

Article paru in A. Berthoud et E. Serverin (eds), (2000) *La production des normes entre État et société civile. Les figures de l'institution et de la norme entre États et sociétés civiles*, Paris, L'Harmattan, pp. 285-296.

Règles et institutions en économie

Christophe RAMAUX (Maître de conférences en économie,
Université Paris I, MATISSE-SET)

La prise en compte des institutions par l'analyse économique n'est ni récente, ni surtout marginale depuis plus de deux décennies. Pour l'essentiel, elle relève cependant d'un "inventaire à la Prévert", tant la référence commune au terme institution masque une multiplicité de définitions et, plus encore, de référents théoriques. Les développements qui suivent s'appuient sur un examen critique de la façon dont les théories néo-classique, néo-institutionnaliste, conventionnaliste et régulationniste appréhendent *théoriquement* les institutions. Cet examen étant développé par ailleurs (Ramaux, 1996a), on se contentera, pour la bonne compréhension de la suite, de retenir les éléments suivants. Les théories néo-classiques contemporaines qui amendent le modèle de concurrence parfaite en retenant l'hypothèse d'imperfections, réduisent les institutions à une somme de contrats complets qui sont en fait des contrats-prix (*i.e.* des vecteurs-prix)¹. A ces contrats-prix, les théories néo-institutionnalistes, avec notamment l'économie des coûts de transaction (Coase, Williamson), ajoutent la prise en considération de contrats incomplets. Ces derniers sont

¹ On peut donc qualifier ces théories de *théorie des contrats-prix*. Soulignons que ces théories souffrent d'un déficit de *cohérence* dès lors qu'il s'agit de quitter le stade des « petites histoires » (il était une fois telle imperfection, en matière de circulation de l'information par exemple), pour rendre compte de la coordination *globale* avec imperfections. Le modèle de concurrence parfaite ne souffre pas d'un tel manque. Mais, à l'encontre de la lecture euphémisée qui en est souvent faite, on ne doit pas perdre de vue que ce modèle nous donne à voir une économie *hyper-centralisée*, aux *règles* parfaitement *rigides* (pas d'échange avant l'équilibre, etc.) et où les agents n'ont *aucun* pouvoir.

notamment mis en avant pour penser l'organisation comme un mode de coordination *spécifique* par rapport au marché. Dans un contexte marqué par l'incertitude et la rationalité limitée des agents, il peut être économiquement fructueux, nous dit l'économie des coûts de transaction, de recourir à des formes de *contractualisation* autre que marchande. A cette théorie, on peut apporter deux objections : (i) les liens de socialisation pris en compte sont toujours uniquement des contrats (élargie en l'occurrence aux contrats incomplets), eux-mêmes pensés sur le mode de l'échange (internalisé dans le cas de l'organisation) ; (ii) l'organisation est censée procéder des *échecs* du marché (*market failures*), ce qui conduit à retenir une lecture essentiellement cognitiviste, *i.e. infra-économique*, des entreprises et de la relation d'emploi¹. A l'inverse des deux précédentes, l'économie des conventions insiste sur le fait que le lien social ne se réduit pas à une somme d'accords explicites. Ses principales limites ne portent pas, de notre point de vue, sur l'indigence de ses développements macro-économiques, ni même sur la référence à l'individualisme méthodologique. Elles se rapportent à la lecture qui est faite du lien social² : dissolution des règles contractuelles et des règles hétéronomes dans un objet générique, la convention, qui, à être ainsi hypertrophiée, perd ses contours, et, partant, sa portée heuristique indéniable (*cf. infra*) ; réduction cognitiviste de la lecture de ce lien, qui conduit à restreindre considérablement la lecture qui est faite des asymétries, des conflits et des ressources engagées dans l'action ; appréhension de la coopération à partir d'une métaphysique de l'accord alors qu'il est plus fructueux de considérer qu'elle relève de l'interdépendance des acteurs ; lecture *infra-économique* de l'incomplétude du contrat de travail, alors qu'il incombe aux économistes d'explicitier le sens de cette catégorie, utilisée abondamment par ailleurs en particulier par les juristes (*cf. encadré*). Les critiques être apportées aux recherches

¹ Sans incertitude et/ou sans rationalité limitée, ni l'entreprise, ni le contrat salarial incomplet ne sont en effet concevables dans cette optique.

² Les critiques qui suivent sont argumentées plus amplement dans C. Ramaux (1996b).

régulationnistes ne portent pas, de même, sur la faiblesse de leurs prolongements micro- ou méso-économiques¹, mais sur

¹ Faiblesses d'ailleurs depuis longtemps très relatives (cf. notamment Boyer, 1990).

Les limites de la lecture cognitive de l'incomplétude du contrat de travail

Les travaux néo-institutionnalistes de l'économie des coûts de transaction et ceux des conventionnalistes invitent à retenir une interprétation essentiellement *infra-économique* de l'incomplétude du contrat de travail : pour l'essentiel, celle-ci procéderait des difficultés de circulation, d'acquisition et de traitement de l'information, dans un contexte marqué simultanément par l'incertitude et la rationalité limitée des agents. Bref, l'économiste devrait d'abord se référer au champ et aux objets d'étude des sciences cognitives pour en sonder les déterminations profondes. Sans pour autant dénier la pertinence de références aux sciences cognitives, nous pensons que le primat qui leur est accordé ne se justifie, en l'occurrence, guère. Plus radicalement, suggérons que s'il est un domaine sur lequel l'économiste peut revendiquer une quelconque préséance, c'est justement sur ce domaine de l'incomplétude du contrat de travail. Les catégories élaborées par les juristes, par exemple, attestent certes de cette incomplétude. Elles ne peuvent, en revanche, et on ne saurait leur en faire grief, rendre compte du fait que cette incomplétude procède, en premier lieu, d'une dimension économique constituée par le fait que l'échange salarial ne porte pas sur le produit d'un travail, mais sur la mise à disposition d'une capacité de travail dont l'usage *ultérieur* comme capital, *i.e.* comme moyen de production de marchandises, doit être, pour son acheteur, source de profit. Dit autrement, si le contrat de travail est incomplet, c'est parce qu'il se rapporte au seul pôle "échange" de la relation salariale, sans pouvoir rendre compte de cet autre pôle, la "production" de valeur additionnelle, qui, pour être combiné au précédent, ne lui en reste pas moins irréductible. Le passage du statut de petit producteur indépendant à celui de salarié ne s'explique donc pas par l'effet de l'incertitude et de la rationalité limitée, il procède de l'insertion dans une forme spécifique d'appropriation du surplus. On l'aura compris le concept marxien de force de travail nous semble fructueux pour rendre compte de l'incomplétude du contrat de travail. En poussant jusqu'à son terme le débat récurrent sur cette incomplétude, soulignons que le lien de causalité entre organisation et contrat de travail incomplet est totalement inversé dans l'approche contractuelle des organisations, du type économie des coûts de transaction, et dans l'optique qui est ici exposée. Dans le premier cas, l'organisation est pensée comme singulière par rapport au marché

parce qu'elle repose sur des contrats d'emploi incomplets d'autorité. Dans le second, c'est parce que l'organisation est un espace singulier, celui de la production *i.e.* de l'*usage* et de la *création* de ressources, que le contrat de travail est *nécessairement* un contrat d'autorité incomplet.

leur difficulté à rendre compte théoriquement d'un objet qu'elles posent pourtant comme essentiel : l'institution. A ce niveau, on peut en effet considérer que les régulationnistes en restent à la formulation de prolégomènes qui, pour être précieux, n'en sont pas moins insuffisants¹.

Les quatre ensembles de propositions qui suivent doivent être compris comme une contribution à une lecture alternative des institutions, lecture qui combine économie de l'*échange* et de la *production*, d'une part, économie de la *règle* et des *institutions*, d'autre part.

Le premier ensemble de propositions porte sur la distinction de quatre types de règles conçues comme autant de liens (formes) élémentaires de socialisation. A l'encontre de l'approche contractuelle en économie (nouvelles théories néo-classiques, néo-institutionnalisme) qui conjugue la règle et l'institution au singulier - le contrat -, il est proposé de distinguer nettement : (i) le *contrat* qui est la forme générique de l'accord explicite entre des acteurs individuels ou collectifs ; (ii) le *contrat d'échange* qui une forme *spécifique* d'accord explicite dans la mesure où l'accord dont il est question porte justement sur l'échange de biens ou de services ; (iii) la *convention* qui est une règle sur laquelle les acteurs s'accordent mais qui n'est *pas* le produit direct de leur accord. A l'inverse du contrat qui est le produit *direct* d'un accord de volonté, la convention se présente sous une objectivée, *extérieure* à un tel accord ; (iv) la règle *hétéronome*, enfin, qui *s'impose* aux acteurs en dépit de leur volonté.

¹ Cf. Ramaux (1997) pour de plus amples développements sur la théorie de la régulation.

Cette distinction présente un triple avantage :

-preuve qu'une approche hétérodoxe ne se désintéresse pas pour autant du contrat, elle invite, à l'encontre de l'approche contractuelle en économie, à distinguer clairement la forme générique du contrat, de sa forme singulière que constitue le contrat d'échange. Les spécificités de la relation salariale abonde en faveur d'une telle distinction. Les accords collectifs, en particulier, outre qu'ils mettent en présence des acteurs qui excèdent, par définition, les seuls acteurs individuels, ne sont pas nécessairement des accords d'échange à la fois parce qu'ils peuvent n'engager que l'une des parties et parce qu'ils ne portent pas nécessairement sur l'*échange* mais aussi sur l'*usage* de la force de travail ;

-elle permet de ne pas réduire les formes de socialisation aux seules formes de l'accord explicite ou de la contrainte exogène, sans pour autant négliger ces deux pôles, travers auquel n'échappent pas les conventionnalistes ;

-elle permet ce faisant de mieux définir les contours de la *convention*, dont la force provient justement du fait qu'elle n'apparaît pas comme soumise à la précarité d'un accord de volonté. La convention apparaît comme « allant de soi », comme « naturelle ». Cette « naturalité » est évidemment une construction sociale qui, comme telle, est susceptible d'être remise en cause. Mais à ce moment, ce qui était jusqu'alors perçue comme allant de soi, cesse de l'être : la règle perd alors son statut de convention, elle se présente comme le produit direct d'une volonté à laquelle on peut opposer une autre volonté. Inversement, ce qui apparaissait initialement comme le produit direct d'une volonté - ou d'un accord de volontés réalisé sous la forme d'un compromis explicite - cesse d'avoir ce statut, dès lors qu'il acquiert, par un processus de diffusion et de routinisation, le statut de convention.

Au niveau le plus général, ces quatre liens élémentaires de socialisation ont pour point commun d'incarner, selon des modalités certes différenciées, une même forme générique

commune, celle de la règle, entendue dans le sens très large, et nous reprenons ici la définition de J. B. Shimanoff amendée par O. Favereau (1989, p. 275), de « *prescription à laquelle il est possible de se conformer et qui indique quel comportement est requis ou préféré ou prohibé dans des contextes déterminés* ». Suggérons ensuite qu'ils expriment tous, avec un contraste encore plus prononcé, une forme d'établissement de la contrainte : une contrainte exogène dans le cas des règles hétéronomes ; une contrainte exogène mais acceptée comme "allant de soi" dans le cas des règles conventions ; une contrainte "endogène", car produit direct d'un acte de volonté, dans le cas des accords d'échange et, plus généralement, des contrats. En systématisant les développements précédents, on peut aussi mentionner les traits communs que ces liens possèdent deux à deux. L'accord d'échange est une déclinaison particulière de la forme contrat : au même titre que n'importe quel contrat, il est le produit d'un accord explicite de volonté. La convention partage avec la forme contrat le fait d'être un objet sur lequel on s'accorde, avec la règle hétéronome celui de ne pas être le produit direct d'un accord de volonté des acteurs engagés dans l'action. On peut imaginer l'existence de formes intermédiaires entre ces liens élémentaires de socialisation, que dessinent d'ailleurs en pointillé les recoupements qui viennent d'être évoqués. Beaucoup plus que ces chevauchements, ce sont toutefois les interdépendances entre ces liens qui permettent le mieux de saisir les jeux dynamiques dont ils sont porteurs.

Pour rendre compte de ces interdépendances - et par la même initier un raisonnement en termes de *rappports sociaux* et non plus seulement en termes de liens élémentaires de socialisation - nous suggérons de distinguer - c'est le second ensemble de propositions - trois *principes d'agencement* de ces liens.

Le premier, qui relève plutôt d'une analyse synchronique des règles, est un principe de *combinaison*. Au niveau le plus général, il exprime le fait que la socialisation ne peut se passer ni de toute forme d'accord, ni de toute forme de contrainte. A un niveau plus concret, il signifie qu'aucune des règles ne peut fonctionner seule : l'accord explicite, qu'il soit d'échange ou

non, suppose notamment des repères extérieurs communs ; inversement, une institution ne peut se concevoir sous le prisme de la seule hétéronomie, dans la mesure où sa durabilité même suppose à la fois des formes d'établissement de la contrainte plus "légitimes", *via* la présence de règles-conventions, et la liberté laissée aux acteurs, tant individuels que collectifs, de s'associer et de contracter. Le second principe porte sur le *caractère interprétatif de la règle*. Toujours incomplète, dans le sens où elle ne peut prétendre saisir et répondre à la multiplicité des déterminations qui sont en jeu dans une action, la règle est donc un cadre qui exige une interprétation. Cette marge d'interprétation peut être plus ou moins importante. L'accord d'échange autour d'un prix est ainsi nécessairement proche d'une règle-décision à faible marge d'interprétation. Inversement, la règle de contrôle est *a priori*, par son extériorité même, une règle à forte marge d'interprétation. On conçoit, en outre, ce qui permet d'introduire à une analyse plus diachronique, que les processus d'apprentissage soient un puissant vecteur de transformation de la nature d'une règle à travers le temps. L'analyse diachronique se déploie toutefois plus systématiquement encore avec le troisième principe, celui de *hiérarchisation des niveaux de définition et d'utilisation de la règle*. Les sources de définition des règles sont plurielles : un contrat peut être signé entre deux individus - le contrat de travail liant un salarié à son employeur - ou être engagé par plusieurs acteurs collectifs, et ce à des niveaux très variés - de l'accord collectif d'établissement à l'accord interprofessionnel - ; une règle hétéronome peut elle-même trouver sa source dans les différents niveaux de l'entreprise - édicition, par l'encadrement, au niveau de l'atelier, de l'établissement ou de l'entreprise, d'une règle non négociée et qui ne fait pas l'objet d'un accord commun -, ou encore au niveau de la branche ou de l'interprofessionnel. A cette pluralité des niveaux de définition des règles, s'ajoute le fait, essentiel pour notre propos, que ces niveaux peuvent ne pas coïncider avec ceux de leur application-utilisation. Une même règle peut ainsi, selon le niveau où elle est appréhendée, être assimilée à des formes de socialisation différentes. Le produit d'un accord collectif de branche, par exemple, peut apparaître, au niveau de l'entreprise où il est

appliqué, soit comme une convention qui fait l'objet d'un commun accord, soit comme une règle hétéronome qui s'impose aux acteurs, en dépit de l'opposition de ceux-ci ou d'une partie d'entre eux. Inversement, ce qui, à un niveau, apparaissait comme le produit d'une décision unilatérale, peut très bien faire l'objet d'un consensus plus ou moins explicite à un niveau inférieur.

Les trois principes de *combinaison*, d'*interprétation* et de *hiérarchisation des niveaux de définition et d'utilisation de la règle* invitent à penser à la fois la plasticité de chacune des liens élémentaires de socialisation et la diversité de leurs articulations. Une invitation d'autant plus forte que ces principes agissent en fait simultanément, ce qui élargi d'ailleurs considérablement le champ des combinaisons envisageables. Une règle hétéronome édictée unilatéralement à un niveau, peut ainsi être le support - principe de *combinaison* - d'un accord collectif à un niveau inférieur - principe de *hiérarchisation par niveau* -, dès lors que cette règle initiale est un cadre général dont les "blancs" - principe *interprétatif* - sont remplis justement à ce niveau. Une telle procédure permet d'ailleurs de comprendre comment ce qui apparaissait initialement comme une règle-contrainte, puisse se transformer progressivement en une règle-convention, à la faveur de son utilisation comme support de l'action, voire comme support de l'accord. Se trouve ce faisant introduite une dimension temporelle qui constitue un vecteur puissant de transformation de la nature de la règle et qui peut, en particulier, être considéré comme une source inépuisable pour l'émergence des règles-conventions¹.

Le troisième ensemble de propositions a trait aux *principes d'appréhension des règles et des institutions*. Trois principes sont proposés. Le premier est un principe de *couplage entre cognition et pouvoir*. La volet "cognitif" de la socialisation ne

¹ La distinction des quatre liens élémentaires de socialisation et des principes de leur agencement permet, au demeurant, de "dire quelque chose" sur la façon dont émergent les conventions, domaine sur lequel les conventionnalistes sont peu diserts.

doit pas être sous-estimé (cf. notamment *supra* au sujet du caractère interprétatif des règles). A l'hypertrophier, comme le font les conventionnalistes, on néglige toutefois un second volet, celui du pouvoir, indispensable notamment pour ne pas "réifier" abusivement la lecture du lien social. De façon plus précise, une théorie des règles et, au-delà des institutions, ne peut faire l'économie d'un double questionnement sur (i) le pouvoir de *faire* les règles, et (ii) sur le pouvoir que *servent* les règles, le tout dans un contexte d'inégale répartition des ressources. Simultanément, il convient de prendre en considération la *diversité des ressources engagées dans l'action*, en ajoutant à tout le moins aux ressources cognitives les ressources monétaires et même, comme nous y invite B. Théret (1992), les ressources proprement politiques. Le second principe porte la prise en compte de la *pluralité des espaces de socialisation* et des *déterminants institutionnels propres à chacun de ces espaces*. De même que les accords d'échange ne constituent pas le seul lien de socialisation, l'espace du marché - celui du "saut périlleux" de la marchandise - n'est pas le seul espace de socialisation. La production, en particulier, est bien un espace de socialisation à part entière, irréductible au marché. La troisième porte justement sur la prise en compte des *déterminants institutionnels propres à chacun de ses espaces*, déterminants conçus comme autant d'agencements particuliers des différents liens élémentaires de socialisation distingués. Ainsi, dans l'espace de la production, par exemple, la singularité de cet agencement procède-t-il du fait qu'y dominent des règles (contractuelles, conventionnelles, hétéronomes) d'*usage* des ressources - en particulier les règles d'*utilisation* de la force de travail -, et non pas des règles (contractuelles, conventionnelles, hétéronomes) d'*échange* comme dans l'espace des rapport marchands.

Le quatrième ensemble de propositions a trait à la distinction entre institution, règle et organisation. L'institution est définie comme un *ensemble de règles formant système dans la mesure où il est doté d'une certaine cohérence*. Une organisation, un marché, un système de relation professionnelle sont des institutions. Le *système de relations professionnelles* est défini

comme l'espace où les acteurs *collectifs* négocient et définissent des règles de la relation salariale. C'est donc la confrontation entre les acteurs *collectifs* - État, syndicats de salariés et d'employeurs - qui permet de délimiter les frontières du système de relations professionnelles. Un *marché* est une institution où prédominent les accords marchands. Comme toutes les autres institutions - cf. le *principe de combinaison* -, le marché suppose toutefois la présence d'autres règles d'*échange*, *i.e.* centrées sur l'organisation des échanges, qu'il s'agisse de règles contractuelles non réductibles à un accord autour d'un prix, de règles conventionnelles ou de règles hétéronomes. Une *organisation* est un ensemble formalisé aux frontières identifiables dont l'archétype est l'entreprise. Elle est elle-même une institution, qui se singularise par une fonction - l'*usage* de ressources (pour la *production* d'autres ressources dans le cas d'une *entreprise*) - et par le fait qu'y dominent justement des règles - contractuelles¹, conventionnelles, hétéronomes -, d'*usage* et non pas des règles d'*échange*. L'institution ne se situe donc pas au même niveau que le marché et l'organisation, elle les dépasse et les englobe comme autant de déclinaisons singulières.

Des quatre ensembles de propositions découlent trois conséquences.

La première se rapporte à la lecture des conflits. La perception du lien social comme une combinaison de règles qui sont les produits directs d'un accord (la forme contrat dont l'accord d'échange n'est qu'une déclinaison), d'une part, et de règles exogènes qui font l'objet d'un accord (les conventions) ou non (les règles hétéronomes), d'autre part, offre un cadre d'analyse où ni le pôle de l'accord, ni celui du conflit n'ont besoin d'être

¹ Les contrats, *i.e.* les accords explicites, en question peuvent être des contrats sans échange ou des contrats d'échange. Suggérons qu'il convient de distinguer plus nettement les contrats d'échange sur un marché qui sont des accords autour d'un *prix*, des contrats d'échange *dans* une organisation qui ne s'organise pas autour d'un prix. Dans un cas, le contrat d'échange est donc un contrat *marchand*, dans l'autre il ne l'est pas (l'échange se réalise *hors* marché).

hypertrophiés. Nul besoin dans cette perspective, de soutenir que prime un accord fondateur, où, à l'inverse, que l'accord relève de l'apparence et le conflit de l'essence. La distinction opérée entre les quatre liens élémentaires de socialisation permet, au contraire, de mieux délimiter un espace intermédiaire, celui des conventions, entre le pôle de l'accord explicite et celui de la contrainte, sans pour autant dissoudre les liens attenants à ces deux pôles.

Ne pas "substantialiser" le pôle de l'accord ou celui des conflits, mais prendre comme point de départ l'interdépendance des acteurs, dans un contexte d'inégale répartition des diverses ressources, n'est pas sans conséquence, en second lieu, sur l'analyse qui est faite de la coopération. Dans les diverses approches contractuelles en économie, comme dans les travaux conventionnalistes, il semble inconcevable de la penser hors de ce qu'on peut nommer une "métaphysique de l'accord". Simultanément, la reconnaissance de l'importance de la coopération semble nécessairement supposer une relégation des questions de pouvoir, comme si ces deux termes étaient nécessairement antinomiques. Nous soutenons, à l'inverse, que la coopération résulte moins d'un accord posé comme fondateur que de l'interdépendance des acteurs, et que le pouvoir et la coopération, loin d'être antinomiques, vont souvent de pair et sont même fréquemment la conséquence l'un de l'autre. La relation salariale, en particulier, peut s'appréhender, comme étant d'emblée une relation de pouvoir - le salarié se soumet à "l'autorité" de son employeur - et de coopération, cette dernière - au même titre d'ailleurs que les conflits dont la relation salariale est intrinsèquement porteuse - résultant du fait même que l'employeur n'achète pas un travail déjà réalisé, mais une capacité de travail qui demande à être mobilisée - au sens fort du terme dans la mesure où cette capacité est indissociable de la personne même du travailleur - dans un cadre, qui plus est, nécessairement collectif. De portée plus générale, la troisième conséquence a trait à la représentation des frontières entre orthodoxie et hétérodoxie en économie. O. Favereau (1989) retient pour ce faire le double critère de partition rationalité substantielle/rationalité procédurale, marché externe/marché

interne. L'optique qui est ici retenue conduit à soutenir que le clivage entre orthodoxie et hétérodoxie oppose bien plutôt, d'un côté, l'économie de l'échange couplée à l'économie du contrat et, de l'autre, l'économie de l'échange et de la production couplée à l'économie de la règle. L'orthodoxie regroupe, en ce sens, deux types de travaux. Ceux de la nouvelle économie du travail néo-classique, tout d'abord, qu'il est proposé de qualifier de théories des contrats-prix. Les travaux de l'approche contractuelle des organisations - du type économie des coûts de transaction - ensuite, qui ne réduisent pas les espaces de coordination aux seuls marché, mais qui appréhendent néanmoins "l'organisation" comme un simple substitut - censé donc assurer une même fonction d'échange des ressources - au marché. A l'autre pôle, l'hétérodoxie - la Théorie non standard pour reprendre les termes de O. Favereau (1989) - ne se définit pas d'abord par sa dimension "cognitiviste" - la prise en compte de la rationalité procédurale par opposition à la rationalité substantielle - mais par la prise en compte simultanée de liens de socialisation irréductible au contrat et d'un espace de socialisation économique - celui de la production, *i.e.* de l'usage et de la création de ressources - irréductible au marché.

Bibliographie

BOYER R., 1990, Les problématiques de la régulation face aux spécificités sectorielles. Perspectives ouvertes par la thèse de P. Bartoli et D. Boulet, *Cahiers d'économie et de sociologie rurale*, n°17, pp. 39-76.

FAVEREAU O., 1989, Marchés internes, marchés externes, *Revue Economique*, Volume 40, n°2, mars, pp. 273-328.

RAMAUX C., 1996a, *Marché, contrats, règles et institutions. Les spécificités de la relation salariale*, Thèse de doctorat en science économique, Université de Paris I, janvier 1996.

RAMAUX C., 1996b, De l'économie des conventions à l'économie de la règle, de l'échange et de la production, *Economie et Société*, Série AB, Economie du travail, n°19, Pug, nov.déc., pp. 121-150.

RAMAUX C., 1997, Pour un dialogue sans syncrétisme entre théorie de la régulation et théorie des conventions, *Economie et Société*, Série R, Théories de la régulation, n°10, déc, pp. 87-108.

SALAI S R., 1989, L'analyse économique des conventions de travail, *Revue Economique*, Volume 40, n°2, mars 1989, p. 199-240.

THERET B. 1992, Régimes économiques de l'ordre politique, Puf, coll. Economie en liberté, mai, 319 p.