

Présentations de thèses

Formation et transformation des règles salariales dans la France contemporaine, une mise à l'épreuve des théories conventionnaliste et régulationniste.

Laurence BARALDI

Thèse de doctorat soutenue le 8 juillet 1997 à l'Université Pierre Mendès France de Grenoble.

Directeur de thèse: J.-P. Dumasy, Université de Grenoble II.

Membres du jury: B. Gazier, Université de Paris I, rapporteur.

J.-A. Zylberberg, Université de Paris I, rapporteur.

M. Hollard, Université de Grenoble II.

A. Rallet, Université de Bourgogne.

Si l'analyse des institutions et des règles ne peut aujourd'hui être considérée comme une ligne de partage entre l'orthodoxie et l'hétérodoxie, la convergence des théories autour de ce thème ne doit toutefois pas masquer les divergences profondes qui existent entre les différentes approches. Parmi les nouvelles approches hétérodoxes, la thèse se concentre sur la Théorie de la régulation et l'Économie des conventions. Tout en notant les limites de leurs appareils conceptuels et théoriques, elle montre que l'articulation de ces deux approches fournit un éclairage fructueux pour comprendre les règles de détermination des salaires dans la France contemporaine.

La première partie de la thèse donne une large place à la caractérisation empirique des règles de détermination des salaires dans la France contemporaine. On est parti de nombreux travaux existants sur la formation des salaires sur la période des Trente glorieuses pour faire apparaître, par contraste, les nouveautés en matière salariale. Les trois grandes caractéristiques des règles fordiennes sont rappelées: en premier lieu, l'existence d'une disjonction entre la procédure de fixation du niveau absolu des salaires et celle qui préside à la hiérarchisation des salaires; par ailleurs, le niveau de la hiérarchisation des salaires était déterminé par référence aux postes de travail définis eux-mêmes dans des classements d'emplois négociés au niveau des branches; enfin, l'évolution des salaires respectait de fait le principe d'une double indexation, tout d'abord par rapport au niveau des prix; ensuite, par rapport aux gains de productivité.

Dès le début des années quatre-vingt, plusieurs transformations apparaissent: l'indexation «ex-post» des salaires sur les prix et sur les gains de productivité est abandonnée. Avec l'instauration des lois Auroux en 1982, la négociation sur les salaires s'articule désormais à plusieurs niveaux: la branche professionnelle où continuent à être définis les principes généraux de hiérarchisation des salaires et les «salaires minima », et l'entreprise où sont définis les salaires réels, et où sont négociées les modalités de concrétisation des principes de hiérarchisation des salaires. Mais surtout, l'échelon dominant tend à devenir l'entreprise ou le

groupe. Par ailleurs, le développement dans les entreprises les plus innovantes de l'individualisation qualifiante des salaires indique l'émergence d'une nouvelle règle salariale. L'exploitation d'une partie de l'enquête statistique RÉPONSE réalisée en 1993 par la DARES et l'étude d'un échantillon de vingt-cinq accords collectifs d'entreprise révèlent en effet la mise en place dans un certain nombre d'entreprises d'une nouvelle forme d'individualisation des salaires, laquelle tend à modifier en profondeur la détermination des salaires: la liaison entre le salaire et le poste de travail, caractéristique des formes «tayloriennes-fordiennes» de travail est remise en cause au profit d'une connexion entre le salaire et les compétences possédées par les salariés. Il s'agit pour les employeurs d'obtenir un engagement plus actif des salariés dans l'acquisition et la mise en œuvre des compétences (forme offensive des accords) ou encore l'acceptation et la participation à une reconversion radicale de l'activité (forme défensive des accords).

La seconde partie de la thèse analyse dans quelle mesure les approches conventionnaliste et régulationniste contribuent à éclairer les processus décisionnels et comportementaux en matière de salaire. L'économie des conventions fournit une analyse des règles salariales qui s'appuie sur l'hypothèse de rationalité procédurale et sur la notion de convention. L'appareil conceptuel de cette approche n'est pas cependant complètement satisfaisant. En premier lieu, si l'approche cognitive des conventions que l'on retrouve dans la plupart des travaux conventionnalistes - et que seuls quelques rares auteurs comme L. Thévenot et L. Boltanski, ainsi que R. Salais tentent de dépasser - est féconde, elle n'est toutefois pas suffisante. En effet, les règles salariales ne peuvent être réduites à de simples «dispositifs cognitifs». Elles sont avant tout, ainsi que l'explique Salais, des formes qui permettent de gérer des intérêts contradictoires qui relèvent de logiques opposées mais qui ont besoin d'être ensemble pour être satisfaits. Par ailleurs, il n'y a aucune raison de considérer que dans la relation salariale, et en particulier en matière de salaire, tout se résout à coup de conventions plus ou moins spontanées et implicites entre les parties en présence. Si tel était le cas, on ne comprendrait pas ce qui a conduit les employeurs et les salariés à déconnecter la question de la hiérarchisation des salaires de celle de la détermination du niveau absolu des salaires: une disjonction qui, en définitive, renvoie directement au problème du contenu de la convention salariale.

Pour les économistes de la régulation, les règles ne doivent être réduites ni à un ensemble d'arrangements contractuels, ni à un accord tacite et spontané entre les individus. Elles se présentent avant tout comme le résultat d'un pur rapport de force. Ainsi, les régulationnistes indiquent-ils que si les règles supposent bien un minimum d'adhésion et de légitimité, elles n'en comportent pas moins

un Pouvoir d'imposition qui contraint les acteurs. L'analyse des règles - et en particulier des règles salariales - s'appuie par ailleurs sur la prise en compte des conflits et du pouvoir différencié des acteurs lié à l'asymétrie de leur position. Là encore cette analyse n'est pas complètement suffisante. En effet si certaines règles, notamment celles concernant la fixation du niveau absolu des salaires, peuvent bien être comme le défend B. Reynaud le résultat d'un pur rapport de force entre les parties, elles ne peuvent toutes être réduites à cette catégorie.

il est alors montré que la prise en compte des conventions au sens que Salais donne à ce terme permet d'enrichir l'approche de la régulation d'une analyse plus approfondie des institutions et surtout qu'une telle articulation permet une meilleure compréhension des règles salariales.

La disjonction entre la procédure de fixation du niveau absolu des salaires et celle de la hiérarchisation des salaires, qui est une caractéristique permanente de la formation des salaires peut être mieux analysée si on reconnaît l'existence entre les employeurs et les salariés, à la fois de «zones conventionnelles» et de «zones (purement) conflictuelles». L'agencement précis de ces deux types de zones est commandé par la manière spécifique dont peuvent à la fois s'imbriquer et s'opposer les intérêts et les logiques économiques contradictoires des acteurs de la relation salariale. Seules les zones «conventionnelles» renvoient finalement à l'existence d'une convention au sens que Salais donne à ce terme.

La convention implicite qui règle en profondeur en matière salariale l'accord entre les parties prenantes, n'est nullement que les salaires doivent s'aligner en quelque manière que ce soit sur une mesure en valeur du produit, mais elle est que la position de chaque salaire individuel, dans la hiérarchie des salaires tient à la nature et à la sollicitation des qualités qu'un salarié donné est apte à mettre en œuvre au cours de son activité. La raison profonde pour laquelle la convention implicite, pour la détermination du salaire relatif, s'est ainsi établie sur le socle de l'ordonnement des qualités de travail est que si la logique propre aux employeurs les conduit à concevoir le travail à partir des tâches descriptibles et à les évaluer en fonction de ses résultats sur le produit, voire sur la valeur retirée de la production, par contre les employeurs n'ont aucun intérêt (bien au contraire!) à mettre en relation directe ce produit en valeur avec la rémunération allant au salarié. En vertu d'une telle convention, les employeurs obtiennent une disjonction de facto entre le salaire et la valeur du produit. Ce lien en valeur entre salaire et produit ne peut se manifester que fortuitement lors des procédures de fixation des niveaux absolus des rémunérations, situées en quelque sorte «hors convention» et de nature essentiellement conflictuelle.

Cette grille d'analyse débouche sur une interprétation des changements en cours en matière de hiérarchisation des salaires. Il est montré que, ce qui est en cause aujourd'hui, c'est en premier lieu un changement de la forme de la convention de hiérarchisation des salaires. Si la hiérarchisation des salaires repose toujours, fondamentalement, sur une liaison entre les salaires et les compétences, il apparaît clairement que dans les organisations du travail qui restent de type «taylorien-fordien» cette liaison est en quelque sorte «recouverte» au profit d'une connexion apparente entre les salaires et le poste. A contrario, avec le recul des formes d'organisation «taylorienne-fordienne» du travail, c'est finalement à une sorte de «redécouverte» de ce qui avait été préalablement «recouvert» que l'on assiste.

Un autre changement intéresse la définition des procédures d'application de la convention de la hiérarchisation des salaires. Si sur la période récente comme pendant la période des «Trente glorieuses», la définition des procédures explicites d'application de la convention est l'objet d'une «régulation conjointe» entre les parties, cette régulation ne se fait plus toutefois au seul niveau de la branche professionnelle: elle a, aujourd'hui, également lieu dans les entreprises.

Enfin, alors que l'application quotidienne des procédures d'application de la hiérarchisation des salaires était antérieurement confiée (conjointement par les employeurs et les syndicats) aux seuls employeurs, les employeurs et les représentants des salariés sont désormais amenés à mettre en œuvre conjointement les procédures d'application de la hiérarchisation des salaires dans les entreprises.

L'année de la régulation, vol. 2, 1998, p. 263-265

La macroéconomie de la théorie de la régulation

Fondements et Perspectives

Miguel BRUNO

« *La variabilité est la loi de la vie* »

SIR WILLIAM OSLER

La thèse tente de préciser les apports de la théorie de la régulation à la macroéconomie contemporaine. Dans ce but, ont d'abord été analysés les présupposés méthodologiques et ontologiques qui ont fondé le projet théorique régulationniste. Son ontologie soutient le *bolindividualisme* méthodologique et le concept de régulation apparaît comme un corollaire de la notion de reproduction socio-économique. Un mode de régulation peut être entendu comme un processus endogène de mise en cohérence des structures qui régissent l'accumulation dans le cadre de ses contradictions. Il se convertit en diverses trajectoires, dotées soit de stabilité ou d'instabilité.

La question centrale se rapporte à la nécessité d'expliquer comment s'affirme l'unité à partir de la diversité. Comment s'avère possible la cohérence systémique des relations économiques qui gouvernent le processus capitaliste d'accumulation, en face d'une pluralité d'ordres de rationalité, en conflit explicite ou latent, tant au niveau de la production que de la circulation des capitaux. Les problèmes d'agrégation et d'échec de coordination viennent précisément de ce contexte et ne sont dépassés que par la régulation comme un processus d'adéquation dynamique entre la production et la demande sociale.

La nature et la logique des économies capitalistes sont les résultats de la conjugaison des trois rapports sociaux fondamentaux à la base de l'accumulation de capital: le rapport marchand, le rapport monétaire et le rapport salarial.

Cependant, les marchés et la monnaie viennent avant le capitalisme; ce sont des conditions nécessaires, mais pas suffisantes à son émergence historique. Il en dérive que le rapport salarial est le facteur catalyseur des rapports marchands et monétaires, les ajustant continuellement à la logique de l'accumulation. C'est à travers le travail salarié que l'argent se convertit en capital. Les conséquences macroéconomiques qui en résultent sont déterminantes et concernent le problème de la demande effective «à la Keynes» et de la réalisation «à la Marx», reliés à la problématique de la régulation des économies capitalistes.

Les régimes de productivité et de demande ne sont pas intelligibles à partir des analyses centrées dans la monnaie ou dans les marchés financiers. Les analyses agrégées qui s'abstraient du lieu productif concret, et donc n'appréhendent pas les formes particulières du rapport salarial, au niveau de la base technique productive et des systèmes de rémunération qu'elles engendrent, sont incapables d'expliquer de façon satisfaisante les crises structurelles et les périodes de croissance.

Les effets du mode de régulation sur le partage salaire-profit deviennent les conditions déterminantes de la performance macroéconomique, parce que le rapport salarial est le déterminant ainsi que l'origine de la distribution du produit, entre les revenus du travail et ceux du capital. Dans une certaine limite, l'accumulation financière doit faire retour sur l'accumulation réelle, son déterminant en dernière instance.

Par conséquent, la correspondance entre la production et la demande est devenue nécessaire et possible. Nécessaire, parce que sans elle et l'accumulation capitaliste et la reproduction socio-économique, elle n'est en aucune façon réalisable. Possible, parce qu'elle dépend quant à ses formes particulières d'évolution, justement du mode de régulation en vigueur, donc, du système complet de formes institutionnelles qui le constituent. C'est le propre du rapport salarial d'instaurer et de reproduire constamment la contrainte monétaire, comme une caractéristique de base du fonctionnement des économies capitalistes. Il convertit les rapports monétaires et financiers en facteurs endogènes de crise et d'instabilité récurrentes.

Les principaux résultats de l'analyse montrent les apports du projet théorique régulationniste à la macroéconomie contemporaine:

L'abstraction des transformations du procès de travail et de l'organisation de la production par une partie des théories dominantes fragilise la portée explicative de leur théorisation macroéconomique.

Par contraste pour la théorie de la régulation, le comportement des principales variables macroéconomiques est fonction du régime d'accumulation en vigueur, pour une certaine période historique. Il n'est donc soumis à aucun modèle macroéconomique universel, qu'il soit d'équilibre général ou non.

La macroéconomie dépend des formes institutionnelles et plus généralement du régime d'accumulation en vigueur, la notion clé est celle du mode de régulation. L'unité d'analyse est l'institution car les formes institutionnelles peuvent établir un lien avec la base technique productive, déterminant la spécificité du régime d'accumulation et des performances macroéconomiques.

En conséquence, la politique économique dépend du mode de régulation en vigueur. De ce fait, les instruments de l'intervention doivent être développés au plan théorique, en considérant comme endogènes les variables socio-techniques et institutionnelles, qui traditionnellement jouent un rôle second pour la macroéconomie d'origine néo-classique.

La théorie de la régulation réintroduit le rapport capital-travail au centre de la dynamique économique, grâce au concept de rapport salarial, dont les composantes s'articulent comme générateurs des conditions structurelles du développement des régimes de productivité et des régimes de demande qui définissent les particularités des régimes d'accumulation.

La centralité macroéconomique du rapport salarial, vient du fait que cette forme institutionnelle est en même temps la condition et le résultat du processus capitaliste de l'accumulation. C'est à partir du régime monétaire et de la forme de la concurrence que le rapport salarial opère l'agencement des conditions socio-économiques et organisationnelles de sa propre institutionnalisation, comme rapport social de base de production et d'appropriation du revenu.

Les problèmes analytiques que rencontre la théorie de la régulation peuvent être considérés comme normaux au stade de développement actuel d'une approche encore jeune. Surtout si l'on prend en compte la complexité et la vitesse des transformations contemporaines de l'économie mondiale. Ces transformations n'étaient dérivables d'aucune axiomatique ou théorie.

La diversité des thématiques des travaux en termes de régulation ne traduit pas la perte de cohérence ou la rupture de cette approche en lignes de recherches complètement dissociées. Cette diversité caractériserait plutôt la fécondité et la richesse du contenu de la problématique.

Une théorie macroéconomique régulationniste originale peut trouver ses fondements en dehors des limites de la tradition néo-classique et peut incorporer les principaux apports de Keynes et Schumpeter, en ce qui concerne tant la dynamique concurrentielle que l'orientation de politiques actives.

Aux critiques qui affirment que le concept de régulation est une simple variante du concept d'équilibre général, il suffit de faire remarquer que l'axiomatique régulationniste permet l'introduction de ce que les autres théories supposent être des imperfections à partir de son «noyau dur» même, et non pas au niveau de sa «ceinture protectrice».

Enfin, la problématique régulationniste permet d'aborder, de façon analytique, les grandes questions macroéconomiques contemporaines: le retour du chômage involontaire, la restructuration industrielle avec l'émergence de nouvelles bases techniques productives post-fordistes, la re-formulation du rôle de l'État, le processus de globalisation commerciale et financière et les trajectoires divergentes des économies nationales.

En somme, une macroéconomie régulationniste peut être développée en liaison avec les notions de régime d'accumulation et de mode de régulation, surmontant les dichotomies conventionnelles entre approches réelles et monétaires, entre court terme et long terme, distinctions qui limitent plus qu'elles n'étendent le pouvoir explicatif des théories, quand sont en cause des phénomènes économiques dotés d'une forte historicité.

L'année de la régulation, vol. 2, 1998, p. 266-268

**Le modèle des *keiretsu* en question.
L'invariance des principes de coordination**

Laurence LOULMET

Thèse de doctorat soutenue le 14 janvier 1998 à l'Université Sciences Sociales de Toulouse.

Directeur de thèse: Bernard Maris, Professeur, Université des Sciences Sociales de Toulouse I.

Membres du Jury: Robert Boyer, CNRS-CEPREMAP-EHESS. François Morin, Université des Sciences Sociales de Toulouse I. Olivier Pastré, Université Paris VIII. Bernard Paulre, Université Paris I, Panthéon Sorbonne.

La thèse analyse le mode d'organisation de l'économie japonaise à travers le prisme des *keiretsu*. Ces groupements d'entreprises établissent un rapport fondamental avec la nature du capitalisme japonais, tant au niveau de la sphère financière qu'industrielle. Outre leur poids économique -80 % de la capitalisation boursière au Japon - ces organisations fondent la spécificité du modèle de gouvernement d'entreprise japonais.

Après avoir analysé «la face cachée» des *keiretsu*, celle qui n'est pas décrite dans les travaux traditionnels, ce travail consiste à montrer les capacités d'adaptation de ces organisations face au dégonflement de la bulle spéculative du début des années quatre-vingt-dix, mais aussi plus largement face au processus de déréglementation financière.

Les résultats appuyés sur des données quantitatives issues de «Industrial Grouping in Japan» montre que le mode de gouvernement d'entreprise japonais évolue en s'adaptant à la nouvelle donne contextuelle tout en se renforçant dans ses principes d'organisation.

L'intérêt de cette problématique fait écho à l'idée selon laquelle le système économique japonais ne serait plus adapté aux évolutions en cours notamment face à des normes anglo-saxonnes imposées par la pression des marchés [M. Aglietta].

La thèse adopte un point de vue dynamique, mais en empruntant une orientation apte à l'analyse des phénomènes d'adaptation en continu. L'analyse par les processus d'apprentissage explique la capacité d'adaptation des organisations

japonaises. La question concerne l'importance du choc conjoncturel et structurel, mais porte plus fondamentalement sur les capacités de régulation du système économique japonais. La crise financière des années quatre-vingt-dix au Japon n'a pas entraîné de façon réflexe la crise du modèle japonais. Ce système demeure robuste car puissamment verrouillé et non rigide puisqu'il dispose en prime de la faculté de s'adapter.

Pour aboutir à ce résultat et au-delà des vérifications statistiques, nous avons développé un modèle d'analyse des *keiretsu* fondé sur:

- une démarche complexe de nature systémique permettant une approche renouvelée de l'analyse du changement en économie,
- une conception constructiviste des théories de l'apprentissage (au sens défendu par B. Paulré), présentées ici sous la forme d'apprentissage systémique, organisationnel et technologique;
- une conception de la convention, telle que la défend J. P. Dupuy, en cohérence avec le concept d'auto-organisation. A cet égard, l'idée de convention d'allégeance mobilisée dans cette construction permet de comprendre le mode de coordination entre les firmes japonaises, et les situations différenciées de pouvoir telles qu'elles sont spécifiquement ordonnées au Japon.

Ces concepts complétés par des notions financières liées aux rapports de propriété permettent de redéfinir les *keiretsu*.

Les *keiretsu* ne sont pas réductibles à de simples réseaux d'alliance ou à des simples transactions formelles ou informelles. La mise en perspective de ces organisations sous l'angle de l'approche complexe a pour avantage de ne pas s'attacher exclusivement aux simples relations bilatérales. Cela permet d'insister sur les effets d'interactivité entre liens multilatéraux et par conséquent d'en déduire les principes systémiques d'organisation des *keiretsu*.

Ainsi les *keiretsu* sont des groupements de firmes contrôlées par *affiliation conjointe*: cette situation résulte de coalitions entre actionnaires au niveau des *keiretsu*, mise en évidence dans la thèse. Plusieurs actionnaires de référence dans les blocs de participations croisées s'organisent pour contrôler conjointement les sociétés cibles (affiliées). On définit l'affiliation comme une forme de contrôle conjoint exercé vers une société cible par plusieurs actionnaires coalisés. Ainsi toute société cible contrôlée par le *keiretsu* devient une société affiliée au *keiretsu* et se trouve de fait incorporée au périmètre de celui-ci. C'est donc pour cette raison que les relations inter-entreprises sont stables à l'intérieur des *keiretsu*. Les participations réciproques contiennent des logiques d'apprentissage et ne sont pas de simples relations bilatérales «de politesse» entre entreprises «amies». Ces blocs servent de base à des principes organisationnels internes à chaque *keiretsu* financier, permettent de verrouiller le capital et soutiennent des politiques de drainage des capitaux vers l'industrie.

Les conséquences de cette définition sont les suivantes:

1) L'analyse des rapports de pouvoir et de propriété montre que les *keiretsu* sont des systèmes d'organisation dont le périmètre s'étend au-delà des seuls blocs de participations croisées. Il faut donc ajouter toutes les nombreuses sociétés de taille moyennes affiliées du groupe qui forme la «face immergée» des *keiretsu*. Cette situation résulte de phénomènes d'allégeance entre les entreprises japonaises puisque leurs interactions sont ordonnées par niveaux de relations.

2) Dans cette perspective, les *keiretsu* se présentent donc comme de véritables conglomerats et non pas comme de simples blocs de participations croisées. On comprend précisément comment ces groupements de firmes se sont reconstitués en dépit de la loi antimonopole interdisant toute forme de contrôle. L'affiliation permet aux sociétés des blocs de participations croisées de pratiquer une forme détournée de filialisation, cette dernière étant interdite par la loi antimonopole.

3) Tenant compte de cette «redéfinition» des *keiretsu* incluant les sociétés affiliées gravitant autour des blocs de participations, les estimations proposées sur l'avenir du gouvernement d'entreprise au Japon doivent être modifiées. Les perspectives actuelles couramment évoquées sur «la fin programmée» des blocs de participations croisées, mais aussi du système de la banque principale semblent devoir de ce fait être fortement relativisées.

Sous la pression de la libéralisation des marchés, l'économie japonaise reste une économie de cœur financier, dans laquelle les institutions financières insérées dans les blocs stables de participations croisées des *keiretsu* jouent un rôle primordial de financement intermédié. Les *keiretsu* sont reliés par des relations d'alliance stables entre les plus grandes institutions financières japonaises. Plus fondamentalement, ces alliances servent aux macro-circuits de financement de l'économie en direction des entreprises de la «face immergée» des *keiretsu*, lesquelles ne peuvent pas recourir au financement par les marchés financiers. Les acteurs clés des *keiretsu*, coordonnés dans le cœur financier par les alliances, utilisent leurs relations d'allégeance de long terme afin de faire bénéficier à leurs membres des facilités de financement auprès des *main bank*. À ce titre, le système de la banque principale ne semble pas démenti puisque les institutions bancaires constituent encore les voies de passage obligées pour le financement indirect des sociétés japonaises affiliées dans les *keiretsu*.

4) Cette redéfinition des *keiretsu* permet de justifier en outre le résultat jusque-là paradoxal de l'amélioration continue du chiffre d'affaires, du capital social des *keiretsu* malgré les chocs conjoncturels. Ainsi, ces résultats s'avèrent meilleurs après le dégonflement de la bulle spéculative, qu'avant. En effet, comme chaque année de nouvelles sociétés sont incorporées (par l'affiliation) dans le périmètre d'influence des *keiretsu*, cela renforce leur capacité d'influence et leur poids économique. À tel point qu'aujourd'hui, rares sont les entreprises dites totalement indépendantes vis-à-vis de ces dispositifs: ce résultat permet donc de préciser le processus de *keiretsuisation* de l'économie japonaise telle que M. Gerlach et M. Aoki ont pu l'évoquer.

5) Ces critères de robustesse constatés (maintien des relations entre banque principale et entreprises clientes, taux élevé des concours bancaires, amélioration des résultats globaux des *keiretsu* malgré la crise et la déréglementation financière) résultent, en fait, de l'existence de dynamique de régulation interne et non pas de rigidités inhérentes au système. Ainsi, la composition des *keiretsu* n'est pas totalement figée; elle évolue sur l'ensemble de la période d'observation (quinze années). Ce résultat atteste du caractère adaptatif et auto-organisé de ces structures.

Centrée sur la notion d'auto-organisation, cette approche permet d'expliquer que les *keiretsu* suivent une logique interne et qu'ils semblent peu influencés par leur degré d'ouverture. Le contexte de déréglementation accréditant une orientation plus libérale déclenche une adaptation en douceur de l'évolution des principes d'organisation sans remédier aux règles de coordination inter-firmes interne aux *keiretsu*.

L'année de la régulation, vol.2, 1998, p. 269-272

Le concept de routine organisationnelle, entre cognition et institution

Pierre-André MANGOLTE

Thèse de doctorat ès Sciences Économiques, soutenue le 6 janvier 1998 à l'Université Paris-Nord (Villetaneuse)

Directeur de thèse: Benjamin Coriat, Université Paris-Nord

Membres du jury: Giovanni Dosi, Université «La Sapienza», Rome, rapporteur,
Bernard Paulré, Université Paris I, rapporteur,
André Orléan, CNRS-CREA,
Olivier Weinstein, Université Paris-Nord.

Le concept de routine organisationnelle a été avancé par Nelson et Winter en 1982 afin de donner une explication théorique du comportement des firmes. Dans le cadre d'une analogie formelle avec l'évolutionnisme biologique, la routine est posée comme un équivalent du gène, constituant ainsi un principe d'hérédité qui lie les performances présentes de l'organisation aux expériences du passé. Ce concept privilégie par ailleurs une certaine dimension cognitive et les procédures, règles, routines établies spécifiquement dans telle ou telle organisation sont analysées en termes de connaissance accumulée et transformée au cours du temps.

La thèse est consacrée à cette théorie des routines organisationnelles et propose une redéfinition du concept intégrant la dimension institutionnelle de l'économie.

LES TROIS AXES DE LA RECHERCHE

L'analyse du concept de routine organisationnelle a permis de dégager trois points importants :

(1) La théorie des routines établit *tout d'abord* une certaine définition des firmes alternative de la fonction de production néo-classique. On récusé non seulement la maximisation, mais plus fondamentalement le principe même d'un «choix» séparé de «l'ensemble» sur lequel le choix opère (dans la fonction de production, il s'agit de l'ensemble de production). Derrière l'analogie biologique, qui pose la routine organisationnelle comme un équivalent du gène, et analyse les firmes comme porteuses d'une sorte de génotype, on retrouve facilement un mode d'explication théorique qui s'oppose au modèle du choix rationnel et que l'on peut nommer le paradigme des « *habits* ». Chez Veblen par exemple, le comportement humain est dominé par les « *habits of thought* » et encadré par des « *institutions* » - qui sont aussi conçues en termes « *d'habits of thought* ». Chez Hayek, ce sont des « *schèmes cognitifs* » ou des « *systèmes de règles abstraites* » qui issus d'une tradition, expliquent la tendance des différents individus à répondre de telle ou

telle manière, et selon un schéma d'action préétabli, à tel ou tel stimulus de l'environnement. La théorie des routines transpose au niveau de l'organisation, ce double principe du paradigme des «habits»: (a) celui d'un ensemble de dépôts ou sédimentations, qui conservent la mémoire des expériences passées, et (b) celui d'une programmation à partir de ces dépôts des décisions ou comportements. Les routines organisationnelles sont conçues alors comme des mémoires qui délivrent automatiquement dans certains contextes une réponse déjà programmée. Ce paradigme n'exclut pas l'introduction de variétés (les innovations), ce qui permet d'expliquer les déterminations historiques variées qui pèsent sur les firmes, leurs structures et leurs activités. Le point crucial ici est alors d'identifier précisément ces différents déterminismes.

(2) Ce principe générique des «habits» est spécifié de manière tout à fait particulière par Nelson et Winter: (a) Ils appliquent ce principe aux organisations. (b) Ils ancrent leur définition de la routine dans la connaissance, une connaissance que la firme accumule, possède, et met en œuvre dans certains contextes. Cette connaissance n'est pas particulièrement psychologique, ni réductible aux individus humains membres de l'organisation. Elle est par ailleurs comparable au savoir-faire des individus humains, à un type de compétence qui produit des performances complexes sans procédures délibératives particulières. Cette connaissance peut être «articulée» ou «tacite»; ce dernier terme signifiant qu'elle n'est ni conservée, ni enregistrée sous forme symbolique - au moyen d'un langage -, ni transférable ainsi, ni utilisée ou mise en œuvre sous cette forme. Ce point établit une théorie *cognitive particulière* et les routines organisationnelles sont définies - en 1982 - dans cette dimension cognitive, qui évoque les contextes productifs, les objets, les pratiques, les techniques. Les connaissances «*hautement tacites*» ne sont ainsi pas séparables des supports organisationnels et une hypothèse fondamentale de la psychologie cognitive, l'hypothèse de séparabilité, n'est pas vérifiée. Nelson et Winter se séparent donc, dans notre interprétation, de Simon, de March, de Cyert, et de toutes les approches du comportement organisationnel qui se construisent en référence avec la psychologie, et postulent une articulation au moins potentielle des différents savoirs techniques.

(3) La routine organisationnelle repose enfin sur une certaine «*trêve du conflit intra-organisationnel*». Comme performance organisationnelle d'ensemble (comme «Circuit»), la routine suppose l'existence d'une certaine coordination des actions des membres de l'organisation, producteurs de la performance. L'analyse de la théorie de 1982 fait apparaître que deux conditions sont alors nécessaires: (a) La coordination doit être cognitive, tout d'abord. Les membres de l'organisation doivent posséder dans leurs répertoires respectifs les savoirs (articulés ou tacites) qui, ensemble, donnent naissance à des actions effectivement coordonnées. (b) Mais la coordination repose aussi sur un certain «*contexte motivationnel/relationnel*». La performance d'ensemble dépend du jeu des intérêts, des conflits éventuels, de la plus ou moins «*bonne volonté*» des différents êtres humains. Pour que la coordination existe et se maintienne dans la durée, pour que le circuit des routines puisse se déployer, il faut que le «*conflit intra-organisationnel*» soit maintenu dans certaines limites. Nelson et Winter décrivent certains «*mécanismes organisationnels*» (incitatifs ou imposant les règles de l'organi-

sation) qui canalisent partiellement les conduites individuelles. Mais le conflit, dû en particulier à la part toujours discrétionnaire des comportements individuels, subsiste. Une hypothèse de trêve, qui fige et neutralise la dimension relationnelle et sociale de la routine organisationnelle, est alors posée dans le livre de 1982. Un lien mécanique est ainsi solidement établi entre les dépôts cognitifs et les performances. Cette hypothèse semble nécessaire à la théorie, au maintien de l'analogie avec le gène, posé comme principe d'hérédité et de programmation des comportements. La théorie de 1982 privilégie alors analytiquement la dimension cognitive pour rendre compte de la routine, les transformations de la connaissance productive l'emportant sur toute autre logique d'évolution; les seuls déterminismes pris en compte sont alors technologiques.

UNE REDÉFINITION DU CONCEPT DE ROUTINE ORGANISATIONNELLE

La thèse propose de réintégrer dans la définition théorique des routines organisationnelles la dimension sociale (ou politique) de l'organisation, une dimension écartée - de fait - par l'hypothèse de la trêve. On établit tout d'abord une formulation qui rattache clairement la routine organisationnelle au paradigme des «habits», ce qui permet ensuite de prendre en compte la dimension sociale des routines, en essayant d'articuler deux logiques d'évolution distinctes, celle de la dimension cognitive et celle de la dimension sociale.

(1) On distinguera donc soigneusement dans le mouvement d'ensemble d'une routine organisationnelle deux moments: (1) la performance apparente, la *routine en acte* (notée R_a), (2) le *répertoire* (noté R_m), c'est-à-dire l'ensemble des principes cachés qui donnent naissance aux différentes performances. Le répertoire est l'aspect inerte et passif des routines, une «mémoire», construite historiquement, conservée dans l'organisation sous une forme ou sous une autre, dans des objets (machines, outils, etc.), dans des «corps-et-esprits», incorporée dans du savoir-faire, des fichiers, des procédures, etc. Le mouvement général de la routine: $R_m \rightarrow R_a$, établit alors un lien de détermination - un lien de causalité logique - entre R_m et R_a ; et l'activation du répertoire délivre automatiquement dans un certain contexte une réponse déjà programmée. Mais ce lien n'est impératif que dans une dimension sociale inchangée, car chaque activation nous renvoie au fait que les êtres humains agissent toujours dans l'organisation de manière relativement «autonome», et les connaissances qu'ils portent en eux-mêmes ne suffisent pas à déterminer totalement leur comportement.

(2) La thèse propose de *séparer analytiquement* deux dimensions, une dimension cognitive et une dimension sociale. La dimension cognitive est posée comme celle du «*problem-solving*» productif, et comprend tous les rapports que les hommes, seuls ou collectivement, entretiennent avec la nature (physique, biologique, etc.). La dimension sociale correspond au jeu des intérêts, au «conflit», et peut être définie comme englobant l'ensemble des rapports que les hommes entretiennent et nouent entre eux, dans l'activité organisationnelle. Chaque routine est analysable dans ces deux dimensions et combine des éléments appartenant aux deux dimensions (mais relève en général plus

spécifiquement de l'une ou de l'autre de ces dimensions). Les dépôts qui constituent les répertoires R_m reflètent ainsi inévitablement une certaine accumulation de connaissances, et un certain état du «conflit». Ils sont formés dans les deux dimensions. On distingue donc analytiquement des principes différents de détermination du comportement. Et on parlera de connaissances (articulées ou tacites, etc.), si ces principes apparaissent ancrés dans la dimension cognitive, et de règles sociales ou d'institutions, s'ils sont ancrés dans la dimension sociale. (On réserve d'ailleurs le terme institutions aux relations sociales établies et stabilisées).

(3) La performance organisationnelle d'ensemble est analysable comme une activation simultanée ou successive de différents répertoires R_m appartenant à l'organisation. La coordination des actions témoigne de l'existence effective d'un certain lien organisationnel sous-jacent, analysable dans les deux dimensions distinguées ci-dessus; et la coordination cognitive inscrite dans les répertoires R_m ne suffit plus à expliquer la routine en acte R_a . Les supports des différents répertoires (corps-et-esprits, outils, objets, dispositifs organisationnels) sont toujours situés dans un certain cadre social et institutionnel; et les routines particulières d'une organisation renvoient aux institutions générales de l'économie, aux rapports (juridiques) de propriété, aux formes du rapport salarial, et plus généralement, à l'ensemble des relations formelles ou informelles, instituées ou nouées au coup par coup, entre les différents porteurs humains et les autres supports (humains ou non) des répertoires R_m . Chaque activation d'une routine, chaque lien entre R_m et R_a , renvoie aussi à la dimension sociale, à *la trêve du moment*. Et la logique du conflit n'est pas celle de l'apprentissage. Des institutions, des règles, contraignantes ou incitatives, des compromis stables ou évoluant de manière adéquate dans l'organisation, contribuent alors à produire la performance organisationnelle, conjointement avec une connaissance accumulée. Et la performance est largement dépendante, dans son existence, dans son niveau et dans son évolution même, de cette dimension sociale.