présence (Bernardi *et alii*, 2002).

Dans une perspective historique, il serait intéressant d'étudier la transformation de la forme et du contenu des contrats de travail en fonction des changements des politiques d'emploi des entreprises et de l'évolution du droit du travail et de la jurisprudence. Cet objectif demande une méthode d'investigation basée plutôt sur des monographies d'entreprises ou de secteurs d'activité particuliers. Nos lectures et nos premières investigations de terrain permettent d'avancer quelques pistes pour analyser le recours accru à l'écrit en matière de CDI ou à toute une série de clauses particulières au cours de la période contemporaine : la flexibilisation et l'individualisation de la relation de travail, l'usage stratégique du droit par les entreprises...

5.2. Innovation et institutions du travail

Une orientation particulière que je veux donner à notre base de données de contrats de travail est de constituer un sous-échantillon de contrats concernant des emplois orientés vers une activité innovante, ce qui conduit à s'intéresser particulièrement aux clauses portant sur la création, l'entretien, la valorisation et la protection du patrimoine technologique de l'entreprise. Nos premières observations montrent que, dans certaines configurations, le contrat de travail se rapproche d'un contrat de licence de technologie, le travailleur louant ses connaissances et ses compétences pour la réalisation d'un projet précis. Se pose la question de la définition de modes de rémunération qui engage également la distribution de DPI et le statut des travailleurs (salarié/indépendant). Par ailleurs, la question de l'embauche de travailleurs dont l'activité est fortement innovante pourrait s'inscrire dans la continuité de nos études sur les pratiques de recrutement, en mettant l'accent sur les liens que les entreprises entretiennent avec le système d'éducation et de formation.

Plus généralement, notre recherche future voudrait approfondir des questions qui sont à la jonction de l'économie du travail et de l'économie de l'innovation et des connaissances, à partir d'une approche qui relie systématiquement processus d'apprentissage et institutions du travail. Nous partons de l'idée que les configurations productives qui privilégient les formes d'organisation en réseau posent la question de l'émergence de nouveaux modes de création et de transfert du savoir technologique, qui ne reposent ni sur l'organisation d'un marché interne valorisant l'ancienneté dans l'entreprise, ni sur le fonctionnement d'un marché professionnel. Il y a de fortes tensions entre les liens d'interdépendance créés par les processus d'apprentissage collectif en œuvre dans ces nouvelles organisations et « l'individualisation » de la relation de travail suite au recul de la négociation collective permettant, par l'intermédiaire des systèmes de qualification, l'organisation de carrières longues et la régulation de la répartition des revenus.

La dimension collective de l'apprentissage pose avec une acuité particulière l'émergence de règles distribuant des droits et des statuts à chacun si l'on ne veut pas réduire les processus d'innovation uniquement à leur dimension cognitive. Cela pose les questions de la distribution des revenus (y compris des DPI) entre ceux qui participent à la création et au transfert du savoir technologique, mais aussi des politiques de formation et de gestion des parcours professionnels. Cette distribution des droits et des statuts suppose la définition de catégories (propriétaire/non propriétaire, système de qualifications...) qui soutiennent et contraignent l'organisation des entreprises et le fonctionnement du marché du travail.

Pour l'instant, je participe à un projet intitulé « Travail, organisation et compétence dans les systèmes nationaux d'innovation » (dirigé par E. Lorenz [Université de Compiègne/ CEE] et B. Lundvall [Université d'Aalborg/DRUID]) qui fait l'objet d'une série de *Workshops* financés par la Commission européenne. L'analyse qui me concerne porte sur les liens entre processus d'innovation et système d'éducation et de formation, et, notamment, les nouveaux systèmes de formation et de certification des compétences professionnelles.

CHAPITRE 2

MISE EN PERSPECTIVE AVEC D'AUTRES APPROCHES ET DÉVELOPPEMENTS FUTURS

Je viens de donner les principales orientations de mes recherches futures. Je voudrais maintenant présenter des pistes de réflexion concernant ma démarche de recherche en termes de cadre d'analyse et de méthodologie empirique. Ce qui unifie jusqu'à maintenant mon approche, c'est de partir de transactions élémentaires en mettant l'accent sur l'existence de cadres communs d'action alternatifs dans lesquels elles peuvent se dérouler. Cette perspective se distingue d'une approche plus macro-économique qui donne une représentation d'ensemble du système économique dans laquelle la structure institutionnelle permet d'expliquer les régularités observées entre agrégats macro-économiques. La théorie de la régulation en donne une bonne illustration même si des liens peuvent être faits avec des approches micro-économiques de formes d'organisation (Boyer, Sallard, 1995) et la façon dont ces formes d'organisation ou des « conventions » peuvent se diffuser au sein d'une économie (Boyer, Orléan, 1994). Je ne rendrai pas compte ici des complémentarités possibles entre l'économie des conventions et la théorie de la régulation. Un tel type d'exercice constitue un autre sujet de réflexion auquel l'économiste des conventions est inévitablement confronté lorsqu'il adopte une perspective historique²⁶.

Dans le cadre de cette seconde partie, je propose, en premier lieu, de préciser les possibilités de rapprochement avec d'autres théories économiques, notamment entre EC et « nouvelle économie institutionnaliste » (NEI), et avec d'autres disciplines, en particulier les sciences cognitives. Ce dernier type de rapprochement permet de réfléchir à la façon dont sont modélisés les processus cognitifs et analysés les liens entre cognition et institutions sociales. Dans cette perspective, les approches en termes de « cognition distribuée » renouvelle l'approche « mentaliste » de la cognition issue des travaux en intelligence artificielle (Newell, Simon, 1972).

Je voudrais également présenter une série de réflexions qui sont nées au cours de la rédaction de ce mémoire lorsqu'il s'est agi de préciser la posture épistémologique de l'EC à propos des institutions et d'identifier différents cadres communs d'action. Cela conduit à analyser les liens entre les notions de « convention » et « d'institution ». Doit-on les considérer comme des cadres de coordination distincts ? Mettre l'accent sur leur imbrication ? Ou réduire une notion à l'autre ? Dans le premier cas, l'idée est que si les cadres institutionnels sont facteurs de régularité des comportements, il importe de les distinguer d'autres cadres de coordination, qui sont également producteurs de régularité, mais qui auraient des caractéristiques différentes des règles institutionnelles. Un auteur néoinstitutionnaliste comme North (1990) distingue les « institutions formelles » des « institutions informelles » dans lesquelles il range les « conventions ». Mais il montre aussi leur imbrication pour rendre compte de la question de l'interprétation des règles de droit et de leur transformation au cours du temps. En cela, il se rapproche de l'EC. En fait, l'insistance sur un type de « mécanisme de coordination » est le plus souvent associée à une perspective théorique qui place à l'arrière-plan les autres modes de coordination. Il me semble que la spécificité de l'EC est d'avoir, pour des raisons de cohérence mais aussi de visibilité de son programme de recherche, voulu réduire l'ensemble des cadres de coordination à la notion de convention tout en distinguant différents types de convention.

Cette partie de mon mémoire propose donc une réflexion d'ordre plus épistémologique, afin de mieux cerner la posture de l'EC qui, par ailleurs, est loin d'être unifiée. Elle prend appui principalement sur trois textes qui sont déjà rédigés. Le premier est en voie de publication dans un ouvrage

²⁶ Sur ce point, je renvoie en particulier à Favereau (1995c). Pour une synthèse des différentes approches économiques des institutions, voir Villeval (1995).

collectif (dirigé par Favereau et Lazega, éd. E. Elgar) et concerne les convergences entre EC et NEI (*Institutional Embeddedness of Economic Exchange, Convergence between New Institutional Economics and the Economics of Conventions*, 2002a). Le second présente l'approche en termes de « cognition distribuée » à partir d'une relecture critique de la notion de « routine organisationnelle » avancée par la théorie évolutionniste de la firme de Nelson et Winter (*Distributed Cognition and the Theory of the Firm: Enriching Nelson and Winter's Evolutionary Analysis of Organisational Learning and Memory*). Il a été proposé à une revue. Enfin, le troisième texte est consacré à un essai de clarification de la posture de l'EC en ce qui concerne la notion d'institution (*Représentation, convention et institution. Des repères pour l'économie des conventions*, 2002b). Il se présente sous la forme d'un document de travail et propose des pistes de réflexion qui demandent encore à être travaillées.

I. RAPPROCHEMENTS ENTRE «ÉCONOMIE DES CONVENTIONS» ET «NOUVELLE ÉCONOMIE INSTITUTIONNALISTE»

Afin de bien faire comprendre ma démarche de recherche, je voudrais dire quelques mots de mon rapprochement avec la « nouvelle économie institutionnaliste » (NEI, dans la suite du texte) . Ce rapprochement tient essentiellement au projet commun à l'EC et à la NEI d'étudier des institutions autres que le « marché » en partant des problèmes de coordination rencontrés par les acteurs économiques. L'idée principale est que la qualité des transactions a des conséquences sur leur volume et donc sur le développement des activités économiques. À partir de là, le rôle de l'économiste est de rendre compte de la diversité des arrangements institutionnels qui encadrent les relations d'échange et, d'un point de vue plus normatif, de proposer des alternatives institutionnelles. En matière de politique publique, les deux courants partagent la critique de l'économiste qui, placé en position de surplomb par rapport aux acteurs économiques, et ayant une connaissance objective la plus complète des faits sociaux pertinents, détermine l'institution optimale.

La principale différence entre les deux courants provient du fait que la NEI propose un cadre explicatif complet du choix de l'arrangement institutionnel : la réduction des coûts de l'échange suivant les attributs des transactions (fréquence, incertitude, spécificité des actifs) sous les conditions que les acteurs ont une capacité cognitive limitée et une tendance forte à l'opportunisme (Williamson, 1985). Pour expliquer l'émergence et l'évolution des institutions, les auteurs de la NEI adoptent une approche de type fonctionnaliste au sens où on leur prête théoriquement une fonction à accomplir. Ce fonctionnalisme est cependant nuancé chez un auteur comme D. North (1990). Si une grande partie du raisonnement de l'auteur tend à expliquer les institutions du fait de leur capacité à accroître les échanges, du fait de la réduction des coûts de transaction, il met également l'accent sur le fait que certains acteurs économiques ou politiques peuvent faire pression sur les instances normatives conduisant à des solutions institutionnelles qui sont plus ou moins efficaces sur le plan économique. Ce type d'argument, ajouté à celui de l'inertie de règles institutionnelles informelles, contribue à relativiser le « fonctionnalisme » de la NEI.

Les travaux de Schotter (1981) constituent un autre courant au sein de l'approche néo-institutionnelle qui met l'accent, dans une perspective néo-autrichienne, sur l'auto-émergence des institutions. Prenant appui sur la théorie des jeux, l'auteur cherche à modéliser l'émergence spontanée des institutions²⁷ à partir d'un état de nature, donc sans institution, les acteurs cherchant à maximiser leur propre utilité. L'intérêt individuel est donc l'élément moteur de la dynamique institutionnelle et l'intérêt collectif est réductible aux intérêts individuels.

²⁷ L'auteur distingue bien les institutions qui sont le fruit d'une délibération (théorie des jeux coopératifs) des institutions sociales qui émergent spontanément (jeux non coopératifs). C'est à ces dernières qu'il s'intéresse et les classe suivant trois types de problème qu'elles ont à résoudre : les problèmes de coordination, les problèmes du type dilemme du prisonnier (y compris le financement d'un bien public), et les problèmes qui renvoient à des institutions dont le rôle est de préserver une position de status quo en matière d'inégalité (droit de propriété et loi en matière d'héritage).

De son côté, l'EC ne propose pas de facteurs explicatifs, au sens de l'analyse économique traditionnelle (modèle prédictif), du recours à un arrangement institutionnel. Le cadre d'analyse de l'EC est principalement orienté vers l'identification des conventions mobilisées par les acteurs dans le cadre de leur échange à partir de l'analyse empirique des dispositifs institutionnels. L'hypothèse forte est que ces dispositifs de coordination sont fortement soumis à une contrainte de justice, donc à un ordre normatif, et qu'ils ne peuvent pas être réduits à un jeu d'intérêts individuels. Le passage d'une convention à une autre se fait à partir de la critique de certains acteurs, à la suite de profonds déséquilibres ou de défaillances, suivant un processus délibératif pour imposer une autre convention. Ce cadre d'analyse pose deux problèmes pour aborder la dynamique institutionnelle. D'une part, il est très contraignant d'un point de vue empirique car il faut rendre compte de l'argumentation des acteurs au cours d'épreuves de justification ; ce qui est la rançon d'un point de vue interne sur les règles et du sens que les acteurs leur accordent. D'autre part, ce modèle sous-estime les épreuves de force qui prennent un caractère plus local mais qui par, micro-déplacements successifs, installent progressivement un nouvel ordre normatif. C'est un des apports de l'ouvrage de Boltanski et de Chiapello (1999) d'avoir montré que la critique n'est pas le seul élément moteur de l'esprit du capitalisme. L'accroissement des conditions de la concurrence conduit en permanence les acteurs à rechercher des opportunités de gain et constitue donc une source de modification du capitalisme qui, à son tour, entraîne une modification de son esprit²⁸.

On peut se demander néanmoins si les auteurs ne sous-estiment pas le rôle des dispositifs bilatéraux de gouvernance pour se protéger de comportements trop opportunistes. On pourrait ainsi interpréter le développement actuel des dispositifs contractuels, notamment en matière de gestion de la relation de travail (Bernardi *et alii*, 2002), par les difficultés de fonder des épreuves instituées propres à la « cité par projet » qui correspond, pour les auteurs, à l'esprit actuel du capitalisme. D'une certaine façon, les auteurs rétablissent la balance entre les actions visant un ordre normatif et celles qui sont orientées vers la poursuite de gains purement individuels, c'est-à-dire qui ne sont pas justifiables en toute généralité.

Conscient des différences entre EC et NEI, je défends néanmoins une certaine complémentarité des deux courants d'analyse lorsqu'il s'agit de spécifier différents arrangements institutionnels en matière de relation de travail ou de transfert de technologie, d'analyser les conséquences d'un changement de réglementation et, de façon plus normative, faire des propositions de politique publique. L'approche des dispositifs juridiques, suivant une perspective moins mécaniste que l'approche économique traditionnelle, le poids donné aux investissements de coordination et au rôle des intermédiaires dans les échanges²⁹, constituent des points de convergence essentiels et permettent de rendre compte de l'importance des « institutions intermédiaires » dans la mise en place d'arrangements institutionnels hybrides (Ménard, 1996), entre la coordination par le marché et la coordination par l'entreprise. Une bonne illustration de cette convergence est l'accent mis sur la gestion collective des transactions. Par exemple, les difficultés de délimitation et de défense des DPI, du fait qu'ils portent sur des actifs intangibles, sont à rapprocher de celles inhérentes à l'évaluation des compétences des personnes sur le marché du travail. Il y a une analogie entre l'usage des qualifications professionnelles, qui a pour conséquence de lisser les écarts individuels de rémunération, et la gestion collective des DPI définissant des taux de redevance communs.

La nouvelle étude que je viens de lancer (avec Bernardi, Chaserant, Eymard-Duvernay et Marchal, 2002) sur les formes contractuelles propres à la relation de travail s'inspire en partie de mon analyse antérieure des contrats de licence de technologies et de l'idée de constituer une base de données de contrats avec un minimum d'information sur les entreprises et leur environnement institutionnel. Ce type de méthodologie de recueil des données est cohérent avec la volonté d'appréhender les

²⁸ Pour décrire cette dialectique, les auteurs font référence aux catégories de *voice* et d'*exit* de A. Hirschmann (1972).

²⁹ Il y a d'autres approches économiques des intermédiaires, au-delà de l'approche néo-classique en termes de coût de recherche de l'information, qui mettent l'accent sur leur rôle d'arbitrage et de producteur de confiance. Voir, dans le cas des coopérations technologiques interentreprises, les travaux de Nooteboom (2000) qui croisent la NEI avec la *resource-competence theory*.

contextes institutionnels et organisationnels en s'appuyant sur les dispositifs d'information construits par les acteurs. Le travail de codage et de traitement statistique repose alors plus étroitement sur les opérations de mise en forme effectuées par les acteurs eux-mêmes, au lieu de créer *a posteriori* des catégories permettant la mise en équivalence. Notons que, dans le cas des contrats de travail, cette mise en forme *a posteriori* est néanmoins plus importante, du fait des difficultés à établir un codage du texte des contrats de travail³⁰, que dans le cas des contrats de licence de technologie. Cette différence qui témoigne d'une moins grande « standardisation » des contrats de travail à durée indéterminée peut être interprétée en référence à une plus grande spécificité de la relation de travail suivant les entreprises.

Une autre source de difficulté, qui est liée à la précédente, est de pouvoir appréhender dans quelle mesure ces « contrats » sont mobilisés dans le cours de la relation de travail, au moment de l'embauche ou de la rupture de la relation de travail. Ce qui devrait conduire à une observation plus micro-analytique permettant de faire la part entre les différents dispositifs qui soutiennent la relation de travail (usages, règlement intérieur, accords collectifs..., mais aussi, instructions des gestionnaires et dispositifs techniques).

2. PROCESSUS COGNITIFS ET INSTITUTIONS SOCIALES

Observer comment les dispositifs d'information ou techniques sont mobilisés en situation conduit à accéder aux processus cognitifs eux-mêmes. Cela implique des méthodes qui se rapprochent de l'enquête ethnographique ou des dispositifs d'observation des chercheurs en sciences cognitives. Il existe en économie une tradition d'analyse des processus cognitifs qui remonte en particulier aux travaux en intelligence artificielle de H. Simon et qui modélise la cognition en référence à des processus d'information. Elle est à l'origine de développements récents autour de ce que l'on nomme aujourd'hui l'« économie expérimentale ». Mais il nous semble que les liens entre processus cognitif et institution sont mieux appréhendés à partir des développements des sciences cognitives autour de la « cognition distribuée », car cette approche rompt avec une conception individualiste de la cognition et de la rationalité. Cette perspective est aujourd'hui partagée par certains représentants de la NEI et de l'EC.

Dans son amorce du côté de la cognition distribuée, North montre bien les limites de l'approche économique dans laquelle la définition de la rationalité est dérivée indépendamment du contexte social (Knight, North, 1997). La cognition est évaluée uniquement en termes de capacité individuelle à assimiler et à traiter l'information correctement. Le travail cognitif, l'élaboration des représentations, est fait uniquement à un niveau individuel³¹. Or, cette élaboration est aussi collective au sens où elle est basée sur un processus impliquant plusieurs acteurs ou plusieurs acteurs et des *artefacts* cognitifs. La cognition distribuée permet de prendre en compte non seulement les processus collectifs d'élaboration des représentations, le caractère relationnel de la cognition, mais aussi de bien comprendre la relation entre les représentations individuelles et les représentations collectives, les institutions, issues de l'histoire et de l'expérience courante, qui peuvent être incorporées dans les *artefacts* cognitifs.

³⁰ Parmi ces difficultés, on peut citer : l'absence de formalisme strict en matière de CDI, la variété des documents écrits qui peuvent faire office de preuve en droit d'un engagement contractuel, savoir ce qui rentre dans le contrat, comme les annexes au contrat, et, plus généralement, distinguer ce qui a valeur d'information et imposé unilatéralement par l'employeur de ce qui est soumis à l'accord mutuel des parties. Cela rejoint les discussions de la doctrine juridique sur ce qu'est un contrat, sur la distinction entre différents types de contrats : contrat d'adhésion, contrat synallagmatique,...

³¹ Knight et North sont amenés ainsi à critiquer les approches expérimentales qui mettent l'accent sur les activités « internes » des individus déconnectés du contexte social, telles que les expérimentations menées par Kahneman et Tversky (1984). Ces derniers évaluent la rationalité des décisions individuelles en référence à une conception de la rationalité qui est théoriquement construite. Les écarts par rapport au modèle sont alors attribués à des défaillances cognitives des acteurs individuels.

Il apparaît alors important de prospecter des approches qui adoptent un point de vue plus complexe entre cognition, rationalité et contexte social. Les travaux d'Hutchins³² (1995) fournissent un excellent modèle de l'approche en termes de cognition distribuée, travaux auxquels se réfèrent conjointement North (Knight, North, 1997) et l'EC (Eymard-Duvernay, Marchal, 1997 ; Favereau, 1998). Le projet d'Hutchins est de re-incorporer (*re-embody*) les processus cognitifs face à la posture mentaliste dominante dans les sciences cognitives, y compris chez Simon (Bessy, 2002a). L'accent est mis sur la façon dont sont distribuées les connaissances, non seulement entre les agents économiques, mais aussi entre les agents économiques et leur environnement socio-matériel. La conduite d'une activité est modélisée suivant la trajectoire de transformation des représentations du savoir à travers différents média, le savoir n'étant pas seulement dans la « tête » des agents. Au cours du temps, les solutions proposées aux problèmes fréquemment rencontrés contribuent à accroître les compétences des agents, à définir l'organisation et la division du travail. Elles sont également incorporées dans ces media représentationnels et, en particulier, dans les dispositifs matériels (outils, instruments, équipements, agencement spatial...) et les « *artefacts* cognitifs » (plans, langages...) sur lesquels s'appuie au quotidien l'activité des agents.

Cette approche est présentée plus en détail dans le texte que je consacre à la façon dont la théorie évolutionniste de la firme de Nelson et Winter (1982) rend compte de l'apprentissage et de la mémoire organisationnels. Ces auteurs concilient, en suivant plusieurs niveaux d'explication, deux façons de penser le savoir technologique, qui renvoient à des traditions différentes. Celle qui a été initiée par les différents travaux de Simon et dans laquelle firme et savoir sont modélisés en termes de processus d'information abstraits. Celle que l'on peut faire remonter à M. Polanyi (1967) ; l'approche est plus empirique et se focalise sur les capacités « d'arrière-plan » impliquées par la résolution de problèmes, mettant l'accent sur la dimension tacite du savoir, à la fois incorporé et encasté socialement. Or, ces deux approches sont difficilement compatibles³³. Je montre comment la référence à Simon, souvent implicite, empêche les auteurs évolutionnistes de donner une représentation de la cognition véritablement distribuée, au sens où la cognition est dissociée de l'esprit individuel pour en faire la propriété d'un système³⁴. Les évolutionnistes conservent néanmoins un argument extrêmement fort pour l'analyse des changements organisationnels face à des modifications de l'environnement. En effet, même si on considère que localement les acteurs peuvent représenter et planifier leurs activités, afin de définir des relations mieux adaptées aux changements de leur environnement immédiat, cette possibilité de représentation et de planification est le plus souvent impossible au niveau de l'ensemble de l'organisation. Dans ce texte, des liens sont faits également avec la notion de « communauté de pratique », notion très utilisée aujourd'hui en économie de la connaissance (Cohendet, Llerena, 2001).

D'un point de vue empirique, ces différents media extérieurs aux personnes, ainsi que les modalités d'interaction qu'ils supportent, sont observables au niveau de la pratique quotidienne des agents. Leur observation permet l'étude des propriétés cognitives (effort cognitif, qualité des représentations, capacité d'adaptation et d'apprentissage...) des systèmes socio-matériels dans lesquels interagissent les agents (en l'occurrence les organisations) plutôt que la seule analyse des propriétés cognitives des agents individuels, à l'instar des approches expérimentales de la rationalité. Ainsi, les différences de performances de deux groupes, pratiquant une même activité, peuvent être imputées

³² Ces travaux s'inscrivent dans toute une tradition de l'anthropologie cognitive dans laquelle s'inscrit également l'analyse des institutions que propose M. Douglas (1986). Elle montre en particulier comment les institutions, et les rapports sociaux associés, fixent les processus cognitifs de la mémoire (et de l'oubli), du classement, et, plus généralement, de l'apprentissage des notions logiques.

³³ Dans le cadre du débat sur la codification du savoir, voir la critique que Nightingale (2001) adresse à Cowan, David et Foray (2000). Nightingale montre que ce que ces traditions considèrent comme « réel » et, par conséquent, la nature de leur explication sont fondamentalement différents.

³⁴ Cette démonstration n'était pas aussi aboutie dans la version antérieure de ce papier (Bessy, 2000) dans laquelle j'avais plutôt mis l'accent sur les liens entre le modèle de l'expertise que j'ai construit avec Chateauraynaud (1995) et la notion de « routine » utilisée par Nelson et Winter.

au mode d'organisation des processus cognitifs plutôt qu'aux seules compétences individuelles des agents. Le même type de raisonnement vaut pour une perspective diachronique.

Cet accent mis sur le caractère relationnel de la cognition ne doit pas effacer la dimension normative des *artefacts* cognitifs et plus généralement de l'activité productive qui repose sur des arrangements sociaux, des règles institutionnelles qui peuvent dépasser le contexte local. Il est alors important de pouvoir traduire les régularités observées en règles d'action qui ne sont *pas forcément explicitées par les acteurs lorsque le chercheur s'en tient à la seule* interview. De même, seule l'observation prolongée dans le temps permet d'accéder à des ressources qui ont un caractère d'évidence pour les acteurs, telles que le recours à des réseaux de relations interpersonnelles. Ces ressources ne sont pas livrées spontanément du fait de la contrainte d'objectivation que notre simple présence impose le plus souvent à nos interlocuteurs³⁵.

Sur la question de l'appréhension empirique des règles, je voudrais souligner un point sur lequel la posture empirique de l'EC n'est pas complètement clarifiée. Si les auteurs (Eymard-Duvernay, Marchal, 1997 ; Favereau, 1998) mettent l'accent sur la dimension collective et contextuelle des compétences, l'appréhension empirique des « règles » qu'ils proposent fait référence à la notion de « rationalité procédurale » empruntée à Simon, au nom d'une approche plus « réaliste » des règles. Cette référence mériterait d'être plus approfondie en distinguant chez cet auteur différentes façons d'appréhender ou de modéliser les règles (routines, règles de décision, heuristiques...). Si on prend l'exemple des routines servant à résoudre des problèmes (*search routine*), Simon a recours à un « protocole d'analyse » particulier dans ses travaux en intelligence artificielle (Newell, Simon, 1972). Ce protocole consiste à demander aux individus comment ils résolvent un problème et de considérer les réponses qu'ils fournissent comme des accès directs à ce qui se passe dans leur mémoire. L'autre hypothèse implicite est que les choses qui seraient explicitées seraient les seules choses impliquées dans la résolution de problèmes. Le rôle des capacités d'arrière-plan, la dimension tacite du savoir impliquée dans la résolution de problèmes, ne sont alors pas pris en compte dans l'explication. Ce type d'investigation empirique risque d'effacer le fait que les acteurs puissent développer des compétences qui sont fonctionnellement équivalentes à un système de règles sans contenir des représentations de ces dernières³⁶.

Cette question de l'explicitation des règles pose un redoutable problème empirique pour le chercheur. D'un côté, tous les acteurs n'ont pas la même capacité à porter un regard réflexif sur leurs propres activités. D'un autre côté, en situation d'*interview* les acteurs ont plutôt tendance à se référer aux règles codifiées sans faire part des processus d'ajustement, sinon des échecs de coordination. Il faut alors mettre en place des dispositifs d'observation qui permettent de suivre les acteurs au quotidien pour repérer les échecs de coordination, les ajustements par rapport à des règles codifiées, mais aussi des régularités qui ne s'expliquent pas toutes par le suivi d'une règle de façon consciente. Dans ce dernier cas, c'est le chercheur qui fait émerger l'institution ou la règle avec toute la dose d'interprétation que cela peut comporter. À partir du moment où la pratique décrite à l'aide d'une règle ne prend sens que dans la référence à d'autres pratiques, à l'histoire des acteurs, cela pose le problème de savoir où s'arrête l'investigation du chercheur pour prendre en compte l'interdépendance des pratiques et des institutions.

Ces méthodes d'observation rapprochée ne doivent pas être opposées aux méthodes statistiques à partir de données quantitatives, suivant la distinction « qualitatif/quantitatif ». Cette distinction est utilisée en économie le plus souvent pour opposer « études de cas » et « économétrie ». Les premières ont mauvaise presse car trop particulières, ne permettant pas de tester des propositions issues de

³⁵ La méthode de l'analyse structurale orientée vers le relevé rigoureux des relations entre acteurs au sein d'un système permet de rendre compte de sa structure relationnelle et de la nature des ressources qui y circulent. Sur ce point, voir E. Lazega (1998).

³⁶ Sur ce point, voir B. Renaud (2001). À partir d'une étude de cas, elle montre « comment les règles sont suivies » en s'appuyant sur des routines. Elle justifie ce type d'analyse, basée sur une observation rapprochée d'opérateurs en situation de travail, en partant du fait que si l'analyse économique, et en particulier l'EC, s'est intéressée au problème théorique de savoir comment les règles sont suivies, peu d'analyses portent sur l'aspect empirique de ce problème.

la théorie. Notons d'abord que, lorsque l'étude de cas ne s'en tient pas à une simple description, elle permet de mettre en évidence des tensions entre différents modes d'organisation ou différentes règles institutionnelles³⁷. Mais pour ce qui nous intéresse ici, le recours à des études de cas basées sur des observations précises permet de faire émerger des indicateurs « intermédiaires » de modèles de coordination que l'on peut ensuite implémenter sous la forme d'un questionnaire à visée statistique.

C'est la démarche que nous avons poursuivie lors de l'élaboration d'un questionnaire au sujet des accords de licence de technologie (voir § 4.1.2.) en intégrant des questions permettant d'appréhender, en particulier, la distribution des connaissances dans les différentes ressources transférées dans le cadre de l'accord de licence (textes, plans, données expérimentales ou commerciales, délégation de personnel, action de formation...). L'idée est de construire ensuite un indicateur permettant de distinguer les accords suivant le degré de codification des ressources transférées au lieu de poser de façon abrupte cette question aux enquêtés (Quel est le degré de codification... ?). Ainsi, l'élaboration d'une variable est le fruit d'une construction contrôlée par le chercheur et non la transformation des réponses en variables, tentation qui est parfois présente chez les chercheurs qui, trop pressés de vouloir tester leur théorie, imposent leurs catégories analytiques aux enquêtés. La question risque alors d'être mal interprétée ou plutôt donner lieu à une certaine variabilité des interprétations. Par ailleurs, elle rend ensuite impossible l'exploitation de l'enquête suivant une autre perspective théorique.

Cette démarche qui s'étale sur la longue durée a été également mise en œuvre dans la conception d'un questionnaire sur les pratiques de recrutement des entreprises (voir *supra*). Un point qui pose problème est celui de la définition du jeu de catégories à retenir pour différencier les pratiques. En effet, les catégories renvoyant à la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (PCS) ou des grilles de classification des emplois des conventions collectives ne sont pas toujours les plus pertinentes pour certaines entreprises en matière de procédure de recrutement et plus généralement de la gestion de la relation de travail.

Ce sur quoi je veux insister, ce sont les problèmes inhérents à la création de catégories (de codage) qui mettent en équivalence les faits étudiés. Une fois que la « catégorie » est stabilisée, on peut passer ou non à la répétition de l'observation et à l'agrégation des données permettant de construire des variables qualitatives. La question la plus épineuse pour le chercheur est de savoir quels jeux de catégories il va retenir dans son travail d'élaboration d'un questionnaire : il s'en remet aux catégories utilisées par les acteurs, il impose ses propres catégories avec le risque qu'elles soient mal interprétées par les acteurs ou ne correspondent pas à leur univers, en passant par des stratégies mixtes³⁸. Dans le premier cas, cela suppose un travail d'études de cas en amont pour repérer différents jeux de catégories. On laisse ensuite aux acteurs l'initiative de choisir le jeu de catégories le plus pertinent pour leur univers de travail. Le problème d'un tel travail statistique est de réduire la « fiabilité » des objets statistiques ainsi constitués. Dans le second cas, on retrouve les problèmes inhérents à l'imposition de catégories qu'elles soient imposées par le chercheur ou par le cadre institutionnel de l'enquête. Le chercheur est donc confronté à un arbitrage, et c'est dans ce sens que j'utilise la notion d'« indicateur » ou de « catégorie intermédiaire », entre « la solidité des objets statistiques d'un côté, la capacité d'initiative des codeurs et des codés de l'autre »³⁹.

Cette réflexion sur les questions de codage s'inscrit dans un travail que je mène depuis longtemps au sein de l'équipe animée par F. Eymard-Duvernay, mais aussi avec d'autres chercheurs du CEE. Ce que nous défendons, c'est que le chercheur soit attentif aux catégories de codage utilisées et qu'il puisse en contrôler l'interprétation. D'une part, c'est une façon élémentaire de prendre en

³⁷ Sur l'utilisation des études de cas dans la NEI et les progressions théoriques qu'elles ont permises, voir Ménard (2001).

³⁸ Ce sont de vieux débats abordés par les sociologues de différents courants (Bourdieu, Cicourel pour l'ethno-méthodologie...) qui ont du mal à traverser les frontières de l'économie.

³⁹ Je reprends cet argument à N. Dodier (1996) qui, dans un texte consacré à l'ouvrage de Desrosières (1993), analyse en particulier les tensions entre la totalisation statistique et le traitement des individus concrets.

compte les institutions dans les cas où ces catégories sont chargées de significations communes renvoyant à des modèles d'action collective. D'autre part, cela fait partie d'une stratégie de réalisation d'enquêtes à visée statistique qui est différente des enquêtes prenant appui sur les catégories (les « catégories d'état ») utilisées par les politiques publiques.

Les contraintes de l'observation propre à un programme de recherche, tel que nous l'avons défini en référence aux liens entre cognition et institution, sont coûteuses et, ceci, d'autant plus que l'on accroît les contraintes de validation fondées sur la preuve statistique. Elles ouvrent néanmoins des perspectives de recherche qui permettent de renouveler le débat public dans une perspective cohérente avec une approche pragmatique des institutions.

Je vais revenir maintenant sur la question de l'identification de différents cadres communs d'action, question sur laquelle j'ai buté au cours de mes recherches successives.

3. RETOUR SUR LA POSTURE ÉPISTÉMOLOGIQUE DE L'ÉCONOMIE DES CONVENTIONS

À l'origine, l'objectif du programme de recherche de l'économie des conventions était d'analyser la variété de la nature des cadres communs d'action ainsi que leur mode de constitution (Dupuy et alii, 1989). *A posteriori*, il me semble que cet objectif n'a pas été complètement atteint par la grande extension donnée à la notion de « convention » au détriment de celle d'« institution », notion sans doute trop chargée en présupposés holistiques⁴⁰. Au-delà de la contrainte de visibilité de son programme de recherche, trois arguments peuvent être avancés pour expliquer le recours privilégié au concept de convention. En premier lieu, cela tient à l'accent mis par l'EC sur les questions de coordination et de représentations des acteurs, suivant une posture qui la rapproche de l'individualisme méthodologique. Un autre argument tient à la façon de l'EC traite la notion de « règle ». En partant du postulat que toute règle est incomplète et que donc les acteurs doivent se mettre d'accord sur une interprétation de la règle pour se coordonner, l'EC mobilise la notion de convention pour comprendre, sinon expliquer, les actions en référence à des règles et en particulier les règles institutionnelles. Ce qui constitue une autre façon de donner de l'extension à la notion de convention. Enfin, le troisième argument renvoie à la critique faite par l'EC d'un certain positivisme qui pousse les économistes à considérer les faits sociaux comme des faits naturels ou susceptibles de recevoir des explications en référence à des régularités universelles ou des « lois naturelles ». Pour l'EC, les faits sociaux ont besoin d'un accord commun minimal pour que les acteurs puissent se coordonner. C'est cet accord parmi d'autres possibles, et non simplement les caractéristiques « naturelles » des entités en présence, qui peut conduire à mettre l'accent sur la dimension conventionnelle des faits sociaux. Dans ce cas l'extension de la notion de convention est liée à l'idée très générale d'un accord collectif préalable.

Ce sont ces trois arguments que je discute dans un texte très provisoire (Bessy, 2002b) et dont je voudrais présenter les principaux éléments d'analyse en guise de conclusion de ce mémoire et de propositions de réflexion future. L'objectif de ce texte est aussi d'essayer de clarifier les notions d'institution et de convention, et de proposer des articulations entre ces deux notions. Pour aborder cette réflexion épistémologique, je prends appui sur des textes de philosophes du langage qui analysent la logique des faits institutionnels à partir d'une approche « intentionnaliste de l'esprit » (Descombes, 1996 ; Searle, 1995). Mon analyse de l'EC est structurée autour de trois axes : holisme et individualisme, règle et interprétation, réalisme et anti-réalisme.

⁴⁰ Comme le montre très bien H. Defalvard (2000), l'EC a initié récemment toute une série de réflexions visant d'une certaine façon à reconsidérer cette notion.

3.1. Holisme et individualisme

Dans un premier temps, je reviens sur le positionnement de l'économie des conventions par rapport au débat sur individualisme et holisme méthodologique à propos des institutions. La critique adressée par Descombes (1996) à l'individualisme méthodologique est qu'à partir du moment où le chercheur focalise son analyse sur les personnes et leurs représentations, il n'est pas besoin de se référer en plus à des institutions. En prenant appui sur la philosophie pragmatique de C. Peirce, notamment sa logique des relations, Descombes éclaire la nature des institutions à partir d'une réflexion plus générale sur ce qu'est une relation entre deux termes, sur ce qui peut fonder sa « réalité », ou, au contraire, à l'instar d'une certaine forme de nominalisme, refuser toute réalité aux relations et les réduire à des jeux de représentation. Les distinctions que Descombes introduit entre « relations intentionnelles » et « relations réelles », entre « significations intersubjectives » et « significations communes », le conduisent à distinguer clairement « convention » et « institution ». À l'opposé des significations intersubjectives, les significations authentiquement communes ne mettent pas en présence deux libres subjectivités mais deux partenaires qui doivent faire des choses différentes et dont le rôle et les statuts sont justement fixés par une institution, au sens d'une règle préétablie, abstraite et impersonnelle. Je prends l'exemple de la convention financière développée par A. Orléan (1999), pour montrer qu'elle constitue le degré « zéro » de l'institution du fait qu'elle est particulièrement sensible aux comportements stratégiques et donc que les interactions sur le marché financier reposent principalement sur des significations intersubjectives. Plus généralement, je montre que les distinctions avancées par Descombes permettent de différencier différentes formes de coordination et invitent à ne pas séparer les institutions (les significations communes) des formes qui les concrétisent (organisations, dispositifs, ...). Manière de penser et d'agir vont ensemble, ce qui est la caractéristique principale d'une approche pragmatique des institutions qui accorde la primauté des actes sociaux sur les objets sociaux, des processus sur les produits.

L'intérêt de l'analyse de Descombes est aussi de déboucher sur une autre question épistémologique, celle de la causalité. Il propose une approche holiste des institutions tout en critiquant le causalisme structural, doctrine qui donne aux règles le statut de causes par lesquelles on explique les réalités observées dans le comportement des agents. Il me semble que l'EC partage également cette critique et permet de clarifier sa distance, en particulier, vis-à-vis d'une partie de l'œuvre de Durkheim. En cela, Descombes et l'EC se réclament de Wittgenstein qui montre comment la doctrine de la causalité structurale confond la règle qu'il faut suivre pour raisonner avec un rail qui dirige une locomotive. La détermination (la causalité) est logique et non physique. Cependant, si l'approche conventionnaliste des règles reprend sur certains points l'argumentation de Wittgenstein, elle est loin de rendre compte de toute la complexité du penseur autrichien.

3.2. Règle et interprétation

Dans une seconde partie, je propose donc de faire un détour par les controverses autour de la pensée de Wittgenstein sur ce qu'est suivre une règle. Je prends appui en particulier sur un texte de M. Lynch (1993) qui donne une bonne illustration de cette controverse au sein de la sociologie de la connaissance scientifique. Il montre que le tort de beaucoup de sociologues de ce domaine est de se réclamer de Wittgenstein pour défendre une posture épistémologique « anti-réaliste » et fournir une explication sociale et conventionnaliste des sciences. Or, pour Lynch, Wittgenstein ne se situe pas dans le débat entre « réalisme » et « anti-réalisme », mais vise plutôt à démontrer l'absurdité d'une représentation quasi-causale du fait de suivre une règle. En donnant beaucoup de poids aux opérations interprétatives dans le fait de suivre une règle, le risque pour la posture conventionnaliste est que la règle ne détermine plus rien. Si l'on veut montrer véritablement la dimension normative des actions, il faut rendre compte de leur conformité à la fois matérielle (changement du monde) et formelle (justification de l'action) à ce que demande la règle. En effet, la seule prise en compte de la

conformité formelle risque de conduire à considérer la règle comme si elle était extérieure aux actions réalisées en accord avec elle (Favereau, 1995a).

La discussion autour de la question de l'interprétation des règles me conduit à distinguer un point de vue externe sur les règles d'un point de vue interne, au sens où le second prend appui sur le lien interne que celles-ci constituent avec les actions, invite à prendre en compte plus directement le sens que les agents donnent à leurs actions, et les transformations qu'elles occasionnent, au lieu de leur prêter *a priori* des intentions dans un monde purement formel. Cette alternative interne/externe est à relier à l'activité de conceptualisation du chercheur et au type de modélisation qu'il retient pour rendre compte des « conventions » selon une visée explicative des comportements des agents économiques ou une approche plus compréhensive. Ces différentes visées ne sont pas complètement incompatibles et peuvent se féconder mutuellement, comme le montrent les différentes recherches regroupées autour de l'EC et les liens que l'on peut tisser avec des approches telles que la NEI.

C'est aussi à partir de la question de l'interprétation des règles que je reviens sur le modèle de l'action justifiable de Bolstanski et Thévenot (1991). Je montre que, dans ce modèle, le risque est que l'analyse des situations de jugement ou des moments d'évaluation soit déconnectée en amont et en aval des actions réellement menées en accord ou non avec les règles, c'est-à-dire que le monde soit réduit à des jeux de représentations. La question qui est posée en particulier est celle de la stabilité et de la reconnaissance des attributions des qualités issues des épreuves de justification, et donc des droits qui sont réellement attribués aux personnes au-delà des intentions.

Comme le lecteur l'aura compris, une grande partie de ma réflexion consiste à analyser la façon dont la construction des faits institutionnels s'appuie sur des « faits bruts ». Il faut bien quelque chose sur quoi construire l'édifice institutionnel. C'est une dimension des faits institutionnels que l'EC a du mal à appréhender du fait de sa posture « constructiviste ».

3.3. Réalisme et anti-réalisme

Dans une troisième partie, je cherche donc à préciser le « constructivisme social » de l'économie des conventions, sinon sa posture anti-réaliste, en prenant appui sur l'analyse des faits institutionnels proposée par le philosophe J. Searle (1995). L'intérêt de son analyse est que tout en insistant sur la dimension auto-référentielle des faits institutionnels, des faits qui dépendent donc de notre intentionnalité, de nos croyances, il défend l'idée que tout fait institutionnel repose en dernière instance sur des faits bruts, qui existent de façon indépendante des représentations que nous pouvons en faire⁴¹.

Cette intentionnalité collective, qui n'est pas réductible chez Searle aux intentionnalités individuelles, confère bien une dimension conventionnelle aux faits institutionnels, au sens d'un accord collectif ou d'une acceptation collective⁴². Mais Searle fait bien la distinction entre la convention et la règle en distinguant le processus de choix de l'entité X du processus d'acceptation collective de la fonction-statut Y remplie par l'entité X⁴³. Dans le cas de la monnaie, la relation entre la règle et la convention est relativement claire. Que des objets puissent fonctionner comme moyen d'échange

⁴¹ Searle précise bien que ce postulat ontologique d'une réalité indépendante de toute représentation, ce qu'il nomme le « réalisme externe », n'est pas en contradiction avec l'idée que les êtres humains disposent de toute une série de moyens d'accéder à des caractéristiques du monde et de les représenter, ou que les systèmes de représentations sont des créations humaines qui sont à cet égard arbitraires (thèse de la relativité conceptuelle)

⁴² Searle fait bien la distinction entre la notion d'accord et celle d'acceptation pour souligner que, dans le second cas, l'imposition collective de fonction n'est pas forcément consciente, ne renvoie pas à un acte délibéré.

⁴³ Pour reprendre les expressions de l'auteur : dans la formule « *X est compté comme un Y en C* », le terme Y doit imposer un nouveau statut que n'ont pas déjà les entités désignées par le terme X (notamment du fait de ces caractéristiques physiques), et il doit y avoir accord collectif, ou du moins acceptation collective, à la fois de l'imposition de statut à la chose désignée comme X, et sur la fonction qui va de pair avec ce statut.

n'est pas une affaire de convention mais de règle. C'est la nature de l'objet qui assure cette fonction, le choix du terme X, qui est affaire de convention de par son caractère arbitraire au sens où beaucoup de supports physiques peuvent faire l'affaire. Searle donne d'autres exemples dans lesquels les caractéristiques mêmes du terme X sont nécessaires pour l'imposition de la fonction-statut Y, même si, dans ces exemples, la fonction Y rajoute quelque chose. Dans le cas de la reconnaissance de catastrophes naturelles pour l'indemnisation des victimes, un tremblement de terre ou un incendie, la dimension conventionnelle du terme X est beaucoup plus limitée. Mais elle n'est pas inexistante puisqu'il faut bien définir des critères permettant d'établir le statut de victime.

On retrouve ici la tension propre à la définition d'une catégorie, à l'opération de codage qui doit nécessairement prendre appui sur une convention « nominaliste » mais sans trop s'éloigner des faits singuliers. Cela renvoie à la question de l'ancrage des conventions dans les faits. Searle souligne, par ailleurs, que plus les caractéristiques de l'entité X, qui servent de support à l'imposition délibérée d'une « fonction-statut », reposent sur des codifications (exemple des opérations de certification de qualité), plus cela peut laisser la place à des manipulations stratégiques et donc progressivement au déclin de l'institution.

L'autre intérêt de l'analyse de Searle est qu'elle maintient une forme de causalité entre les « règles » et les « actions » en s'appuyant sur les capacités d'arrière-plan des agents, leurs savoirs pratiques, dont la structure serait en équivalence fonctionnelle avec la structure symbolique des institutions. Cet élément non intentionnel, acquis par apprentissage, permet de rendre compte de l'idée que les acteurs ne sont pas forcément conscients des règles qu'ils suivent. Ils n'ont pas à connaître les règles de l'institution ni à les suivre, par le détour de représentations, pour se conformer à ces règles. À cet égard, je fais une analogie avec la notion de « routine organisationnelle » avancée par la théorie évolutionniste de la firme (Nelson, Winter, 1982) tout en soulignant la dimension particulièrement normative des règles institutionnelles, au sens d'une obligation morale.

L'ensemble de l'analyse conduit à approfondir les liens entre règle et action et à s'interroger sur les différentes formes de causalité utilisées en sciences sociales (causalité mentale, behaviorisme,...) pour expliquer les actions humaines (voir tableau synthétique). L'analyse des institutions proposée par Searle ouvre une troisième voie entre deux postures traditionnelles :

- une posture compréhensive qui cherche à analyser et à formuler ce par quoi les acteurs se sentent obligés (forme morale) ou plus généralement le sens qu'ils accordent à leur action,
- une posture qui cherche à dévoiler une structure sous-jacente, des mécanismes inconscients, qui explique nécessairement leur comportement sans prendre en compte le sens que les acteurs eux-mêmes accordent à leur action.

La causalité introduite par Searle assume l'opération d'abstraction inhérente à toute modélisation en maintenant un niveau causal dans son explication du comportement des agents. Un auteur comme de Munck (1998) montre qu'en fait Searle veut sauver « la sémantique naturelle de l'action » qui obéit à un principe causaliste. Mais ce n'est pas une causalité objectiviste comme dans les sciences de la nature où la relation de causalité est considérée comme une relation régie par des lois générales (universelles) qui permettent l'explication et la prédiction.

Tableau synthétique des différentes approches du lien entre « règle » et « action »

Type de règle <i>Exemple</i>	Point de vue sur les règles	Lien entre « règle » et « action »	Hypothèse comportementale	Exemples de théories
Règles codifiées <i>La règle juridique</i>	Interne	Pas de causalité directe Médiation par des capacités « d'arrière-plan »	Capacités interprétatives qui conduisent à un acte intentionnel mais qui n'est pas forcément conscient.	Philosophie intentionnaliste de Searle (1995)
	Externe	Pas de causalité directe Médiation par des conventions d'interprétation	Capacités interprétatives qui conduisent à un acte conscient	EC (Favereau 1989, 1995)
		Lien de causalité	Acteurs inconscients	Linguistique à la Chomsky (possession innée d'une grammaire universelle)
Règles non codifiées <i>La règle de don</i>	Interne	Pas de recherche d'une cause efficiente Perspective compréhensive	États intentionnels Obligations morales Capacités des acteurs à justifier leur action	Holisme anthropologique à la Mauss ou Descombes (1996) Modèle des EG (Boltanski et Thévenot, 1991)
		Relations causales entre la structure de « l'arrière-plan » et la structure des règles	États intentionnels qui ne fonctionnent que relativement à des capacités d'arrière-plan qui n'ont pas de contenu intentionnel (savoir pratique)	Philosophie intentionnaliste de Searle (1995)
	Externe	Causalité mentale	États intentionnels explicites (programme de préférences ou règle intériorisée) La règle est théorique (structure formelle) La règle est théorique mais sa modélisation repose sur l'histoire réelle La règle est ce qui détermine le comportement par son contenu sémantique	Théorie du choix rationnel Convention à la Orléan (1999) Simulation cognitive
		Causalité physique	Acteurs inconscients dont l'action est déterminée par des mécanismes psychologiques	Théorie de l'inconscient structural Behaviorisme

CONCLUSION

POUR UNE APPROCHE PRAGMATIQUE DES INSTITUTIONS

Je conclus en rappelant les principaux apports de ma tentative de clarification de la posture épistémologique de l'économie des conventions, mais aussi en soulignant les points qui restent à travailler dans le cadre d'une approche institutionnaliste renouvelée : la hiérarchisation des cadres communs d'action suivant leur force normative, l'articulation entre un point de vue interne sur les règles et un point de vue externe, la dynamique institutionnelle. C'est sur ce dernier point que j'insiste plus particulièrement en défendant une approche pragmatique des institutions.

En mettant l'accent sur la dimension normative des règles, l'EC renoue avec la tradition pragmatique de l'analyse des institutions, prônée par Commons, pour laquelle la théorie doit être considérée comme un outil d'expertise proposant différents cadres d'interaction aux acteurs dans la résolution de leurs problèmes de coordination plutôt que comme un système prédictif. C'est plus récemment la posture défendue par R. Salais (1998) et F. Eymard-Duvernay (2002) qui critiquent le point de vue étroitement positiviste de l'économie du bien-être. Suivant ces auteurs, c'est l'analyse des critiques adressées aux institutions en place qui permet de comprendre leur genèse et leur évolution. L'accent mis sur le caractère arbitraire des représentations et sur la pluralité des conceptions de la justice constitue un élément important de compréhension de la dynamique des institutions.

Mais, comme l'ont montré Boltanski et Chiapello (1999), la « critique » n'est pas le seul moteur de l'évolution des institutions. Il faut compter sur tout un ensemble de micro-déplacements, en dehors des épreuves de justification, qui affectent les formes d'organisation et les modes d'évaluation en œuvre dans les entreprises et qui, en retour, façonnent de manière diffuse de nouveaux dispositifs institutionnels (ou non). Cela conduit à la prise en compte de processus plus spontanés d'émergence des institutions faisant moins appel aux capacités réflexives et délibératives des agents économiques. Ces processus peuvent être modélisés en référence à des rapports de forces ou à une convergence d'intérêts individuels. De mon côté, je ne propose pas de modèles explicatifs. Je souligne simplement l'intérêt de mettre l'accent sur les « capacités d'arrière-plan » des acteurs qui n'ont pas de contenu intentionnel mais qui seraient en équivalence fonctionnelle, par un processus d'apprentissage, avec la structure des règles institutionnelles. À la suite de Searle, l'introduction d'une relation causale entre « règle » et « action », *via* des capacités d'arrière-plan, est sans doute le prix à payer si l'on veut rendre compte de la dynamique institutionnelle qui ne passe pas uniquement par un processus délibératif. Ce qui n'élimine pas, comme l'a montré Commons, que certaines règles émergent suite à des interactions répétées peuvent être ensuite codifiées et généralisées par délibération.

Cette approche pragmatique des institutions est très coûteuse d'un point de vue empirique, comme je l'ai montré dans la présentation de mon itinéraire de recherche. L'accès aux règles mobilisées par les acteurs suppose le plus souvent une longue période d'entretien ou d'observation permettant de contrôler le décalage qui peut s'instaurer entre le discours et la pratique, d'amener les acteurs à expliciter leurs règles d'interaction ou les dériver de leur pratique lorsque ces règles sont difficilement explicitables, ou encore d'accéder à tout un ensemble de ressources qui leur servent de supports de coordination. Mais ce problème du recueil du matériel empirique dépend également de la nature de la visée de la recherche. Ce n'est pas la même chose d'étudier l'évolution des prix en longue période que d'évaluer un dispositif de politique publique.

BIBLIOGRAPHIE

REFERENCES DE MES PROPRES TRAVAUX AYANT FAIT L'OBJET D'UNE PUBLICATION (PAR ORDRE CHRONOLOGIQUE)

BESSY C., 1987, « Analyse sectorielle des licenciements économiques sur la période 1980-1985 », *Travail et Emploi*, n° 31, mars.

BESSY C., 1988, « L'ordre des licenciements économiques », *Dossier de recherche du CEE*, n° 23, août.

BESSY C., 1990, *Licenciements économiques, règles juridiques et conventions*, Thèse de doctorat sous la direction de M. Vernières, Université de Paris I, novembre.

BESSY C., 1991, « Licenciements économiques, formes de gestion de la main-d'œuvre et dynamiques de l'emploi », *Dossier de recherche du CEE*, n° 38, mai.

BESSY C., 1992, « Licenciement économique, organisation et marché », *Revue d'économie industrielle*, n° 62, 4^e trimestre.

BESSY C., CHATEAURAYNAUD F., 1992, « Le savoir-prendre. Enquête sur l'estimation des objets », *Techniques et Culture*, n° 20.

BESSY C., 1993a, « La codification du licenciement économique dans le droit du travail français » in *Les conventions collectives de branche : déclin ou renouveau*, collection Études du Céreq, n° 65.

BESSY C., 1993b, *Les licenciements économiques : entre la loi et le marché*, collection Recherche et Entreprise dirigée par J. De Bandt, éditions du CNRS, 208 p, décembre.

BESSY C., CHATEAURAYNAUD F., 1993, « Les ressorts de l'expertise. Épreuves d'authenticité et engagements des corps » in Conein, Dodier et Thévenot (éd.), *Raisons Pratiques*, n° 4.

BESSY C., 1994a, "The Problem of the Allocation of Jobloss, the French Case in a Comparative Perspective" in F. Engelstad éd., *Layoffs and Social Justice*, Oslo, Institute for Social Research.

BESSY C., 1994b, « La sélection des salariés licenciés : économie d'une réglementation », *Travail et Emploi*, n° 58, (repris dans *Problèmes économiques*, n° 2381, 22 juin 1994).

BESSY C., 1994c, « La pluralité des formes de coordination dans l'organisation des ventes publiques, Calculs à distance et formes de mises en présence des personnes et des objets », Ronéo CEE, janvier.

BESSY C., 1994d, « L'estimation des objets par les commissaires-priseurs », Congrès AFSE, contribution associée à la session Économie des marchés artistiques, 29 et 30 septembre.

BESSY C., CHATEAURAYNAUD F., 1995, *Experts et faussaires. Pour une sociologie de la perception*, Paris, Métailié.

BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F., GOMEL B., SIMONIN B., 1995, « Les politiques publiques de l'emploi : le rôle des acteurs locaux », in *Les politiques publiques de l'emploi et leurs acteurs*, Paris, PUF, Cahiers du CEE, n° 34.

BESSY C., BOISARD P., HEMERY A.-K., EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E., 1995, *Jugements à distance et relations de proximité dans les recrutements*, Rapport pour le Pirtem et l'ANPE, Document de travail CEE 95/69.

BESSY C. (avec la collaboration de F. HUGOT), 1995, « Formes de gestion de la main-d'œuvre et modes de fixation des salaires », Document de travail du CEE, n° 95/68.

BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F., 1995, « Les économistes et les juristes face à la relation de travail dans l'entreprise », *Revue d'économie politique*, 105(6), nov.-déc. (repris dans *Problèmes économiques*, n° 2467, 10 avril 1996).

BESSY C., CHATEAURAYNAUD F., 1996, « Économie de la perception et qualité des produits. L'exemple des contrefaçons dans le domaine agro-alimentaire », *Cahiers d'économie et sociologie rurales*, n° 37.

BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F. (coord.), 1997, *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris, PUF, Cahiers du CEE, n° 36.

BESSY C., 1997a, « Les dispositifs d'évaluation des compétences, une analyse statistique par branche d'activité » in Bessy et Eymard-Duvernay (coord.), *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris, PUF, Cahiers du CEE, n° 36.

BESSY C., 1997b, « Cabinets de recrutement et formes d'intermédiation sur le marché du travail » in Bessy et Eymard-Duvernay (coord.), *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris, PUF, Cahiers du CEE, n° 36.

- BESSY C., 1997c, « Les marchés du travail des photographes » in Bessy et Eymard-Duvernay (coord.), *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris, PUF, Cahiers du CEE, n° 36.
- BESSY C., BROUSSEAU E., 1997a, « Brevet, protection et diffusion des connaissances : une relecture néo-institutionnelle des propriétés de la règle de droit », *Revue d'économie industrielle*, n° spécial « Économie industrielle de la science », 1^{er} semestre.
- BESSY C., BROUSSEAU E., 1997b, *La gestion de la propriété intellectuelle dans la coordination interentreprises*, Rapport pour le Commissariat général du Plan (appel d'offres « L'entreprise et l'immatériel »).
- BESSY C., BROUSSEAU E., 1997c, *The Governance of Intellectual Property Rights: Patents and Copyrights in France and in the US*, première conférence de l'Association pour une économie néo-institutionnelle à l'Université de Washington de Saint-Louis, 19-21 septembre.
- BESSY C., BROUSSEAU E., 1998, "Licensing of Technology: Various Contracts for Diverse Transactions", *International Review of Law and Economics*, 18 : 451-489.
- BESSY C., BROUSSEAU E., SAUSSIER S., 1999, *Coopération technologique, Innovation et Diffusions*, Rapport pour le CNRS (appel d'offres « Les enjeux économiques de l'innovation »), mai.
- BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F., DE LARQUIER G., MARCHAL E., VENNAT M.-M., 1999, *Les institutions du recrutement : approche comparative France/Grande-Bretagne*, Rapport final pour le CGP, Document de travail CEE, n°99/52, octobre.
- BESSY C., 2000a, « La certification des compétences professionnelles au service du marché, les enseignements de l'expérience britannique », *Document de travail du CEE*, n° 1, avril.
- BESSY C., 2000b, « La certification des compétences en Grande-Bretagne : les risques d'exclusion induits par la valorisation d'aptitudes générales », *Formation-Emploi*, n° 71.
- BESSY C., 2000c, *Comments on the Tacit Knowledge Hypothesis in the Evolutionary Approach to the Firm*, communication à la conférence annuelle du DRUID, Université d'Aalborg.
- BESSY C., de LARQUIER G. (avec la collaboration de VENNAT M.-M.), 2000, « Le marché du travail des informaticiens médiatisé par les annonces d'offres d'emploi : comparaison France/Grande-Bretagne », *Document de travail du CEE*, n° 5, novembre.
- BESSY C., BROUSSEAU E., FARES M., SATTIN J.-F., 2001, « Les pratiques de *licensing* de technologie : une comparaison internationale (France, Allemagne, États-Unis et Grande-Bretagne) », Rapport pour le ministère de l'Industrie, juillet.
- BESSY C., 2001, "Is the Reproduction of Expertise Limited by Tacit Knowledge? The Evolutionary Approach to the Firm Revisited by the Distributed Cognition Perspective", *Document de travail du CEE*, n° 10, octobre.
- BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F., de LARQUIER G., MARCHAL E. (coord.), 2001, *Des marchés du travail équitables ? Une approche comparative France/Royaume-Uni*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang, octobre.
- BESSY C., de LARQUIER G., 2001a, « L'organisation du placement : entre monopole public et marché » in Bessy et alii (coord.), *Des marchés du travail équitables ? Une approche comparative France/Royaume-Uni*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
- BESSY C., de LARQUIER G., 2001b, « IT Professional wanted (£25,000 + benefits) / Entreprise recherche informaticien diplômé des grandes écoles » in Bessy et alii (coord.), *Des marchés du travail équitables ? Une approche comparative France/Royaume-Uni*, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.
- BERNARDI M., BESSY C., CHASERANT C., EYMARD-DUVERNAY F., G., MARCHAL, 2002, « Stratégies contractuelles et gestion de la relation de travail. Pré-enquête sur la constitution d'une base de données de contrats de travail », Rapport pour le ministère de la Recherche (Appel d'offre ACI Travail).
- BESSY C., 2002a, "Institutional Embeddedness of Economic Exchange, Convergence between New Institutional Economics and the Economics of Conventions" in Favereau et Lazega (eds.), *Conventions and Structures in Economic Organization*, , Londres, Edward Elgar.
- BESSY C., 2002b, « Représentation, convention et institution. Des repères pour l'économie des conventions », *Document de travail CEE*, n° 20, décembre.
- BESSY C., de LARQUIER G., 2002, *Hiring and Market Intermediaries, a Comparative Approach to IT labour Market in France and Great Britain*, communication à la sixième conférence annuelle de l'International Society for New Institutional Economics., septembre.

AUTRES REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BOLTANSKI L., 1984, *La dénonciation*, Actes de la recherche en sciences sociales, n° 51.
- BOLTANSKI L., BOURDIEU P., 1975, « Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 2, pp. 95-107.
- BOLTANSKI L., THÉVENOT L., 1991, *De la justification. Les économies de la grandeur*, Gallimard, Paris (première publication dans les Cahiers du CEE, *Les économies de la grandeur*, n° 31, 1987).
- BOLTANSKI L., CHIAPPELLO E., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- BOYER R., ORLÉAN A., 1994, « Persistance et changement des conventions » in A. Orléan (dir.), *Analyse économique des conventions*, PUF, Paris, pp. 219-248.
- BOYER R., SAILLARD Y., 1995, *La théorie de la régulation, L'état des savoirs*, collection Recherches, Paris, La Découverte.
- CALLON M., 1986, « Éléments pour une sociologie de la traduction : la domestication des coquilles Saint-Jacques et des marins-pêcheurs dans la baie de Saint-Brieuc », *L'année sociologique*, n° 36, pp. 169-208.
- CHATEAURAYNAUD F., 1991, *La faute professionnelle - une sociologie des conflits de responsabilité*, Paris, Métailié.
- COHENDET P., LLERENA P., 2001, "A Dual Theory of the Firm between Transactions and Competences", WP du Beta, Université de Strasbourg.
- CONEIN B, DODIER N., THÉVENOT L. (éd.), 1993, *Les objets dans l'action*, Raisons Pratiques, n° 4, Paris, éditions de l'EHESS.
- COWAN R, FORAY D., DAVID P.A., 2000, "The Explicit Economics of Codification and the Diffusion of Knowledge", *Industrial and Corporate Change*, 6:595-622.
- De MUNCK J., 1998, « L'institution selon John Searle » in R. Salais (éd.), *Institutions et conventions*, Raisons Pratiques, n° 9.
- DEFALVARD H., 2000, « L'économie des conventions à l'école des institutions », Document de travail du CEE, n° 2.
- DESCOMBES V., 1996, *Les institutions du sens*, Paris, éditions de Minuit, collection Critique.
- DESROSIÈRES A., 1993, *La politique des grands nombres. Histoire de la raison statistique*, Paris, La Découverte.
- DESROSIÈRES A., GOY A., THÉVENOT L., 1983, « L'identité sociale dans le travail statistique », *Économie et statistique*, n° 152, pp. 55-81.
- DESROSIÈRES, THÉVENOT, 1988, *Les catégories socio-professionnelles*, collection repères, Paris, La Découverte.
- DODIER N., 1993, « Les appuis conventionnels de l'action. Éléments de pragmatique sociologique », *Réseaux*, n° 62.
- DODIER N., 1995, *Les hommes et les machines*, Paris, Métailié.
- DODIER N., 1996, « Les sciences sociales face à la raison statistique », *Annales HSS*, n° 2, mars-avril.
- DOERINGER P.B., PIORE M.J., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, seconde édition, avec une nouvelle introduction, New York, Sharpe, 1985, XXXV + 214 p.
- DOUGLAS M., 1999 (1986 pour la première édition), *Comment pensent les institutions*, suivi de *Il n'y a pas de don gratuit* et de *Connaissance de soi*, Paris, La Découverte (Bibliothèque du MAUSS).
- DUPUY *et ali.*, 1989, « Introduction au numéro spécial sur l'économie des conventions », *Revue économique*, vol. 40, n° 2, mars.
- EYMARD-DUVERNAY F., THÉVENOT L., 1983, « Les investissements de forme : leurs usages pour la main-d'œuvre », ronéo, Paris, Insee.
- EYMARD-DUVERNAY F., 1986, « Les entreprises et leurs modèles » in *Entreprises et produits*, Cahiers du CEE, Paris, PUF.
- EYMARD-DUVERNAY F., 1989, « Conventions de qualité et formes de coordination », *Revue économique*, vol. 40, n° 2, mars.
- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E., 1994, « Les règles en action entre une organisation et ses usagers », *Revue française de sociologie*, XXXV, p. 5-36.

- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E., 1997, *Façons de recruter, le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié.
- EYMARD-DUVERNAY F., 2002, « Pour un programme de recherche institutionnaliste », *Revue économique*, vol. 53, n° 2, mars.
- FAVEREAU O., 1989, « Marchés internes, marchés externes », *Revue économique*, vol. 40, n° 2, mars.
- FAVEREAU O., 1995a, « Apprentissage collectif et coordination par les règles : application à la théorie des salaires » in N. Lazaric et J.-M. (éds), *Coordination économique et apprentissage des firmes*, Paris, Economica, p. 23-38.
- FAVEREAU O., 1995b, « Convention et régulation » in Boyer et Saillard (éds.), *La théorie de la régulation, L'état des savoirs*, collection Recherches, Paris, La Découverte.
- FAVEREAU O., 1998, « Notes sur la théorie de l'information à laquelle pourrait conduire l'économie des conventions » in P. Petit (ed.), *L'économie de l'information ; Les enseignements des théories économiques*, Paris, La Découverte.
- FOUCAULT M., 1966, *Les mots et les choses*, Paris, Gallimard.
- GRANOVETTER M., 1985, "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology*, 91,3.
- GRANOVETTER M., 1974, *Getting a Job*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- HIRCHMAN A., 1972 (première édition, 1970), *Face au déclin des entreprises et des institutions*, Paris, Les éditions Ouvrières.
- HUTCHINS E., 1995, *Cognition in the Wild*, MIT Press.
- JOVANOVIC B., 1979, "Job Matching and the Theory of Turnover", *Journal of Political Economy*, vol. 87, n° 5, pp. 972-990.
- KAHNEMAN D., TVERSKY A., 1984, "Choices, Values, and Frames", *American Psychologist*, vol. 39, n° 4, 341-350.
- KAUFMANN L., QUÉRÉ L., 2000, « Comment analyser les collectifs et les institutions ? Ethnométhodologie et holisme anthropologique » in Fornel et alii (eds.), *L'Éthnométhodologie, Une sociologie radicale*, collection Recherches, Paris, La Découverte.
- KERR C., 1954, "The Balkanization of Labor Markets" from *Labor Mobility and Economic Opportunity*, éd. par E. Bakke.
- KNIGHT J., NORTH D., 1997, "Explaining Economic Change: the Interplay between Cognition and Institutions", *Legal Theory*, n° 3, 211-226.
- KREPS, D.M., 1990, "Corporate Culture and Economic Theory", in James E. Alt, Kenneth A. Shepsle (eds.), *Perspectives on Positive Political Economy*, Cambridge University Press.
- KIRMAN A.P., 1992, "Whom or What does the Representative Individual Represent?", *Journal of Economic Perspective*.
- LATOUR B., 1984, *Les Microbes. Guerre et paix*, suivi des *Irréductions*, Paris, Métailié.
- LAZEGA E., 1998, *Réseaux sociaux et structures relationnelles*, Paris, PUF.
- LYNCH M., 1993, « Wittgenstein, règles et épistémologie », Traduction du chap. 5 de son ouvrage *Scientific Practice and Ordinary Action*, Cambridge University Press.
- LINDENBERG S., 1997, "Solidarity and Relational Signaling: their Workings and Importance for Contracting", *WP ICS Groningen*.
- MACNEIL I., 1978, "Contracts: Adjustments of Long-term Economic Relations under Classical, Neoclassical, and Relational Contract Law", *Northwestern University Law Review*, f72 : 854-906.
- MAURICE M., SELIER F., SILVESTRE J.-J., 1982, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne : essai d'analyse sociétale*, PUF.
- MÉNARD C., 1996, "On Clusters, Hybrids and other Strange Forms. The Case of the French Poultry Industry", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, 152(1).
- MÉNARD C., 2001, « L'approche néo-institutionnelle : des concepts, une méthode, un résultat », contribution au colloque « Qu'a-t-on appris sur les institutions ? » organisé par le ministère de la Recherche.
- NELSON R., WINTER S., 1982, *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Harvard University Press, Cambridge, MA.
- NEWELL A., SIMON H.A., 1972, *Human Problem Solving*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.

- NIGHTINGALE P., 2001, "If Nelson and Winter are Only Half Right about Tacit Knowledge, Which Half, a Reply to David, Foray and Cowan", DRUID Conference, Aalborg, June.
- NORTH D., 1990, *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press.
- NOOTEBOOM B., 2000, *Inter-Firm Alliances, Analysis and Design*, Routledge.
- ORLÉAN A., 1999, *Le pouvoir de la finance*, Paris, Odile Jacob.
- POLANYI M., 1967, *The Tacit Dimension*, London Routledge.
- REYNAUD B., 1986, *Le modèle hiérarchique : une méthode d'analyse des relations salariales*, thèse d'État, Université de Paris X-Nanterre.
- REYNAUD B., 1994, « Les cabinets de conseil en rémunération : obstacle ou dépassement du modèle taylorien et défis lancés au marché du travail » in Jacob et Vérin (éd.), *L'inscription sociale du marché*, Paris, PUF.
- REYNAUD B., 2001, « Suivre des règles : définition et implications pratiques », *WP Céprémap*, n° 2001-02.
- SALAI R., REYNAUD B., BAVEREZ N., 1986, *L'invention du chômage*, Paris, PUF.
- SALAI R., 1989, « L'analyse économique des conventions du travail », *Revue économique*, vol. 40, n° 2, mars.
- SALAI R., STORPER M., 1993, *Les mondes de production. Enquête sur l'identité économique de la France*, Paris, éditions de l'EHESS.
- SALAI R., 1998, « À la recherche du fondement conventionnel des institutions » in R. Salais (éd.), *Institutions et conventions*, Raisons Pratiques, n° 9.
- SCHOTTER A., 1981, *The Economic Theory of Social Institutions*, Cambridge University Press.
- SEARLE J., 1995, *The Construction of Social Reality*, Cambridge University Press.
- SIMON H.A., 1983, *Reason in Human Affairs*, Basic Blackwell, New York.
- SPENCE M., 1973, "Job Market Signaling", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 87, pp. 355-374.
- STIGLER G.J., 1962, "Information in The Labor Market", *Journal of Political Economy*, vol. 70, part 2, pp. 94-105.
- THÉVENOT L., 1985, « Les investissements de forme » in *Conventions économiques*, Cahiers du CEE, Paris, PUF.
- THÉVENOT L., 1989, « Équilibre et rationalité dans un univers complexe », *Revue économique*, n° 2, mars.
- VILLEVAL M.-C., 1995, « Une théorie économique des institutions ? » in Boyer et Saillard (éds.), *La théorie de la régulation, L'état des savoirs*, collection Recherches, Paris, La Découverte.
- WILLIAMSON O.E., 1985, *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*, New-York, Macmillan, The Free Press, 450 p.

NUMEROS DEJA PARUS :

téléchargeables à partir du site

<http://www.cee-recherche.fr>

- N° 09** *Opinions, attitudes et aspirations des familles vis-à-vis de la politique familiale en France*
MARIE-THERESE LETABLIER, SOPHIE PENNEC, OLIVIER BÜTTNER
janvier 2003
- N° 08** *Les acquis des opérateurs durant leur parcours professionnel. Actes du séminaire **Vieillessement et Travail** (mai 2001).*
CREAPT-EPHE
décembre 2002
- N° 07** *La Stratégie européenne pour l'emploi : les représentations des acteurs en France*
JEAN-CLAUDE BARBIER, NDONGO SAMBA SYLLA
octobre 2002
- N° 06** *Actes du séminaire **Travail, citoyenneté et intégration sociale** (année 2000)*
CECILE BARON, PATRICK NIVOLLE
octobre 2002
- N° 05** *Marchés financiers et licenciements*
TRISTAN BOYER
septembre 2002
- N° 04** *La mise en œuvre du programme objectif 3 du Fonds social européen. Contribution aux réalisations, aux résultats et à l'impact du programme en France*
JEAN-CLAUDE BARBIER, avec l'aide de Saïd Adjerad, Olivia Blum, Angelina Brygoo, Coralie Pérez, Claude Rack, Françoise Tarquis
juin 2002
- N° 03** *Embaucher, sélectionner, valoriser. Les offres d'emploi dans la presse française entre 1960 et 2000*
EMMANUELLE MARCHAL, DIDIER TORNAY
avril 2002
- N° 02** *L'action publique face aux transformations de la famille en France*
OLIVIER BÜTTNER, MARIE-THERESE LETABLIER, SOPHIE PENNEC, avec la collaboration de Sophie Bontemps et Martine Lurol
février 2002
- N° 01** *Les institutions locales et le programme « emplois-jeunes » dans les activités culturelles et socioculturelles*
BERNARD SIMONIN, MARIE-CHRISTINE BUREAU, CORINNE IEHL, BERNARD GOMEL, ELIANE LE DANTEC, VINCENT LEMAITRE, COLETTE LEYMARIE, NICOLAS SCHMIDT
janvier 2002