

**Lab.RII**

UNIVERSITÉ DU LITTORAL CÔTE D'OPALE  
Laboratoire de Recherche sur l'Industrie et l'Innovation

**CAHIERS DU Lab.RII**

**– DOCUMENTS DE TRAVAIL –**

**N°138**

**Décembre 2006**



**ELEMENTS THEORIQUES  
POUR UNE NOUVELLE  
ANALYSE ECONOMIQUE DE  
L'ENTREPRISE AUTOGEREE**

**Nathalie FERREIRA**

# ELEMENTS THEORIQUES POUR UNE NOUVELLE ANALYSE ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE AUTOGEREE

## ABOUT ON AN ECONOMIC ANALYSIS FOR THE SELFMANAGED ENTREPRISE

**Nathalie FERREIRA**

**Résumé :** Cet article tente de montrer que, contrairement à l'analyse néoclassique de la coopérative de travailleurs (ou entreprise autogérée), le comportement de cette dernière ne peut être appréhendé non pas à partir de la seule dimension économique, mais à partir de l'évolution du triptyque "acteurs- activités- règles" défini par C. Vienney [1980-82 ; 1994], complété et repris par les travaux de J.Y. Manoa [2001]. Les apports de l'école des conventions viennent également compléter les travaux précédents. Pour C. Vienney [1980-82 ; 1994] et J.Y. Manoa [2001], la coopérative de travailleurs est formée d'un groupement de personnes (GP) ayant mis en place et faisant fonctionner une entreprise. L'articulation des deux est assurée par des règles. Mais dans un environnement concurrentiel, GP est instable. Pour échapper à cette instabilité, GP doit créer ses propres mécanismes. Ces derniers, formels et informels, prennent alors la forme de codes, de règles et de conventions indispensables à une coordination et au maintien de la cohésion sociale. L'autogestion peut alors se définir comme une convention pour la coopérative de travailleurs. Dans ce cadre, l'autogestion (en tant que convention) est un ensemble d'éléments ou de critères (économiques, sociologiques, politiques, juridiques...) sur lesquels les travailleurs vont ensemble s'appuyer pour poursuivre des buts communs.

**Abstract:** This article tries to show that, contrary to the neo-classic analysis of workers' cooperative (self-managed firm), the behavior of this last one cannot be dreading not from the only economic dimension, but from the evolution of the triptych " actors-activities-rules " defined by C. Vienney [1980-82; 1994], completed and resumed by the works of J.Y. Manoa [2001]. The contributions of the school of the agreements also come to complete the previous works. For C. Vienney [1980-82; 1994] and J.Y. Manoa [2001], workers' cooperative is formed by a grouping of persons (GP) having set up and putting on a firm. The articulation both is insured by rules. But in a competitive environment, GP is unstable. To escape this instability, GP has to create its own mechanisms. These last ones, formal and informal, take then the shape of codes, rules and agreements indispensable to a coordination and in the preservation of the social cohesion. The self-management can then define itself as an agreement for workers' cooperative. In this frame, the self-management (as agreement) is a set of elements or of criteria (economic, sociological, political, legal) on which the workers are together going to lean to pursue common purposes.

**ELEMENTS THEORIQUES POUR UNE NOUVELLE ANALYSE ECONOMIQUE DE  
L'ENTREPRISE AUTOGEREE**

**ABOUT ON AN ECONOMIC ANALYSIS FOR THE SELFMANAGED ENTREPRISE**

**TABLE DES MATIERES**

<b>Introduction</b>	4
<b>1. L'ENTREPRISE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE : UNE STRUCTURE PLURIDISCIPLINAIRE</b>	4
1.1. L'économie sociale : un caractère hybride	5
1.2. Les organisations de l'économie sociale : un caractère bipolaire	6
1.3. L'autogestion : une combinaison de critères juridiques, économiques et sociologiques	7
<b>2. L'APPROCHE « CONVENTIONNALISTE » DE L'AUTOGESTION</b>	9
2.1. L'autogestion : une convention pour la coopérative des travailleurs	9
2.2. Le rôle du marché interne.	10
<b>Conclusion</b>	13
<b>BIBLIOGRAPHIE</b>	13

## Introduction

Actuellement, la majeure partie des recherches sur l'entreprise de type coopératif continue à être orientée vers le développement et la vérification d'hypothèses sur la fonction-objectif de ce type d'organisation économique. L'école néoclassique occupe encore une place prédominante dans l'étude de la coopérative en général, et de la coopérative de travailleurs<sup>1</sup> en particulier, même si on trouve maintenant quelques propositions venant d'autres écoles. Pourtant, les travaux orientés vers l'étude des coopératives comme institutions du secteur de l'économie sociale<sup>2</sup> tendent à montrer que le fonctionnement de celles-ci repose sur un ensemble de règles originales à la fois économiques, sociales et juridiques. Le comportement de la coopérative peut donc être appréhendé, non pas à partir d'une seule dimension (essentiellement économique) comme le font encore aujourd'hui la plupart des travaux, mais à partir de l'évolution du triptyque (acteurs, activités et règles) sur lequel reposent les institutions de l'économie sociale [C. Vienney, 1980-82 ; 1994 et J.-Y. Manoa, 2001] (*première partie*).

Egalement, un intérêt pour les institutions croît parmi les économistes de toute allégeance. D'après les analyses de C. Ménard [1990, p. 18], un clivage entre deux tendances s'affirme. La première, internaliste, suppose que les institutions "sont inhérentes aux relations de production et d'échange entre agents", donc qu'elles doivent nécessairement être intégrées et expliquées. La seconde, externaliste, et chère aux néoclassiques, postule que les institutions ont certes une influence sur la dynamique économique, mais qu'elles doivent être analysées comme des données exogènes, des conditions initiales dont l'étude ne relève pas de l'économie.

La théorie que nous avons choisie d'aborder ici, à savoir la théorie des conventions s'inscrit dans la mouvance internaliste. Cette théorie se caractérisant par une intégration des institutions comme variables endogènes, semble susceptible d'alimenter nos interrogations sur le fonctionnement de la coopérative de travailleurs (ou de l'entreprise autogérée), institution de l'économie sociale (*deuxième partie*). Nous projetons ainsi d'amorcer un premier repérage d'éléments théoriques qui apparaissent indispensables à une véritable compréhension des institutions de l'économie sociale (particulièrement de la coopérative de travailleurs), et du concept d'autogestion.

## 1. L'ENTREPRISE DE L'ÉCONOMIE SOCIALE : UNE STRUCTURE PLURIDISCIPLINAIRE

Comme en témoignent nombre de travaux depuis le fameux modèle de Ward/ Domar/Vanek, les économistes se sont surtout intéressés à la dimension économique pour modéliser le comportement

---

<sup>1</sup> En vertu de leurs principes fondamentaux, les coopératives de travailleurs sont généralement considérées dans la littérature économique comme des entreprises autogérées : le plus souvent, la majorité des travailleurs sont associés ; l'accès au sociétariat est proposé à tous les travailleurs, éventuellement au terme d'une période probatoire (principe coopératif de la "porte ouverte" ; le pouvoir de décision est réparti entre les associés de façon égalitaire (principe coopératif "un homme, une voix") [J. Defourmy, *Démocratie coopérative et efficacité économique. La performance comparée des SCOP françaises*, De Boeck-Wesmael, Bruxelles, 1990].

<sup>2</sup> Appelé également "Tiers-Secteur" ou "Nonprofit Sector" dans la littérature anglo-saxonne. Celui-ci, encore peu structuré et très hétérogène regroupe trois types d'institutions qui n'appartiennent ni au secteur de l'entreprise privée, ni à la sphère publique : les coopératives, les mutuelles et les associations.

de la coopérative de travailleurs, entreprise du secteur de l'économie sociale. Pourtant, la coopérative est un phénomène complexe qui intègre dans son fonctionnement d'autres dimensions.

### 1.1. L'économie sociale : un caractère hybride

Le rapport de Lipietz [1999], les synthèses régionales de l'économie sociale et solidaire organisées par la DIES [2000], mais également des réflexions de sociologues et d'économistes <sup>3</sup> invitent à considérer les activités d'économie sociale (et donc celles des coopératives) à partir des valeurs ajoutées non seulement économiques, mais également sociales et politiques dont elles sont porteuses. Ainsi, pour H. de Varine [2000] : “ *Le tiers-secteur assure une double fonction : produire des biens et/ou des services et produire des valeurs utiles à la société : du lien social et de la solidarité* ”.

A ce sujet, nous partageons le point de vue de R.S. Milbrath [1988, p. 38] lorsqu'il affirme que l'un des plus grands défis de l'analyse économique des coopératives, c'est de réussir à intégrer les deux dimensions de l'entreprise, à la fois unité économique et unité sociale ; il s'agit bien de la direction indiquée par les résultats des travaux empiriques à la fois sur la coopérative de travailleurs, mais aussi sur ceux de l'économie sociale. Ces travaux montrent clairement que la coopérative, entreprise du secteur de l'économie sociale, se comporte différemment de l'entreprise traditionnelle, c'est à dire qu'elle intègre surtout des préoccupations autres que les critères financiers, comme les variables culturelles. C'est ce qui fait écrire à J. Defourny [1992] : “ [...] *on pourrait donc dire que si la coopérative est fille de la nécessité, elle est aussi fille d'une identité collective ou d'une communauté de destin. Autre manière de le dire : la coopérative est, par essence, faite d'initiatives économiques lancées sous la pression de besoins cruciaux et portées par un mouvement social soudé dans l'adversité* »<sup>4</sup>.

Dans la recherche d'une théorie pure de la coopérative, M. Saillant [1983, p. 39] définit la coopérative comme “ la création d'une structure née du désordre perturbateur. Elle vise à surmonter les déséquilibres de l'Homme en lui permettant de s'adapter à l'environnement nouveau. Elle vise à surmonter les déséquilibres de la société en lui permettant de trouver une modalité de résolution la plus adéquate ”. Il convient alors d'intégrer d'autres paramètres (sociales, politiques, juridiques) dans l'explication du fonctionnement des coopératives, organisations du secteur de l'économie sociale.

L'analyse de C. Vienney [1994] vient conforter notre point de vue. Pour celui-ci [1994, p. 7], “ ce sont des combinaisons de critères juridiques, économiques et sociologiques qui permettent de délimiter et de structurer le champ des organisations de l'économie sociale ”. Et c'est justement ce caractère hybride de l'économie sociale à la fois économique, juridique et sociale qui reste encore aujourd'hui un obstacle majeur à l'approche théorique des organisations constitutives. Si bien que la plupart des travaux en privilégiant une seule dimension d'analyse ne fournissent qu'un apport limité. Par contre, l'auteur C. Vienney [1980-82 ; 1994] est le premier à prendre en considération dans une même analyse des organisations de l'économie sociale, les statuts juridiques, les variations économiques quantitatives et les stratégies développées par les agents.

---

<sup>3</sup> On évoquera par exemple J-L Laville, J Defourny, J-L Favreau, G. Roustang.

<sup>4</sup> Argumentation déjà présente chez d'autres auteurs, comme G. Fauquet [1935] et C. Vienney [1994].

En partant du triptyque forgé par les coopératives<sup>5</sup> (acteurs, activités et règles), il montre le caractère bipolaire des structures productives de l'économie sociale : elles sont formées d'un groupement de personnes ayant mis en place et faisant fonctionner une entreprise. L'articulation des deux étant assurée par des règles définies de façon unitaire pour les coopératives et exclusivement sectorielle pour les associations, que C. Vienney appelle aussi les clauses communes aux organisations de l'économie sociale<sup>6</sup>.

## 1.2. Les organisations de l'économie sociale : un caractère bipolaire

Dans l'expérience française, on retrouve dans les statuts légaux sectorisés des coopératives, des mutuelles et des sociétés d'assurances mutuelles, les clauses qui correspondent à la structure économique supposée commune à tous les organismes que l'on fait appartenir au champ de l'économie sociale :

- *identification réciproque de l'activité et des acteurs participants* qui accèdent au pouvoir de l'entrepreneur, qualifiés par tous de membres mais qui occupent des positions différentes par rapport à cette activité ;
- *règles de fonctionnement* dont les modalités varient selon les catégories de coopératives ou de mutualités mais obéissent à quelques principes généraux, tels l'adhésion personnelle et volontaire, l'égalité des droits des associés, s'il est admis, le partage des excédents de gestion proportionnel à l'activité et la limitation des intérêts versés aux parts sociales, propriété durablement collective des excédents réinvestis dans l'entreprise commune [J.Y. Manoa, D. Rault et C. Vienney, 1992].

Même si la forme de ces organisations est bien la même, c'est à dire une combinaison d'un regroupement de personnes et d'une entreprise liés par des rapports réciproques d'association et d'activité, elles se distinguent puisque chaque cas d'entreprise identifie ses associés par leurs relations avec ses propres activités. Chacune de ces entreprises reposent sur ces clauses communes, mais aussi sur des règles plus spécifiques, même si l'on y retrouve l'égalité des membres et des partages typiques : entre une affectation au développement de l'entreprise elle-même et le fonctionnement d'activités non marchandes, et lorsque le partage individualisé est admis, entre les associés proportionnellement à leur participation à l'activité.

Pour J.Y. Manoa, D. Rault et C. Vienney [1992, pp. 62-63, p. 95], c'est donc bien cette réciprocité des rapports entre des personnes et une entreprise par l'intermédiaire de laquelle elles regroupent certaines de leurs fonctions marchandes, qui permet de rendre compte de la structuration progressive de ce type d'organisation, dans un contexte de généralisation de la production marchande rentable. Elle permet alors la prise en charge par des acteurs dominés des activités nécessaires mais délaissées par les acteurs dominants. Effectivement, lorsqu'un bien ou un service n'est pas fourni par le marché ou l'Etat aux conditions souhaitées (prix, qualité...), les agents regroupent leur demande individuelle au sein d'un groupement de personnes réunies alors, par leur besoin et par une proximité de nature variable (professionnelle, géographique, sociale...). Quant au fonctionnement de l'ensemble, il est déterminé par des règles qui organisent la double relation reliant le groupement de personnes et l'entreprise : à la fois utilisateurs du bien ou du service, mais aussi propriétaire collectivement de

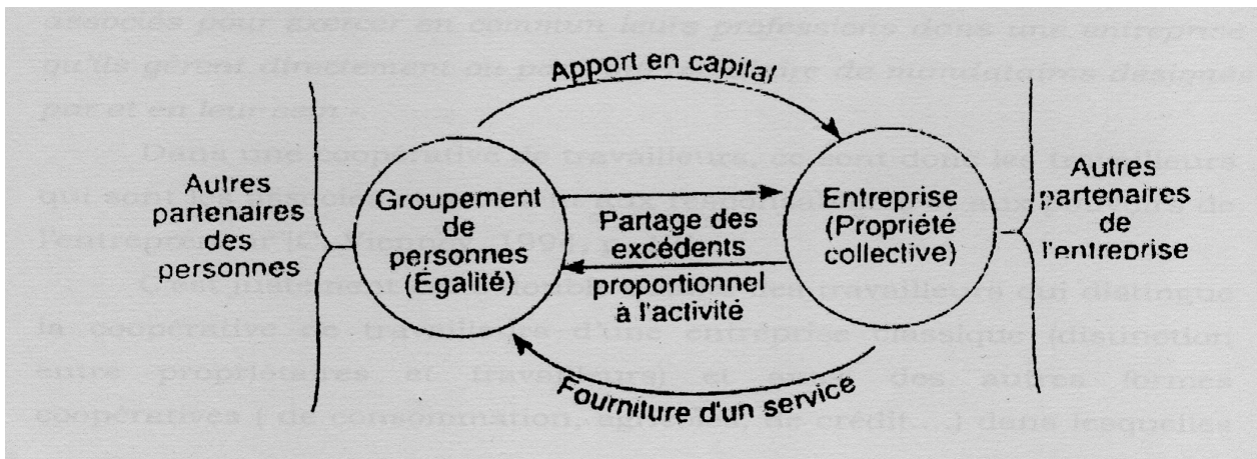
---

<sup>5</sup> Il regroupe sous ce terme les coopératives et les mutuelles d'assurance et de crédit.

<sup>6</sup> Ce que G. Fauquet [1935] appelle également les caractères communs.

l'entreprise. [J.Y. Manoa, D. Rault et C. Vienney, 1992].

Pour expliquer le fonctionnement de l'ensemble des institutions et organisations de l'économie sociale, C. Vienney [1994] représente la structure typique "activités-acteurs-règles" et explique la cohérence de l'ensemble des règles (ou clauses communes) de cette structure selon le schéma suivant :



Sur ce schéma, on remarque qu'il s'agit bien du système de règles d'un type d'organisation, et non d'un système socio-économique en soi, qui serait autre que celui dans lequel il s'insère. Effectivement, les groupes concernés ne réorganisent qu'une partie de leurs activités, et l'entreprise entretient de nombreuses relations avec d'autres acteurs que ces membres. De plus, ce sont les prix de marché qui servent de référence à la formation et au partage des résultats. C. Vienney nous décrit ainsi une organisation à la fois autocentrée et ouverte sur l'environnement marchand [C. Vienney, 1994, p. 89]. Le schéma de C. Vienney peut nous permettre de donner une première explication du fonctionnement de l'entreprise autogérée.

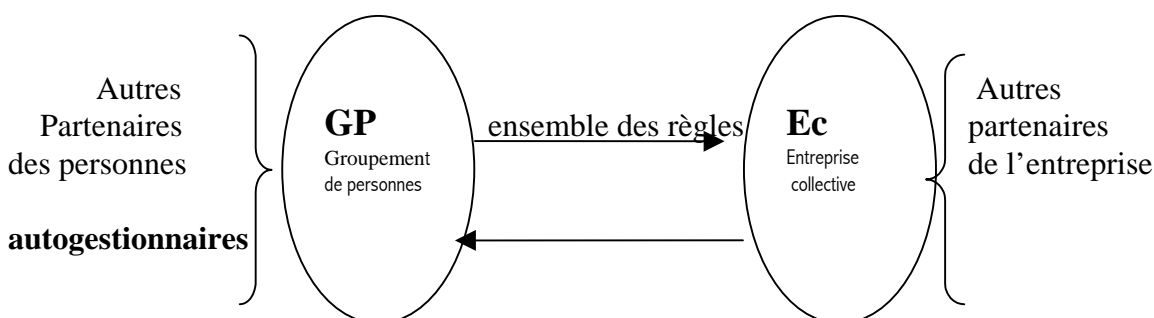
### 1.3. L'autogestion : une combinaison de critères juridiques, économiques et sociologiques

Selon la loi de 1978, "les SCOP sont formées par des travailleurs de toutes catégories ou qualifications professionnelles, associés pour exercer en commun leurs professions dans une entreprise qu'ils gèrent directement ou par l'intermédiaire de mandataires désignés par et en leur sein". Dans une coopérative de travailleurs, ce sont donc les travailleurs qui sont ses associés et qui accèdent aux responsabilités et aux pouvoirs de l'entrepreneur [C. Vienney, 1994, p. 17].

C'est justement cette double qualité des travailleurs qui distingue la coopérative de travailleurs d'une entreprise classique (distinction entre propriétaires et travailleurs), et aussi des autres formes coopératives (de consommation, agricoles, de crédit...) dans lesquelles les associés ne mettent pas en commun du travail direct [H. Sibille, 1982, p. 27]. Mais c'est également dans cette double qualité des travailleurs que les principes autogestionnaires apparaissent. Nous trouvons alors dans le fonctionnement de la coopérative de travailleurs, les caractères communs [G. Fauquet, 1935] ou clauses communes [C. Vienney, 1994] à toutes les organisations de l'économie sociale (la propriété

collective, la réciprocité, l'égalité des personnes)<sup>7</sup>, et des principes plus spécifiques propres au fonctionnement de la Scop (comme par exemple l'impartageabilité des réserves).

C'est donc bien à partir de la réalité de la coopérative, institution du secteur de l'économie sociale que toute tentative d'explication du fonctionnement de l'entreprise autogérée doit s'orienter. Dans cette optique, nous allons nous appuyer sur le schéma de C. Vienney [1994, pp. 88-89]. Pour cela, nous allons représenter schématiquement le fonctionnement d'une coopérative de travailleurs (ou Scop) :



Pour C. Vienney [1994, pp. 88-89], toute organisation de l'économie sociale est “ une combinaison d'un groupement de personnes et d'une entreprise liés par des rapports d'activité et d'association, maintenue en cohérence par l'égalité des personnes et la propriété collective des profits réinvestis ”. Notre représentation de la coopérative de travailleurs est donc conforme à sa définition. De même, pour C. Vienney [1994, p. 7], “ ce sont des combinaisons de critères juridiques, économiques et sociologiques qui permettent de délimiter et de structurer le champ des organisations de l'économie sociale en 1990 ”. Nous avançons alors l'idée que l'autogestion est cette combinaison de critères juridiques, économiques et sociologiques qui permet de délimiter et de structurer le champ de la coopérative de travailleurs, organisation de l'économie sociale [voir schéma ci-dessus].

Cette définition mérite néanmoins quelques précisions. Par critères juridiques, nous entendons ceux définis par la loi de 1947 portant statut à la coopération et ceux définis par la Loi de 1978 (modifiée en 1992) relative à la Scop. A travers les critères économiques et sociologiques, nous faisons apparaître les dimensions inhérentes à la naissance, mais aussi au fonctionnement des organisations de l'économie sociale que G. Fauquet [1935], J.L. Laville, L. Favreau, J. Defourny [1992] définissent comme “ la nécessité ” et “ l'identité collective ”.

L'autogestion est donc cet ensemble de règles qui assurent le fonctionnement de la coopérative de travailleurs, et qui s'insère dans l'économie capitaliste, celle-là même qui a été à l'origine de sa naissance au XIX<sup>e</sup> siècle. Dans cette combinaison, nous retrouvons bien à la fois les clauses communes<sup>8</sup>, sur lesquelles G. Fauquet [1935] et C. Vienney [1994] font reposer l'unité des organisations de l'économie sociale, les principes coopératifs généraux (tels qu'ils sont définis par la loi de 1947) et les principes coopératifs propres à la Scop (tels qu'ils sont définis par la loi de 1978).

<sup>7</sup> Que certains auteurs appellent aussi de façon générale des principes coopératifs.

<sup>8</sup> Elles-mêmes reposent sur des valeurs sociales qui trouvent leurs origines dans les dimensions “ nécessité ” et “ identité collective ”.



Il apparaît donc nécessaire de partir de la naissance et de l'évolution des institutions de l'économie sociale pour tenter d'expliquer le fonctionnement de l'entreprise autogérée. Nous allons donc, dans la partie suivante, nous appuyer sur un corpus théorique différent de l'analyse néoclassique de la firme qui étudie le fonctionnement des institutions : la théorie des conventions.

## **2. L'APPROCHE « CONVENTIONNALISTE » DE L'AUTOGESTION**

La théorie des conventions est apparue à la fin des années 80 en France sous l'impulsion des acteurs tels J.P. Dupuy, O. Favereau, R. Salais, A. Orléans, L. Thévenot. L'école des conventions s'oppose à l'approche néoclassique et adopte une vision inspirée de l'institutionnalisme. Elle s'intéresse moins à l'échange en tant que tel qu'aux conditions de l'échange qui renvoient à des institutions. Selon cette théorie, le comportement des agents économiques ne peut être expliqué uniquement par le principe de rationalité individuelle. Même s'ils s'opposent à la théorie néoclassique, les conventionnalistes ne rejettent pas tout à fait l'individualisme méthodologique. Pour ces derniers, “ les seuls acteurs sont des personnes, qu'on les saisisse ou non comme membres d'un collectif ou d'une institution, ou dans l'exercice d'une fonction de représentation d'un groupe ” [Revue économique, 1989]. Mais, leur individualisme méthodologique s'éloigne de celui qui préside à l'*homo economicus*. Effectivement, ils proposent une vision différente de l'individu. Premièrement, en s'appuyant sur les travaux de H.A. Simon [1979] relatifs à la rationalité procédurale, l'individu dispose de compétences. Deuxièmement, comme participant à des collectifs, l'individu possède une identité. Les conventionnalistes s'intéressent donc à un “ individu cognitif collectif ” [O. Favereau, 1989].

### **2.1. L'autogestion : une convention pour la coopérative des travailleurs**

La théorie des conventions est fondée sur l'hypothèse que la nature de toute relation sociale est d'être instable, c'est-à-dire sujette à de l'incertitude et à une négociation perpétuelle. Pour échapper à cette instabilité, elle doit inventer et produire ses propres mécanismes automatiques. Ces mécanismes, formels ou informels, prennent la forme de codes, règles et conventions indispensables à une coordination et au maintien d'un lien social [F. Michon, 1992, p. 229].

Dans ce cadre, les conventions (et les institutions) indiquent comment il faut agir, et non pas pourquoi [O. Favereau, 1989, p. 27]. Elles deviennent un modèle de comportement et des outils permettant de surmonter l'incertitude due à une absence et/ou une limitation de connaissance. Les conventions ont donc une logique à la fois contraignante et habilitante [S. Bréjean, 1994, p. 270].

Revenons à présent au schéma de C. Vienney [1994]. Les travaux de J.Y. Manoa [2001, pp. 25-52] viennent compléter ce schéma. Le groupement de personnes (GP) est une structure complexe qui agrège des besoins insatisfaits qui le resteraient s'ils conservaient une expression individuelle. GP possède donc une dimension collective fondamentale qui permet, non seulement, d'apporter une réponse positive à la demande en mobilisant des facteurs de production que le marché délaisse, mais définit également les premières règles de fonctionnement de l'organisation d'économie sociale (clauses communes), comme l'absence d'appropriation individuelle du capital productif. Néanmoins, dans un environnement concurrentiel, GP est une structure instable. Pour éviter cette instabilité, GP doit donc produire ses propres mécanismes formels et informels, c'est à dire des codes, des règles, des conventions nécessaires à une coordination et au maintien de la relation sociale (principes

autogestionnaires dans le cas des coopératives de travailleurs par exemple). Au regard des développements précédents, l'autogestion peut se définir comme une convention pour la coopérative de travailleurs.

Cependant, nous devons souligner que la notion de convention est définie différemment selon les auteurs. Pour R. Salais et M. Storper [1993, p.31], “une convention est un système d'attentes réciproques concernant les compétences et les comportements des autres”. Pour O. Favereau [1994], une convention est “un ensemble d'éléments qui à tout instant, pour les participants à la convention, vont ensemble et sur lesquels, par conséquent, ils partagent un commun accord”. Pour R. Boyer et A. Orléan [1991, p. 235], les conventions sont des “institutions au moyen desquelles les agents résolvent ce que l'on a appelé les problèmes de pure coordination”. Par rapport à cette dernière définition, les conventions sont assimilées à des institutions. Chez la plupart des conventionnalistes, les concepts de convention, d'institution et même de règles sont souvent confondus. Ce qui n'est pas sans soulever certaines difficultés. En dépit de ces ambiguïtés, l'intérêt du projet conventionnaliste repose sur sa façon de penser la coordination des différents acteurs et activités économiques dans un contexte d'incertitude.

La naissance d'une convention doit alors se comprendre en termes d'apprentissages individuels et collectifs, d'une "co-détermination" entre les deux. Une organisation (par exemple une entreprise) permet de convertir des apprentissages individuels en apprentissage collectif. Et, de façon réciproque, des apprentissages collectifs en apprentissage individuel. On a donc ici, une détermination circulaire. Une organisation ne pourra fonctionner que si les individus la constituant, adhèrent à des conventions, qui sont à la fois le produit de leur coordination et les règles structurant leurs actions [O. Favereau, 1995, p. 111]. L'autogestion peut alors prendre effectivement la forme d'une convention pour la coopérative de travailleurs.

## **2.2. Le rôle du marché interne.**

Pour expliquer ce phénomène de la conversion des apprentissages individuels en apprentissage collectif, O. Favereau (1995) donne l'exemple des marchés internes de travail. Ceux-ci sont analysés comme des “investissements dans le collectif” basés sur le fait qu'ils permettront de meilleurs gains de productivité dans le futur. Cette situation ne sera possible que si chaque individu impliqué, trouve avantage à investir ses compétences individuelles pour l'amélioration de la productivité collective. A terme, cet arrangement sera efficace que s'il est jugé équitable. L'équité devient alors une condition essentielle à l'incorporation des apprentissages individuels (les compétences individuelles) dans le “patrimoine collectif” sur lequel repose l'efficacité.

Comme le souligne O. Favereau [1995, p. 111], “*si l'approche conventionnaliste entend caractériser toute organisation comme dispositif de conversion d'apprentissages individuels en apprentissage collectif (et réciproquement), c'est fondamentalement pour se donner les moyens de la théoriser comme manifestation d'un certain type de lien social autour d'une structuration des rapports entre efficacité et équité dynamiques*”.

Justement, par rapport à cet exemple de marchés internes, reprenons les travaux de C. Vienney [1980-82 ; 1994] et de J.Y. Manoa [2001]. L'organisation de l'économie sociale, telle la coopérative de travailleurs, combine selon les travaux de ces deux auteurs, deux types d'échange de nature

différente. D'une part, avec les membres de GP (donc en interne pour le bien et/ou le service considéré) et d'autre part, avec le marché pour les facteurs de production. Pour J.Y. Manoa [2001, p. 33], cette conjugaison d'un échange interne<sup>9</sup> construit avec des personnes exactement identifiées et d'un échange sur le marché économique, est une caractéristique commune à toutes les formes d'organisation de l'économie sociale, et qui permet d'expliquer à la fois leur émergence et leur pérennité dans un environnement concurrentiel, mais aussi de les différencier des entreprises capitalistes.

Les principales règles de fonctionnement (réciprocité, équité...) présentes dès l'origine, dans les organisations de l'économie sociale, et particulièrement dans celles qui sont autogérées, permettent de renforcer cette caractéristique (en réduisant, par exemple, les comportements opportunistes liés à la propriété individuelle). De même, pour J.Y. Manoa [2001], cet échange interne est un argument fondamental pour l'entreprise coopérative car il lui est intrinsèquement lié. Il est naturellement opératoire sans coût direct de fonctionnement, dès la mise en place de la structure productive. Alors que l'entreprise traditionnelle devra acquérir de façon onéreuse des informations et des compétences jouant un rôle comparable à celui de "marché interne" [R. Reich, 1993]. Ce dernier point est essentiel car la disparition de cet échange interne ne peut qu'entraîner la suppression du principal avantage défini par la nature collective de l'entreprise coopérative (Ec) et donc, la replacer dans une logique strictement concurrentielle avec des avantages (flexibilité, incitation) généralement moins développés que ceux d'une entreprise classique.

L'efficacité de l'entreprise classique est directement appréciable en termes de capital et de parts de marché. En ce qui concerne Ec, l'analyse de l'efficacité conduit à envisager séparément l'échange interne et l'échange ouvert sur le marché. L'échange ouvert est pour Ec une obligation indispensable à la résolution de la matrice productrice (approvisionnement en facteurs et/ou écoulement du produit). Dans ce cas, l'environnement marchand s'impose à Ec avec une différence non négligeable puisque pour Ec, il s'agit d'une contrainte qui peut être levée à partir d'une rationalité de satisfaction (en accord avec les travaux H.A Simon de 1979<sup>10</sup>). Alors que pour l'entreprise classique, il s'agit d'une contrainte de maximisation. Par rapport à ce critère de satisfaction, la CGSCOP<sup>11</sup> [P. Liret, 2000, p. 3] précise : *“ Dans l'économie capitaliste, la finalité poursuivie est la maximisation des profits ; elle est au bénéfice du groupe d'actionnaires qui engagent la démarche entrepreneuriale, en subordonnant le facteur travail à la recherche de rendement et de rentabilité [...] Au vu des pratiques historiques et des règles de l'économie sociale, on peut poser que la finalité prend corps à travers la réponse fournie aux besoins des membres (dans le cas d'une association vis-à-vis de ses adhérents, d'une coopératives vis-à-vis de ses sociétaires) ou d'un groupe extérieur, d'un collectif,*

---

<sup>9</sup> “Echange interne” ou “marché interne” représente, selon la démarche des auteurs [C. Vienney, 1994 et J.Y. Manoa, 2001], les rapports économiques et politiques que les membres de chaque organisation entretiennent entre eux et l'entreprise qu'ils ont mis en place.

<sup>10</sup> H. Simon [1979] critique la conception néoclassique de la rationalité parfaite (décideur omniscient) et propose une nouvelle approche de la rationalité : la rationalité limitée. La rationalité du décideur est limitée par deux contraintes : l'imperfection de l'information (le décideur ne connaît ni la totalité des choix alternatifs qui s'offrent à lui, ni la totalité des différentes possibilités d'action) et les capacités de calculs du cerveau humain (la complexité des processus mentaux impliquée par un véritable calcul d'optimisation dépasse largement les capacités de traitement de l'information du décideur, lequel, de surcroît manque de temps) H. Simon substitue donc un principe de satisfaction au principe de maximisation. L'agent atteint un état satisfaisant et non un optimum ; la recherche de ce dernier entraînerait en effet des coûts considérables.

<sup>11</sup> Confédération Générale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production.

*d'une population. La finalité première vise la satisfaction d'un besoin social (par exemple, l'accès à la culture, le droit au logement, la préservation de l'environnement, mais également l'insertion ou encore la maîtrise d'un outil de travail,...) ”.*

Pour l'échange interne constitutif du marché interne, Ec est dans une position spécifique, puisque cette forme d'échange est généralement inconnue de l'entreprise classique. L'efficacité est alors plus difficile à cerner. Trois éléments peuvent en montrer le caractère multiforme [J.Y. Manoa, 2001] :- Ec devra être d'abord efficace dans les relations économiques nouées individuellement avec les membres de GP ; - Ec devra contribuer au bon fonctionnement des règles de propriété collective la liant à GP (information, formation des membres, institutionnalisation...), afin d'enrayer les conduites opportunistes liées à la propriété individuelle ; - Enfin, Ec devra organiser efficacement la gestion de la décision.

La propriété du capital est le facteur déterminant dans l'agencement du pouvoir décisionnel dans une entreprise traditionnelle. Ce facteur disparaît pour Ec car la propriété est collective. Le pouvoir décisionnel est donc directement relié au pouvoir que GP s'est donné sans la médiation de la propriété du capital [J.Y. Manoa, 2001]. Finalement, l'efficacité de Ec doit être appréhendée avec d'autres outils que ceux strictement économiques. Ce point avait été mis en avant dans le schéma de C. Vienney ci-dessus. Et il avait déjà été souligné au début du XXème siècle par G. Fauquet [1935]. L'avantage comparatif pour les organisations du secteur de l'économie sociale résulte ainsi, de l'existence d'un marché interne efficace (donc intégrant des facteurs politiques, juridiques, sociologiques) et d'une contrainte marchande maîtrisée. Ce dernier point est plus facilement assimilable par l'analyse économique en distinguant maximisation et satisfaction, mais n'est pas à lui seul une mesure de l'efficacité de Ec. Le rôle de l'interrelation est également fondamental.

Nous avons vu que sans celle-ci, ni le processus décisionnel, ni la propriété collective ne peuvent réellement fonctionner. En fait, comme le souligne J.Y. Manoa [2001, p. 37], l'interrelation pour les Ec n'a pas simplement pour objectif de les rendre plus efficaces. Elle participe à l'élaboration du processus d'institutionnalisation destiné à fournir un cadre approprié, dérogeant du droit commun, au fonctionnement des Ec qui sont nées d'une inadéquation de l'environnement marchand dominant. Pour cet auteur, il est indispensable de prendre en considération les deux dimensions des Ec :

- Au premier niveau de l'interrelation, les composantes politico-économiques du marché interne doivent être traitées. Sur ce point, l'avantage comparatif des Ec peut être développé par une optimisation de “ satisfaction ” de la combinaison des éléments cités précédemment.
- Au second niveau, doivent être considérés les facteurs de l'interrelation marchande permettant une participation “ satisfaisante ” au marché afin de lever au mieux la contrainte externe. Effectivement, si cette contrainte n'est pas résolue, toute pérennisation de Ec devient impossible car les règles du marché sont sans ambiguïté : une rentabilité négative entraîne la cessation ou la transformation de l'activité.

Les coopératives et les mutuelles émergent ainsi de cette même forme d'organisation (Ec). Mais les modalités d'utilisation de leurs principes et de leurs règles ne les distribuent pas moins en diverses catégories. Comme le précise C. Vienney [1994, p. 89], “ c'est l'ajustement de la personnalité des associés et de l'activité de l'entreprise qui structure les correspondances entre ces activités et leur composition sociale, manifestant leur efficacité dans des situations variées ”. Même si la théorie des

conventions semble particulièrement féconde pour penser l'émergence et les transformations des institutions de l'économie sociale, elle n'en fournit néanmoins qu'une analyse partielle car elle ne parvient pas véritablement à penser les conflits et l'action collective. En ce sens, l'idée suggérée par J.R. Commons [1934] selon laquelle les institutions sont de l'action collective dans le contrôle, la libération et l'expansion de l'action individuelle, vient compléter la théorie conventionnaliste sur l'interprétation de la genèse et la transformation des institutions. Ces dernières posées comme des constructions sociales, ne sont pas que des contraintes (contrairement à l'analyse néoclassique), mais ont également des effets structurants et cognitifs. Elles permettent, en effet, de réguler les conflits et de coordonner des actions par le compromis, la loi et le système de valeurs.

## Conclusion

Cet article a donc tenté de montrer que, contrairement à l'analyse néoclassique de la coopérative de travailleurs (ou entreprise autogérée), le comportement de cette dernière ne pouvait être appréhendé non pas à partir de la seule dimension économique mais à partir de l'évolution du triptyque " acteurs- activités- règles " défini par C. Vienney [1980-82 ; 1994], complété et repris par les travaux de J.Y. Manoa [2001]. Les apports de l'école des conventions viennent également compléter les travaux précédents. Pour C. Vienney [1980-82 ; 1994] et J.Y. Manoa [2001], la coopérative des travailleurs est formée d'un groupement de personnes (GP) ayant mis en place et faisant fonctionner une entreprise. L'articulation des deux est assurée par des règles. Mais dans un environnement concurrentiel, GP est instable.

Pour échapper à cette instabilité GP doit créer ses propres mécanismes. Ces derniers, formels et informels, prennent alors la forme de codes, de règles et de conventions indispensables à une coordination et au maintien de la cohésion sociale. L'autogestion peut alors se définir comme une convention pour la coopérative de travailleurs. Dans ce cadre, l'autogestion (en tant que convention) est un ensemble d'éléments ou de critères (économiques, sociologiques, politiques, juridiques...) sur lesquels les travailleurs vont ensemble s'appuyer pour poursuivre des buts communs.

## BIBLIOGRAPHIE

- BOYER, R. et ORLÉAN, [1991], "Les transformations des conventions salariales entre théorie et histoire", *Revue économique*, n° 2, mars.
- BRÉJEAN, S. [1994], *Économie du système de santé. Du marché à l'organisation*, Paris, Economica.
- COMMONS J.R. [1934], *Institutional Economics*, Madison, University of Wisconsin Press, édition de 1959.
- DEFOURNY J. [1990], *Démocratie coopérative et efficacité économique. La performance comparée des SCOP françaises*, De Boeck-Wesmael, Bruxelles.
- DEFOURNY J. [1992], "Origines, contours et fonctions d'un troisième grand secteur", *Economie sociale. Third Sector*, De Boeck, Bruxelles.
- DEFOURNY J., L. FAVREAU et J.-L. LAVILLE [1998], *Insertion et nouvelle économie sociale. Un bilan international*, Desclée de Brouwer, Paris.
- DE VARINE H. [2000], *Rapport de synthèse sur les consultations régionales de l'économie sociale*,

juin.

DIES [2000], *Rapport du Conseil Supérieur de la Coopération*,

<http://www.social.gouv.fr/economie-solidaire/index.htm>

FAUQUET G.[1935], *Œuvres, Le secteur coopératif. Regards sur le mouvement coopératif*, Ed. de l'Institut des Etudes Coopératives, trad. franç., 1965.

FAVEREAU O.[1989], "Marchés internes, marchés externes", *Revue Économique*, vol. 40, n°2, mars.

FAVEREAU,O.[1994], *Contrat, compromis, convention. Point de vue sur les recherches récentes en matière de relations industrielles*, Document hors série. Colloque international franco-québécois sur les perspectives de recherche en relations industrielles, Université Laval, du 20 au 23 juin.

FAVEREAU O.[1995], "Conventions et régulation", *Théorie de la régulation l'état des savoirs*, R. Boyer et Y.Saillard (dir.), La Découverte, Paris.

LIPIETZ A. [1999], *L'opportunité d'un nouveau type de société à vocation sociale*, Rapport relatif à la lettre de mission du 17 septembre 1998 adressée par M. Audry, tome 1, CEPREMAP.

LIRET P. [2000], *Centrale des bilans de la CGSCOP*.

MANOA J.-Y [2001], "Structure de groupe d'économie sociale", *Les holdings coopératifs*, COTÉ D. (DIR.), De Boeck, Bruxelles.

MANOA J.-Y, C. VIENNEY et D. RAULT [1992], "Les institutions de l'économie sociale en France", *Economie sociale. Third Sector*, De Boeck, Bruxelles.

MENARD, C.[1990], *L'économie des organisations*, Paris, La Découverte, coll. Repères.

MICHON, F.[1992] "The institutional forms of work and employment : towards the construction of an international historical and comparative approach", *International Integration and Labour Market Organisation*, A. Castro, P. Méhaut et J. Rubery, London, Academic Press.

MILBRATH R.S. [1988], "New Directions for Research on Cooperative Type Work Organizations", *Review of Social Economy*, vol.46, n°1.

REICH R. [1993], *L'économie mondialisée*, Dunod, Paris.

REVUE ECONOMIQUE [1989], *L'économie des conventions*, vol. 40, n°2, mars.

SAILLANT J.-M. [1983], *Théorie pure de la coopérative*, CIEM, Paris.

SALAI S. et M. STORPER [1993], *Les mondes de production : enquête sur l'identité économique de la France*, Ed. de l'Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales, Paris.

SIBILLE H. [1982], *Les coopératives ouvrières de production en France et dans la CEE*, La documentation française, Paris.

SIMON H. [1979], "Rational Decision Making in Business Organisations", *American Economic Review*, 69, n°4.

VIENNEY C. [1980-82], *Socio--économie des organisations coopératives*, tomes 1et 2, coll. "Tiers secteur", CIEM, Paris.

VIENNEY C. [1994], *L'économie sociale*, La Découverte, Paris.