

L'homologie des trajectoires socioprofessionnelles des acteurs de la coopération interentreprises : un vecteur de confiance et de stabilité

Mathieu DETCHESSAHAR

Université de Nantes

Correspondance :

Faculté des sciences économiques et de gestion de Nantes
110, Boulevard Michelet
BP 52231
44 322 Nantes Cedex 3.
Tél. : 02.40.37.88.16.

Résumé : Alors que la plupart des approches académiques de la coopération interentreprises se concentrent essentiellement sur la relation de coopération, l'objet de ce travail est de montrer, en se fondant sur les travaux de L. Boltanski et P. Bourdieu, qu'il est nécessaire, pour comprendre les mécanismes de l'accord, de sortir de la relation et d'interroger en amont de celle-ci la subjectivité des partenaires. Ceci conduit à reconstruire les trajectoires socioprofessionnelles des acteurs clefs et à en évaluer la proximité. L'hypothèse principale est que plus ces trajectoires sont éloignées, moins un accord stable est probable. Cette proposition est défendue à travers l'étude approfondie d'une coopération sur la période 1966-1995.

Mots-clés : coopération interentreprises – trajectoires socioprofessionnelles – désingularisation – *habitus* – accord.

Abstract : When most of academic approaches of inter-firm cooperation focus essentially on the cooperative relation, the aim of this paper is to show, building upon L. Boltanski and P. Bourdieu's works, that it is necessary, in order to understand the mechanisms of cooperation, to study above the relation itself, the subjectivity of the partners. This conducts to reconstruct the socioprofessional trajectories of the key-actors and to appreciate their proximity. Our main hypothesis is that the farther their trajectories are, the less possible the cooperation is. This hypothesis is debated through the diachronic case study of a cooperation.

Key words : inter-firm cooperation – socioprofessional trajectories – désingularisation – *habitus* – agreement.

Travailler ensemble dans le long terme suppose un consensus sur la nature de l'échange. L'obtention de ce consensus pose problème dès lors que les parties s'engagent pour longtemps et évoluent dans un univers mouvant. Ainsi en est-il de la coopération interentreprises¹ qui se déploie dans le temps et doit servir de cadre à un ensemble de transactions. Comme dans la relation salariale, les partenaires se trouvent placés en situation «d'économie de la qualité qui suppose un pari entre échangeurs sur la fiabilité des promesses inscrites implicitement ou explicitement au contrat» [C. Paradeise, L. Porcher 1990, p. 8 ; L. Karpik 1989 ; B. Baudry 1992 et 1994]. Pour traiter du problème du contrôle de l'action des organisations partenaires et de la stabilisation du partenariat, les approches académiques de la coopération interentreprises, historiquement axées sur une problématique de l'échange, portent une attention quasi-exclusive aux médias de l'interaction : prix, contrats, règles, négociations, conventions... Ces approches exclusivement relationnelles de la coopération ne constituent en aucun cas un paradigme unifié mais plutôt une galaxie de paradigmes dont certains s'opposent fortement. Dans cette galaxie, on peut distinguer deux grammaires d'analyse principales : une approche relationnelle statique à dominante économique (théorie de l'agence et économie des coûts de transaction) dans laquelle le problème de la coopération se règle dès la signature du contrat, et une approche relationnelle dynamique, plus récente, d'inspiration socioéconomique et proche des nouvelles problématiques gestionnaires (approche par les réseaux industriels locaux, économie des conventions) [M. Detchessahar 1996].

Ces approches relationnelles dynamiques, refusant l'économisme étroit des approches statiques mettant en scène des individus mus par des intérêts purement économiques (réduction des coûts d'agence ou des coûts de transaction) et libres de toutes déterminations sociohistoriques, tentent de montrer pourquoi le problème de la coopération ne se règle pas dans le seul espace interindividuel mais nécessite de recourir à des médiations collectives pour stabiliser le partenariat et développer la

¹ Au sens de G. B. Richardson [1972], c'est-à-dire une relation d'échange stable entre deux ou plusieurs parties, qu'il s'agisse d'une alliance (coopération entre deux concurrents) ou d'un partenariat (accord coopératif client/fournisseur).

confiance entre les partenaires². La voie ouverte ici consiste à opérer un réel détour par les représentations collectives pour expliquer la stabilité de la coopération. La problématique centrale concerne alors la manière dont ces représentations collectives se forment et se stabilisent. Sur ces points, il convient de distinguer deux écoles selon que les auteurs considèrent l'acteur collectif comme un construit *ex post* ou, à l'inverse, comme un construit *ex ante*.

L'approche par les réseaux industriels locaux pousse à l'analyse concrète et diachronique des relations de coopération, afin de faire apparaître le construit émergent et toujours contingent de normes, valeurs et compromis qui permettent de stabiliser la relation et de créer de la confiance entre les partenaires [J.D. Reynaud, F. Eyraud, *al.* 1990 ; M. Granovetter 1985 et 1994 ; M.F. Raveyre, J. Saglio 1984 ; T. Froehlicher 1996 ; E. Lorenz 1993 ; E. Lorenz, N. Lazaric 1996 ; D. Puthod 1997]. L'épistémologie commune aux auteurs de ce courant est de type « constructiviste-phénomé-nologique » : en partant des acteurs et de leurs interactions répétées, on met à jour les mécanismes de construction des institutions de l'échange, objets collectifs qui vont guider l'action des partenaires³ [P. Corcuff 1995 ; T. Berger, P. Luckman 1985]. Bien entendu, le point d'aboutissement de ces mécanismes de construction des représentations collectives n'est jamais connu à l'avance. Comme le souligne E. Lorenz, si le processus d'apprentissage dans la relation peut engendrer un cercle vertueux de gains mutuels et de confiance, on ne peut exclure *a priori* le déclenchement d'un cercle vicieux de défiance : la construction de la confiance nécessite inévitablement une prise de risques initiale [E. Lorenz, N. Lazaric 1996, p. 12 ; également T. Froehlicher 1996, p. 351-355].

² À l'inverse, lorsque O. Williamson tente, dans des travaux récents, de situer ses analyses et de leur donner un caractère dynamique, il montre qu'après avoir resitué les échanges dans leur contexte institutionnel, le pur calcul individuel suffit à expliquer la coopération et que l'on peut, par conséquent, se passer de la notion de confiance [O. Williamson 1993].

³ Pour une application de cette posture scientifique à l'étude du problème de la coopération intra- et interorganisationnelle dans le secteur des transports routiers de marchandises (1980-1995), M. Detchessahar [1997].

La deuxième grammaire d'analyse, proposée par l'économie des conventions, vise, en partie, à produire une réflexion sur les éventuels points d'appui des cercles vertueux de confiance décrits par E. Lorenz. Les conventionnalistes font une large part à l'activité préalable des partenaires pour produire du sens et construire des cadres de l'action. Selon les auteurs, ce travail aboutit à la construction de « contextes communs d'interprétation » [R. Salais 1994, p. 377], de « dispositifs cognitifs collectifs » [O. Favereau 1989, p. 295-300], de « corps communs de connaissances » [A. Orléan 1989] ou de « principes de mesure communs » [F. Eymard-Duvernay 1991, p. 213]. Devant l'impossibilité de recenser au préalable tous les états du monde à venir et, par conséquent, de définir *ex ante* les comportements de chaque partenaire pour chaque éventualité, il faut définir la relation en compréhension et non en extension. Autrement dit, les conventionnalistes invitent les cocontractants à un changement de niveau logique : il faut produire du savoir sur le contexte de la relation (les « pourquoi ») et non dans le contexte de la relation (les « commentaires ») [O. Favereau 1989, p. 296]. L'enjeu est de s'entendre sur une communauté de valeurs et de compétences qui, déterminant ce qui est important ou peu important, correct ou incorrect, juste ou injuste dans le partenariat, deviendra dans l'action le point d'appui du comportement des acteurs. Cette convention peut être référée à différents modèles de coopération ; les conventionnalistes mobilisent ici la typologie des mondes des « économies de la grandeur » [L. Boltanski, L. Thévenot 1991]. Sur la base de cette convention, « modèle heuristique de la relation » selon l'expression très suggestive de O. Favereau [1994, p. 132] ou encore « sens indigène de l'action » [R. Salais 1994, p. 378], va pouvoir se développer, au cours de l'échange, un processus d'apprentissage collectif, c'est-à-dire de capitalisation d'information et de savoir-faire (les « commentaires »).

Ces approches sont intéressantes dans la mesure où elles rendent compte de la dimension irréductiblement intersubjective de la coopération et tiennent compte des rôles fondamentaux du temps et des mécanismes d'apprentissage et d'interconnaissance dans la stabilisation du partenariat. Pour autant, si la coopération dépend d'un accord intersubjectif entre les partenaires, rien ne nous est dit sur les conditions de pos-

sibilité et de stabilisation de cet accord. Dans l'approche par les réseaux locaux, d'où vient qu'il se développe un cercle vertueux de confiance dans certaines relations et un cercle vicieux de défiance dans d'autres ? Chez les conventionnalistes, comment ne pas envisager qu'un des partenaires ait confessé un attachement à des valeurs ou à des compétences dont la seule finalité fut de forcer l'accord afin d'en retirer un profit ponctuel ?

Notre thèse est que si l'on veut comprendre les mécanismes de l'accord et évaluer *a priori* sa probabilité de stabilisation, il est souvent intéressant de *sortir de la relation elle-même et d'interroger, en amont de celle-ci, la subjectivité des partenaires*. Il s'agit donc ici de proposer *une* nouvelle clé d'entrée dans la coopération interentreprises en insistant – sans dénier les vertus coordinatrices des contrats, des structures de gouvernance, des conventions, des réseaux relationnels locaux – sur l'importance des trajectoires socioprofessionnelles des acteurs dans la dynamique coopérative. Dans ce travail, les notions de « désingularisation » et d'« *habitus* », respectivement empruntées à L. Boltanski et P. Bourdieu, nous seront d'une aide précieuse. Dans un deuxième temps, nous tenterons, armés de ces outils théoriques, de rendre compte du partenariat unissant depuis trente ans les transports Daniel Robert à l'entreprise d'agro-alimentaire Beurlait⁴.

1. Une approche par les trajectoires socioprofessionnelles des acteurs

Les approches exclusivement relationnelles de la coopération interentreprises posent problèmes. Lorsqu'elles tentent d'intégrer une dimension réellement sociale et cognitive dans leurs analyses, les objets collectifs sont soit totalement contingents et ne laissent aucune prise à la légitime ambition prédictive du chercheur, soit convoqués sans réelles explications sur leurs origines auquel cas leur efficacité normative relève du pari, ce que souligne d'ailleurs explicitement O. Favereau [1994,

⁴ Pour des raisons de confidentialité, les véritables noms de ces entreprises ont été maquillés.

p. 133]. Cependant, n'existe-t-il pas avant la rencontre des partenaires des points d'appui au collectif à rebours de l'approche relationnelle qui le postule toujours indéterminé, inexistant en amont et singulier en aval ? Notre objectif est de construire un système de règles permettant de déterminer dans quels cas l'accord en compréhension dont parlent les conventionnalistes a des chances de se réaliser et de faire sens pour les acteurs de manière à supprimer l'incertitude quant au comportement d'autrui, sans pour autant, annuler totalement la possibilité créatrice de l'interaction.

1.1. « L'exigence de désingularisation » des relations interentreprises

Il faut commencer par rendre justice à certaines approches relationnelles qui relèvent, avant l'entrée en relation, quelques bases objectives d'accord entre les partenaires potentiels. Ainsi, J. Saglio insiste sur la proximité géographique entre les acteurs de ses réseaux d'échange sociaux [1984 et 1991], ce que fait également E. Lorenz en y ajoutant une perspective plus culturelle : communauté d'éducation, socialisation... [E. Lorenz 1993, p. 311 ; voir également J.C. Jarillo 1988, p. 36 et J.M. Servet 1994, p. 50-51]. Néanmoins, ces points ne sont le plus souvent qu'évoqués et ne donnent pas lieu à une étude systématique ; seuls l'entrée en relation et son déroulement font l'objet d'un approfondissement qui vise alors à en souligner la mécanique spécifique et le produit singulier. Sur ce point, les auteurs semblent suivre à la lettre la position définitive de M. Granovetter : « si la confiance est indispensable à la stabilisation de la relation (...), elle est une propriété de la relation et non des cocontractants » [1985, p. 489-490].

Notre thèse, à l'inverse, est que les chances que possède un accord d'être perçu comme légitime et donc durable par les acteurs dépend très largement, avant même l'entrée en relation, de leur proximité socioprofessionnelle. En d'autres termes, l'hypothèse est qu'il existe pour comprendre la stabilité de la coopération un principe plus puissant que la relation elle-même et qui lui sert de point d'appui. En effet, l'hypothétique construction d'un intérêt général et de principes de justice communs dé-

terminant un objectif global mais également ce qui est bon ou mauvais, correct ou incorrect, juste ou injuste, normal ou anormal, beau ou laid et, au final, valorisé ou sanctionné est très largement liée à des catégorisations préexistantes à la relation. Dès lors, il nous semble que pour évaluer la probabilité de succès d'un partenariat comme pour expliquer *ex post* un échec ou une réussite, le chercheur gagnerait à tenter de « désingulariser » la relation. Cette opération consiste à déterminer si les partenaires peuvent, le cas échéant, être traités en tant que membres d'une même catégorie auxquels pourrait être substitué tout autre membre de cette catégorie sans que la relation en soit pour autant modifiée [L. Boltanski 1990, p. 287]. Ainsi, *la finalité de ce travail de désingularisation est de rechercher si les deux partenaires que rien ne lie a priori, si ce n'est la relation, ne dissimulent pas de puissants attributs communs susceptibles d'expliquer qu'ils formulent une commune interprétation de leur situation et acceptent d'en gérer le développement par référence aux mêmes principes*. Or, on sait, notamment depuis les travaux de K. E. Weick, qu'une situation n'impose pas son sens et sa nécessité aux individus mais qu'à l'inverse elle est en grande partie instituée ou « mise en scène » par leur subjectivité qui s'exprime à travers des systèmes de dispositions durables construits lors de la socialisation [K.E. Weick 1969]. C'est pourquoi on peut penser qu'un des principaux points d'appui du collectif et, partant, une des principales ressources de désingularisation est la similitude des subjectivités. Comment des individus pourraient-ils, réellement et durablement, se mettre d'accord sur des principes les engageant totalement et destinés à agir comme générateurs de pratiques, si ce n'est parce que ces principes ont pour eux la force de l'évidence, c'est-à-dire correspondent à des schèmes d'action et d'interprétation routinisés.

1.2. Au cœur de la coopération : les affinités d'habitus

Poser la question de la similitude des subjectivités renvoie directement à l'étude des structures objectives au sein desquelles les acteurs ont vécu leur socialisation professionnelle (famille, études, métiers exercés...). Dès lors, on voit bien tout le profit que notre approche peut tirer

de la sociologie structuraliste de P. Bourdieu. Selon l'auteur, les structures cognitives et évaluatives des acteurs – c'est-à-dire ce qui est en jeu dans le partenariat – « sont acquises à travers l'expérience durable d'une position dans le monde social » [P. Bourdieu 1987a, p. 156]. L'histoire des individus a une action organisatrice sur les représentations, elle s'incarne dans les corps et produit des *habitus*, « structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principe de génération et de structuration de pratiques » [P. Bourdieu 1972, p. 175]. Ainsi, cette histoire, dans la mesure où elle détermine des tendances, des propensions ou des inclinations, apparaît comme le mécanisme principal de production des comportements comme des jugements classificatoires.

Dès lors, la construction d'un accord en compréhension stable, entre deux acteurs aux *habitus* très éloignés, semble improbable. Celle-ci suppose d'une part que les acteurs soient dotés d'une réflexivité suffisante pour bâtir un inventaire précis et juste de leurs représentations et, d'autre part, qu'ils acceptent de les amender alors même que celles-ci leur permettent au quotidien d'importantes économies de savoir et d'effort. Dans les cas où cet accord est possible et où les acteurs portent un jugement, et un jugement positif, sur les principes de justice qu'il enferme, c'est alors le déroulement de la relation en situation d'incertitude qui fait problème. Plus l'incertitude est grande, plus la formalisation complète de la relation est difficile. Dans ce cas, les acteurs devront gérer, dans l'urgence et sans normativité explicite, des situations potentiellement dangereuses dans lesquelles leur action sera, « en l'absence de schèmes de conduite expressément réglés par un code méthodiquement institué, (...) livrée aux improvisations de l'*habitus* » [P. Bourdieu 1987b, p. 96-98]. Des pratiques totalement inadaptées aux attentes de leur partenaire peuvent alors se développer sans pour autant qu'il y ait volonté opportuniste. Dans les relations interentreprises, ce phénomène peut introduire, dans l'action, des appréciations divergentes des partenaires concernant l'urgence d'une demande, la qualité d'un produit, le traitement organisationnel d'un dysfonctionnement... conduisant alors à la réactivation de l'altérité des partenaires, souvent sous la forme de dénonciations directement référées à leurs propres principes de justice

(exemples : ce n'est pas sérieux/c'est du juridisme ; ils fonctionnent dans l'improvisation/ils sont bureaucratiques...).

Nous n'avons examiné jusqu'ici que les effets de rémanence de l'histoire des acteurs dans la relation présente et future. Il faut maintenant s'interroger sur la rencontre elle-même et sur les critères qui ont présidé au choix des deux partenaires. Soulignons tout d'abord que si l'*habitus* est un schème de production de pratiques, il est également un système de perception et d'appréciation de pratiques. Ainsi, il suppose un sens de sa place dans l'espace social mais également un sens de la place des autres dans ce même espace, ce qui signifie qu'« en tant qu'agent socialisé, nous sommes capables de voir la relation entre des pratiques (langage, modes de présentation de soi, habillement et de façon générale tout type de consommation...) et des positions sociales » [P. Bourdieu 1987a, p. 157]. Il s'en suit que les affinités et les oppositions d'*habitus* sont au cœur de notre système relationnel et nous permettent de nous positionner dans des groupes comme de nous distinguer de certains autres. C'est en ce sens que P. Bourdieu souligne que les affinités d'*habitus* sont au principe de toutes les formes de cooptation, amitié, amour, mariage, associations... [1987a, p. 153]. Nous posons l'hypothèse qu'il en va de même en matière de coopération interentreprises, c'est-à-dire que ce sont bien souvent les proximités de trajectoire entre entreprises et dirigeants – ou toute autre décideur de l'accord – qui sont à l'origine du choix du partenaire, sans nécessairement que la similitude soit recherchée pour elle-même, l'appréciation de la qualité ou de la fiabilité d'autrui étant en grande partie guidée par un sens pratique du classement et de l'évaluation, véritable « boussole interne » des acteurs [B. Ramanantsoa, B. Moingeon, 1995, p. 513]. En effet, « les points de vue » émis sur les partenaires potentiels d'interaction sont fortement contraints par les principes de classement des individus émetteurs, ils sont toujours, comme l'explique P. Bourdieu, « des vues prises à partir d'une position déterminée dans l'espace social » [1987a].

Il n'en va pas différemment des processus de sélection les plus codifiés, les plus objectivés et, *a priori*, les plus « rationnels » tels qu'on en trouve en matière de choix des sous-traitants dans les grandes entreprises. Loin d'éliminer la subjectivité des acteurs, ces processus traduisent

une capacité à l'évaluation technique ou industrielle et la certitude intime de leurs concepteurs qu'ils mesurent ainsi au mieux la valeur de leurs futurs partenaires. Cette compétence « rationnelle » et « rationalisatrice », ainsi que la confiance dans son efficacité, est très inégalement répartie ; elle reflète des dispositions acquises dans certaines conditions et suppose un parcours scolaire et professionnel singulier. Ces méthodes ont de grandes chances d'aboutir à la sélection d'un partenaire qui, développant les mêmes dispositions, aura su doter son entreprise de tous les signes de grandeur prévalant dans ce groupe.

Ainsi, si la relation de partenariat ne se déroule pas dans un vide social mais est fortement parasitée par les représentations des partenaires, il en va de même du processus de choix de ces partenaires. Les signes distinctifs des partenaires potentiels sont passés au crible de *l'habitus* et reçoivent, à cette occasion, une notation positive ou négative, qui conduit à valoriser chez l'autre les repères objectifs traduisant des grilles de lecture du monde proches. Les signes visibles de similitude permettent, par conséquent, de lever une partie de l'incertitude concernant le comportement futur de leur partenaire, ils sont, en ce sens, de puissants vecteurs de confiance.

L'approche de la coopération interentreprises que nous proposons ici tend à démontrer que la solidité de l'accord est étroitement liée à des facteurs dont l'agencement se joue bien avant l'entrée en relation et qui vont en grande partie déterminer le possible enclenchement d'un cercle vertueux de coopération. Toutefois, il est bien évident que la force de *l'habitus* ne joue pas comme une mécanique implacable enfermant les individus dans des stratégies de reproduction des schèmes d'action et d'évaluation professionnelle acquis. Lorsque les trajectoires socioprofessionnelles de chaque partenaire sont ouvertes – ils ont connu des situations d'apprentissage de la professionnalité très diverses –, il subsiste dans la relation de nombreuses possibilités de changement et d'acquisition de nouveaux schèmes de comportement. Aussi, pouvons-nous formuler les deux propositions suivantes :

Proposition 1 : Plus les situations d'acquisition des modèles d'action et d'évaluation professionnelles des partenaires (les trajectoires socio-

professionnelles) sont éloignées, *moins un accord intersubjectif stable au niveau des valeurs professionnelles est probable.*

Proposition 2: Si chaque individu a traversé des situations d'apprentissage de la professionnalité très diverses, dans lesquelles il a acquis des schèmes de comportement professionnel multiples, il existe des possibilités d'accord dans la relation. Ici, les trajectoires socioprofessionnelles des individus sont ouvertes et *l'accord intersubjectif est possible sans que l'on puisse a priori se prononcer sur sa probabilité.* Dans ce cas, il faudra centrer l'analyse sur la relation elle-même. La relation est bien le principe explicatif le plus fort.

2. Le partenariat Beurlait-Transports Daniel Robert : une approche par les trajectoires socioprofessionnelles

Nous proposons dans cette partie l'étude du partenariat noué depuis près de trente ans entre la S.A. Beurlait, groupe agro-alimentaire breton, et les transports Daniel Robert (TDR). La logique formelle de cet article qui tend à faire apparaître cette monographie comme le lieu de validation d'hypothèses théoriques formulées en amont du travail empirique est assez peu conforme à la réalité de la démarche de recherche. En effet, si l'objet de la recherche – le fait coopératif – était à l'origine bien défini, les hypothèses concernant sa construction et sa dynamique étaient à l'état embryonnaire. C'est bien au cours de l'enquête de terrain, de type qualitatif et empruntant des méthodes proches de celles du journalisme d'enquête [R.K. Yin 1991], que s'est imposé l'intérêt heuristique d'une approche sociohistorique de la coopération et qu'ont été convoqués les travaux susceptibles de lui donner forme et densité, au premier chef ceux de P. Bourdieu et L. Boltanski. Pour s'assurer de la complétude des informations recueillies, nous avons eu recours à plusieurs techniques de collecte de données : analyse documentaire, observation *in situ*, entretiens... Toutefois, l'interview biographique a, compte tenu de notre projet théorique, occupé une place centrale dans le travail de terrain. Lorsque les acteurs clefs de la coopération étaient encore en

vie, nous avons privilégié les entretiens en face-à-face – les matériaux primaires – afin de rendre compte du discours des acteurs sur leurs pratiques et de la « subjectivité explosive » [F. Ferrarotti 1990] qu'ils investissent dans les situations de gestion auxquelles ils sont confrontés.

Dans un premier temps, nous présenterons l'historique de ce partenariat. Construit sur une description des principales relations nouées par les partenaires au cours du temps, cet historique tend à accréditer la validité des approches relationnelles dynamiques de la coopération. Nous verrons cependant que certains des problèmes posés par cette étude ne peuvent être résolus sans référence à l'univers symbolique de significations mobilisé par les acteurs dans leur travail quotidien et sans une double interrogation concernant sa genèse et son homogénéité.

2.1. *Un historique*

Les premiers contacts commerciaux entre Beurlait et TDR remontent à 1966. Depuis cette date, la confusion entre rationalité économique et logique sociale est telle qu'il est difficile pour un observateur extérieur de démêler l'écheveau des liens personnels et professionnels noués entre les deux entreprises.

À l'origine de la coopération entre la laiterie et le transporteur, il y a le rachat, par Beurlait, des Beurreries Breizh en 1966. Avant cette opération, Jean Robert, fondateur des transports du même nom, ne travaille que de façon très épisodique avec Beurlait.

Les Beurreries Breizh (BB) sont une entreprise de collecte de beurre, lait et œufs, propriété des frères Jacques et Yves Rivette. Pour conduire la nécessaire modernisation de leur organisation imposée par les mutations récentes de l'industrie laitière, les Rivette souhaitent s'adosser à un entrepreneur local d'envergure avec lequel ils partageraient « *une même conception de leur métier* » (entretien avec J. Rivette). Sans entrer dans les détails de l'évolution de cette industrie – ce qui nécessiterait des développements sortant largement du cadre de ce travail – il faut souligner que l'internalisation progressive, par les distributeurs et les grossistes, de toutes les phases de traitement du lait suppose de lourds investissements en matériel de production comme en

matériel de collecte, les industriels ne collectant plus la crème (produit dérivé) mais directement la matière première (lait) ce qui multiplie potentiellement les volumes transportés en amont par dix : on parle à cette époque de « fleuve blanc ». Cette nécessaire adaptation du système de production et d'approvisionnement conduit G. Beurlait, récent acquéreur des Beurreries Breizh, à transférer une partie de ses investissements de l'aval (distribution) vers l'amont de la chaîne de production (entretien avec C. Beurlait, fils de G. Beurlait et ancien directeur financier de la S.A. Beurlait).

Dès lors, une part importante des transports de distribution doit être sous-traitée. C'est Jacques Rivette, devenu directeur commercial chez Beurlait, qui présente Jean Robert, son transporteur et ami de longue date (parrain de son premier fils), à G. Beurlait. Le contact passe immédiatement entre les deux hommes et Jean Robert rachète une petite entreprise de transport afin de satisfaire la demande de son nouveau client. Il n'a pourtant aucun engagement écrit : il n'y aura jamais de contrat entre Beurlait et TDR pas plus que de cahier des charges.

Pour une meilleure qualité de service, Jean Robert propose dès 1967, qu'un de ses salariés soit en poste au service transport de la laiterie afin d'assurer l'interface entre les deux entreprises : transmission des ordres transport, accueil des chauffeurs, gestion des récépissés... Cette pénétration rapide des transports Robert au cœur de l'organisation logistique de Beurlait ne manque pas de susciter les remarques malveillantes des transporteurs occasionnels de la laiterie qui dénoncent la rouerie et « *les stratagèmes de Jean Robert* » (entretien avec C. Beurlait).

Entre 1966 et 1970, Beurlait connaît un fort développement consécutif à plusieurs opérations de croissance externe (rachat de la laiterie Lu, rachat de Gilap, prise de participation dans la laiterie Lantot) et à la création, en interne, d'un secteur viande. Fermement résolu à accompagner la croissance de son client, Jean Robert absorbe, en 1970, les transports Daniel et devient président-directeur général de la nouvelle structure Daniel Robert Transports. Cette opération lui permet d'augmenter sa flotte de véhicules au moindre coût et d'accroître, grâce au fonds de commerce des transports Daniel, le volume de ses frets retours.

À cette occasion, l'entreprise fait construire son nouveau siège social à la sortie d'une voie expresse. Dans le même temps, compte tenu de la nouvelle dimension prise par son entreprise, Jean Robert souhaite intégrer à son équipe un jeune cadre ayant de solides compétences gestionnaires et de réelles aptitudes commerciales. S'étant ouvert de ce projet auprès de G. Beurlait, ce dernier ne tarde pas à lui proposer Bernard Guéron, fils de son voisin ruraliste à M... (le fief des Beurlait depuis 1846), qui, « émigré » dans la région parisienne, souhaite ardemment revenir travailler en Bretagne. La collaboration entre Bernard Guéron et Jean Robert sera de courte durée ; ce dernier décède en 1971 laissant l'entreprise à sa femme (Yvette Robert) et à sa jeune recrue. B. Guéron prend alors les fonctions de directeur commercial avec une double mission : assurer la continuité et la qualité de la relation avec Beurlait, – avec J. Robert, il était clair que l'entreprise jouait « *la carte Beurlait à 100 %* » (bande enregistrée d'un comité de direction de 1970) ; avec B. Guéron le mot d'ordre devient « *Beurlait d'abord* » (entretien avec B. Guéron) – et développer les transports retour afin d'optimiser le taux de chargement des véhicules. La dépendance de TDR vis-à-vis de Beurlait est très nette : ce chargeur représente plus de 60% de son chiffre d'affaires. Toutefois, la position d'autorité de Beurlait sur son transporteur n'est pas dénoncée et, à l'inverse, TDR développe depuis 1966 une politique qui tend à l'inféoder toujours un peu plus à son donneur d'ordre. J. Robert puis B. Guéron sont très attentifs à garantir la parfaite disponibilité de leur flotte au risque de manquer certaines opportunités commerciales ou d'effectuer certains transports à demi-plein. Mme Robert traduit ce dévouement de la manière suivante : « *On a toujours été très correct avec eux, il n'y avait donc pas de raisons que l'on ne continue pas à travailler ensemble* » (entretien avec Y. Robert).

Pourtant, la forte et régulière croissance de son principal client ne manque pas de poser des problèmes à TDR qui, pour conserver la laiterie, doit réaliser de lourds investissements en matériel de transport. À partir de 1972/1973, la situation du transporteur est délicate : son matériel commence à vieillir, les avaries deviennent plus fréquentes et les lourds investissements immobiliers réalisés en 1971 grèvent de façon significative sa capacité d'autofinancement ainsi que son crédit auprès

des banques. La moindre qualité de service de son prestataire fait l'objet d'une analyse bienveillante de la part de G. Beurlait qui accepte alors de réduire ses délais de paiement de façon significative : on passe de 45 jours – délai habituel dans la profession – à 25 jours (entretien avec le directeur financier de TDR). Ces conditions de règlement très favorables seront maintenues jusqu'en 1990, date du rachat de Beurlait par Caillé.

Lorsque Mme Robert vend sa société en 1986, elle opte pour un repreneur breton, vieille relation professionnelle à la réputation bien établie, qui assure la pérennité de l'exploitation et la conservation du personnel. Mme Robert nous rapporte qu'elle a « *préféré cette solution à d'autres, plus intéressantes, mais qui auraient impliqué des licenciements* » (entretien avec Y. Robert). B. Guéron devient directeur général de l'entreprise ; Beurlait représente toujours plus de 30 % du chiffre d'affaires de TDR.

Ce n'est qu'à compter de 1990 que l'économie du partenariat est peu à peu bouleversée. Beurlait est alors cédé à son principal concurrent Caillé et l'encadrement de l'entreprise est remplacé. Dès lors se pose le problème de la continuation et de la reproduction d'une relation fortement marquée d'*intuitus personae* et dont la régulation repose sur des liens directs et personnels entre les deux entreprises.

Caillé dispose d'un département logistique dont la structure et le mode de fonctionnement sont très différents de ceux de Beurlait. La laiterie Caillé gère un réseau de plates-formes sur tout le territoire national qu'elle alimente à échéances régulières par camions complets. Cette organisation lui a permis de normer une partie de ses flux ; les trafics fluides et imprévisibles sont reportés en aval du circuit de distribution, entre les plates-formes et les consommateurs finaux. Ces tournées sont réalisées par l'industriel lui-même à partir d'un parc propre de petits porteurs qui alimente les grandes surfaces et le commerce de détail. En revanche, les tractions régulières entre centres de production et plates-formes sont effectuées par des sous-traitants qui font l'objet d'une évaluation continue – sur la base de ratios : (avaries, retards, accidents)/voyages – et sont classés en fin d'année. Une mauvaise notation signifie l'arrêt

immédiat de toute relation avec le transporteur (entretien avec le nouveau responsable logistique de Beurlait).

Cette nouvelle économie de la coopération appelle deux remarques. On voit d'une part que l'appréciation de la qualité de la relation est, chez Caillé, fortement instrumentée. Elle fait appel à une technique d'évaluation faisant intervenir tout un monde d'objets entre le transporteur et l'industriel – ratios, notes, classements – destiné à poser les bases d'une appréciation objective de la relation. Cette méthode vise à disqualifier toute évaluation fondée sur le dévouement, l'entente, la moralité ou la tradition, autant de critères qui sont au principe de la position privilégiée de TDR chez Beurlait. Avec Caillé, la personnalité du transporteur tend à s'effacer derrière ses signes objectifs de qualité et de rentabilité.

D'autre part, Caillé introduit dans l'organisation générale du partenariat une rationalité plus économique fondée sur une logique de donnant-donnant : si la prestation est « conforme », le sous-traitant est payé et la relation continue ; dans le cas contraire, les transactions cessent. Les règles du jeu sont bien spécifiées au départ et la contrepartie de la prestation est purement monétaire : on tend vers une automatisation des échanges. Cette rationalité s'inscrit en rupture avec la logique qui a prévalu jusqu'alors entre Beurlait et TDR qui, basée sur une mécanique du don, appelait une réciprocité ou une contre-prestation, décalée dans le temps et non spécifiée, liant les individus au-delà du terme de l'échange.

À partir de 1992, Caillé étend le principe des appels d'offre annuels à TDR. En trente ans de relations, le transporteur n'avait jamais connu de mise en concurrence systématique. C. Beurlait souligne à ce propos : « *Il y avait quand même des négociations tarifaires mais on n'était jamais à quelques centimes près avec nos fournisseurs privilégiés* » (entretien avec C. Beurlait ; même remarque de J. Rivette). En 1994, TDR voit, pour la première fois, un concurrent Logifroid entrer chez Beurlait. Ainsi, le rachat de Beurlait par Caillé marque l'entrée du partenariat dans un nouveau registre de gestion mobilisant des principes d'évaluation et de justice très éloignés de ceux prévalant dans la logique domestique. Il s'agit de passer d'un champ dans lequel l'orientation en valeur des individus est de type féodal-paternaliste à un champ valorisant les seules compétences gestionnaires et industrielles.

2.2. Régulation domestique et origine de la confiance

Il apparaît clairement, à travers les développements qui précèdent, que la coopération peut s'ordonner en référence à divers univers de sens et de signification qui ne sont pas nécessairement compatibles entre eux. En utilisant la typologie des registres de coordination de L. Boltanski et L. Thévenot, on peut aisément rattacher le partenariat TDR-Beurlait au monde domestique. Celui-ci est basé sur les relations de confiance personnalisées liant, à travers un ensemble de chaînes de relations, les membres d'une collectivité [P. Corcuff 1995, p. 95 ; L. Boltanski, L. Thévenot 1991, p. 206-222].

L'histoire du partenariat, telle que nous l'avons présentée au paragraphe précédent, met en évidence la dynamique spécifique à l'économie domestique. Fondée sur l'administration de relations personnelles, l'économie domestique se déploie à travers des logiques de connaissance, de recommandation et d'inféodation dont l'entrelacement permet de qualifier les acteurs, de leur donner une place... Dépourvus de réelles ressources personnelles, les individus ont pour seule possibilité d'ascension l'attachement à un puissant qui saura apprécier leur dévouement et les faire sortir du rang.

La stratégie de Jean Robert et de Bernard Guéron d'attachement exclusif à Beurlait procède de cette logique. De leur fidélité et de leur exclusivité, ils attendent reconnaissance et gratitude ainsi que la construction d'un lien privilégié qui leur permettra de s'élever. Ayant toujours été « *corrects* » (Y. Robert) avec leur donneur d'ordre – et non « *légaux* » (monde civique), « *conforme* » (monde industriel) ou « *compétitif* » (monde marchand) –, il va de soi qu'ils détiennent sa confiance et son respect et qu'ils seront rétribués. Apprécié à l'aune de la seule rationalité économique, un tel comportement est à peu près incompréhensible tant le risque qui lui est associé – défection du donneur d'ordre – est important. En effet, aussi forte soit-elle, l'obligation de rétribuer en retour le dévouement et l'attachement n'est jamais parfaitement contraignante. Du côté de Beurlait, la parfaite disponibilité du transporteur et son attachement à l'entreprise sont les seuls critères de qualité pris en compte. On ne met en place aucune évaluation objective

des performances du sous-traitant et les négociations tarifaires sont souples. *D'où vient que les deux partenaires se sentent tenus par des principes d'action et de justice communs ? Plus précisément, d'où vient que, contre toute rationalité économique, TDR s'engage réellement dans une stratégie d'attachement à un seul chargeur ? De même, d'où vient que Beurlait reconnaisse la valeur de cet attachement, le rétribue et l'accepte comme seul critère de qualité ?*

L'entrée en relation de Jean Robert et de Gaston Beurlait ne marque pas, pour ces acteurs, un temps zéro de la vie sociale et professionnelle à partir duquel il faudrait construire le partenariat. Au contraire, chacun d'eux pénètre dans la relation fortement équipé en schèmes de perception et de classement, et dispose de compétences inégales pour évoluer avec succès dans tel ou tel registre d'action. Dans cette perspective, l'interaction apparaît comme le lieu d'actualisation du parcours des acteurs au sens où sont mobilisées des grilles d'interprétation et des compétences acquises dans des expériences passées. Par conséquent, et comme tend à le montrer l'analyse des biographies des acteurs impliqués dans le partenariat, une commune appréciation de l'échange et de ses enjeux suppose la proximité ou l'homologie des contextes antérieurs d'apprentissage.

Nous présentons les biographies succinctes des quatre individus et familles impliqués au premier chef dans le partenariat.

Gaston Beurlait : Il est né en 1918 à M..., petit village d'Ille-et-Vilaine, d'une famille de négociants en beurre et œufs. L'entreprise familiale a été fondée en 1846 par l'arrière grand-père. Transmise de père en fils, l'entreprise prospère peu à peu, notamment grâce à l'intense activité de séduction du père de Gaston auprès des agriculteurs locaux : il s'agit de les convaincre de vendre leurs produits par son intermédiaire. Élève à l'école primaire de M..., Gaston retrouve chaque soir la maison familiale ainsi que l'entreprise qui se trouve dans la cour. Il poursuit ensuite ses études secondaires à R... et obtient son baccalauréat à 19 ans. Après un an de formation complémentaire dans une école professionnelle du Jura (École de l'industrie laitière), il part en stage dans des laiteries étrangères. Mobilisé en septembre 1939, il ne reviendra travailler avec ses parents qu'en 1941 : l'entreprise compte alors 40 salariés. En 1942, il épouse la fille d'un commerçant de R..., fondateur d'une épicerie à succursales. Il travaille avec son père jusqu'à son décès en 1956 ; le couple vient alors s'installer dans la maison des parents. À compter de

cette date, sa femme vient le seconder dans la gestion de la société. Sans mission clairement définie, elle contrôle avec un zèle particulier les dépenses de l'entreprise. Omniprésente, les salariés la surnomme « Napoléon ». G. Beurlait embauche également deux anciens camarades aux postes clefs de responsable technique et de directeur financier. À partir des années 1960, l'entreprise connaît une croissance importante et profite des restructurations en cours dans l'industrie laitière (entretien avec C. Beurlait ; entretien avec J. Rivette ; notice biographique de G. Beurlait préparée pour sa réception au grade de Chevalier de la Légion d'Honneur).

Jean Robert : Il est né en 1923 à G..., petit village d'Ille-et-Vilaine. Son père est fonctionnaire à l'équipement et sa mère ne travaille qu'occasionnellement dans l'hôtel-restaurant de ses parents à Gu... Au début de la guerre, il est bachelier. Après le décès de son père, il monte avec sa mère, en 1946, une petite entreprise de transport. Le premier véhicule est financé par sa mère qui vend des terrains agricoles ayant appartenu à ses parents. La répartition des tâches est la suivante : le fils conduit, la mère répond au téléphone et prépare les pique-niques de son fils. En 1957, Jean Robert épouse la fille d'un représentant de commerce originaire de T..., commune rurale d'Ille-et-Vilaine. Celle-ci vient immédiatement travailler avec son mari et sa belle-mère : elle s'occupe des tâches de secrétariat et de gestion administrative. L'entreprise compte alors deux chauffeurs auxquels il faut ajouter Jean Robert qui continue à conduire. Il cessera définitivement ses activités de conduite lors du rachat des transports N... en 1966 (entretien avec Y. Robert).

Bernard Guéron : Il est né en 1940 à M... d'une famille à la tradition commerçante bien établie. Ses grands-parents étaient respectivement cordonniers et bouchers dans un petit village voisin de M..., ses parents buralistes et épiciers à M... Le commerce est au centre de la vie du village, la famille est installée au dessus de l'épicerie : père et mère y travaillent. Bachelier, il finance ses études en travaillant comme maître d'internat dans un lycée de Mayenne. Il est licencié en physique et titulaire du diplôme de gestion de l'IAE de Rennes. Il commence sa carrière comme contrôleur de gestion chez Procter et Gamble à Paris. Il quitte l'entreprise au bout de trois ans, les raisons de ce départ sont les suivantes : « *volonté de quitter Paris* », « *trop grosse unité* », « *anonymat* », « *je ne voyais jamais mon chef* », « *bureaucratie* » (entretien avec B. Guéron).

Jacques Rivette : Il est né en 1918 à R... dans une famille d'origine rurale de tradition commerçante : la famille de son père était marchande de beurre et d'œufs à C... (Manche), celle de sa mère tenait un petit hôtel-restaurant à S... (Manche). Son père s'installe à R... en 1910 après son apprentissage. Il ouvre un commerce de détail avec l'aide de son oncle alors négociant en beurre et œufs. En 1920, il rachète une petite entreprise de négoce de R... En 1927, il conclut un accord de commercialisation avec un laitier normand (vieil ami de la famille) : les représentants de chacun des deux grossistes proposeront également les pro-

duits de l'autre. Après son brevet, Jacques Rivette suit l'enseignement professionnel proposé par l'industrie laitière de Surgères (Charente). Il achève sa formation par l'école de l'industrie laitière de Mamirolles (Jura). Mobilisé en 1939, il est fait prisonnier et ne reviendra travailler avec sa mère qu'en 1945 ; son père est mort en 1938. Au décès de sa mère, il devient président-directeur général de l'entreprise familiale dans laquelle travaille également son frère Yves. Il fusionne alors avec la laiterie normande, partenaire de l'entreprise depuis près de 30 ans. Il rachètera les parts de cette entreprise en 1965. L'entreprise prospère et les mutations du secteur l'obligent à envisager la construction d'une nouvelle laiterie, l'actuelle étant devenue trop petite. Devant l'ampleur des investissements à réaliser, Jacques Rivette choisit de s'allier avec Gaston Beurloit, avec lequel il fusionne. Minoritaire dans la nouvelle structure, il prend le poste de directeur commercial (entretien avec J. Rivette).

Au-delà des homologies évidentes de trajectoire, que nous apprennent ces biographies sur les dispositions sociales et les compétences économiques acquises par les individus au cours de leur existence ?

Tout d'abord, elles nous montrent des acteurs issus de familles d'origine rurale ayant un sens très fort de la localité : elles sont installées dans l'Ouest de la France depuis plusieurs générations. On peut attribuer une efficacité à cette sédentarité. Dépourvue, à l'origine, de tout capital culturel ou financier – capitaux transportables –, la perpétuation de l'ancrage local est nécessaire au développement et à la transmission du seul capital dont dispose la famille : le capital social. On comprend dès lors le prix attaché au réseau local de sociabilité.

D'une part, la situation professionnelle des familles renforce les liens de dépendance vis-à-vis de ces réseaux. Petits commerçants ou petits négociants en zones rurales, le succès de leurs affaires est étroitement lié à l'entretien d'une clientèle de proximité qui détermine, seule, la valeur de l'entreprise et fait l'objet, par conséquent, de toutes les attentions. Tout manquement aux règles de savoir-vivre peut porter atteinte à la réputation et à la situation économique de la famille.

D'autre part, on voit que nos acteurs ont évolué dans des milieux au sein desquels il n'existe pas de frontières entre vie professionnelle et vie familiale. Le domicile familial et le lieu d'exercice de l'activité professionnelle sont en général confondus et les femmes travaillent dans l'entreprise ou dans le commerce de leur mari. Il existe entre ces deux sphères une interdépendance très forte et la logique propre à l'économie

des relations familiales inonde la sphère professionnelle. Dans ces conditions, la socialisation professionnelle des enfants débute, très tôt, à la maison où les enfants, fréquemment en contact avec la clientèle ou le personnel, intériorisent précocement des schèmes de relation professionnelle. On constate, au surplus, que cette socialisation professionnelle s'achève le plus souvent à l'intérieur de la sphère familiale et que les acteurs n'ont pas ou peu connu d'autres lieux d'apprentissage de la professionnalité. Ainsi, leur perception subjective de la relation et du projet professionnel se construit à l'intérieur du cadre familial dont leur avenir, en l'absence d'autres ressources, dépend d'ailleurs étroitement.

Ayant traversé un ensemble de systèmes d'action très homogène, nos acteurs ont peu de chances de produire des pratiques ou des stratégies en rupture avec des conditions initiales d'apprentissage qui constituent leur seul univers de sens. Dans le seul cas où l'on note une volonté d'émancipation et une trajectoire en rupture avec les conditions initiales de socialisation, on constate dans le même temps que les effets de rappel ou de rémanence de l'histoire passée de l'acteur ont joué à plein. Bernard Guéron, seul diplômé du groupe, a tenté d'investir ses ressources personnelles dans un champ différent de celui de l'économie domestique : la direction française d'une multinationale installée à Paris. L'expérience a fait long feu et l'analyse de son échec, formulée *a posteriori* par notre acteur, prend la forme d'une dénonciation, depuis le monde domestique, des principes de gestion de cette entreprise : « *anonymat, trop bureaucratique, trop grosse structure, je ne voyais jamais mon chef* ». Rentré en Bretagne, il a retrouvé, par l'intermédiaire de ses parents et de leurs relations, un espace valorisant des dispositions qui lui sont plus familières et pour lesquelles il est, par conséquent, mieux équipé.

La stabilité et la longévité du partenariat TDR-Beurlait sont consécutives à un accord intersubjectif entre les partenaires autour de valeurs et de principes d'action communs. Toutefois, on ne peut comprendre cet accord, c'est-à-dire expliquer pourquoi ces principes font également sens pour ces deux partenaires et encadrent réellement leur action, qu'en acceptant de sortir du cadre étroit de la relation pour mettre à jour les structures objectives dans lesquelles se sont construites leurs subjectivi-

tés. C'est la proximité des conditions d'apprentissage de la professionnalité des acteurs impliqués dans ce partenariat qui explique qu'ils aient pu ordonner leur coopération en référence à un même univers de sens.

Conclusion

Trouver un partenaire et travailler avec lui suppose d'appréhender dans un même cadre de référence les divers éléments du partenariat : rôles et obligations de chacun, principes de rémunération et d'évaluation, durée de la relation... Or, évoluer au sein d'un champ d'action particulier demande une double compétence : *un savoir classificatoire* qui permet d'ordonner et de délimiter ce champ comme d'élaborer des anticipations concernant le comportement futur des acteurs de ce champ, *un savoir d'action* qui permet de formuler des stratégies en adéquation avec les attentes du champ. Cette double compétence nous est donnée à travers notre expérience passée du monde social et économique. Plus celle-ci est homogène, position durable dans un seul et même système d'action, plus l'entrée en relation avec des acteurs d'un autre champ sera problématique. À l'inverse, plus les expériences sont multiples et hétérogènes, moins s'exercera « la causalité du probable » (P. Bourdieu, 1974) et plus les possibilités d'apprentissage dans la relation seront grandes. Dans ce cas, il faudra se concentrer sur la relation elle-même et sur les objets traditionnels qui permettent de régler la coopération : contrats, structures de contrôle, conventions, réseaux...

Bibliographie

- Baudry B. [1992], « Contrat, autorité, confiance : la relation de sous-traitance est-elle assimilable à la relation d'emploi ? », *Revue économique*, Vol. 43, n° 5, septembre, p. 871-894.
- Baudry B. [1994], « De la confiance dans la relation d'emploi et de sous-traitance », *Sociologie du travail*, n° 1, p. 43-61.
- Berger T., Luckman P. [1986], *La construction sociale de la réalité*, trad. française, Méridien-Klincksieck [1ère éd., 1966].

- Boltanski L. [1990], *L'amour et la justice comme compétences*, Métailié.
- Boltanski L., Thévenot L. [1991], *De la justification : les économies de la grandeur*, Gallimard.
- Bourdieu P. [1972], *Esquisse d'une théorie de la pratique*, Droz.
- Bourdieu P. [1974], « Avenir de classe et causalité du probable », *Revue française de sociologie*, Vol. 15, p. 3-42.
- Bourdieu P. [1987a], « Espace social et pouvoir symbolique », in *Choses dites*, Minuit, p. 147-166.
- Bourdieu P. [1987b], « La codification », in *Choses dites*, Minuit, p. 94-105.
- Corcuff P. [1995], *Les nouvelles sociologies*, Nathan.
- Detchessahar M. [1996], « La coopération interentreprises : similitude, altérité, confiance », *Communication au Colloque IREIMAR : Les stratégies de coopération interentreprises*, Rennes, juin, 14 pages.
- Detchessahar M. [1997], *Éléments pour une théorie de l'espace de discussion en situation de gestion. Réflexion à partir du cas des entreprises de transport routier de marchandises [1980-1995]*, Thèse, Université de Rennes I, septembre.
- Eymard-Duvernay F. [1990], « L'ajustement de la qualification du travail et de la qualification du produit », p. 209-218 in J. D. Reynaud, F. Eyraud, *al.*, *Les systèmes de relations professionnelles*, Éd. du CNRS.
- Favereau O. [1989], « Marchés internes, marchés externes », *Revue économique*, n° 2, mars, p. 273-328.
- Favereau O. [1994], « Règle, organisation et apprentissage collectif : un paradigme non standard pour des théories hétérodoxes », p. 113-137 in A. Orléan (dir.), *Analyse économique des conventions*, PUF.
- Ferraroti F. [1991], *Histoire et histoires de vie. La méthode biographique en sciences sociales*, Méridiens Klincksieck.
- Froehlicher T. [1996], *Éléments sur le management des coopérations interentreprises, une contribution à l'analyse en termes de configurations relationnelles*, Thèse, Université de Nancy II, avril.

- Granovetter M. [1985], «Economic Action and Social Structure : the Problem of Embeddedness », *American Journal of Sociology*, n° 3, November, p. 481-510.
- Granovetter M. [1994], « Les institutions économiques comme constructions sociales : un cadre d'analyse », p. 79-94 in A. Orléan (dir.), *Analyse économique des conventions*, PUF.
- Jarillo J.C. [1988], « On Strategic Networks », *Strategic Management Journal*, Vol. 9, n° 1, p. 31-41.
- Karpik L. [1989], «L'économie de la qualité », *Revue française de sociologie*, Vol. 30, p. 187-210.
- Lorenz E. [1993], «Flexible Production Systems and the Social Construction of Trust », *Politics and Society*, Vol 21, n° 3, September, p. 307-324.
- Lorenz E., Lazaric N. [1996], « Trust and Organisational Learning During InterFirm Cooperation », *Working Paper*, Université de Compiègne, 22 pages.
- Orléan A. [1989], « Pour une approche cognitive des conventions », *Revue économique*, n° 2, mars.
- Orléan A. (dir.) [1994], *Analyse économique des conventions*, PUF.
- Paradeise C., Porcher L [1990], «Le contrat ou la confiance dans la relation salariale », *Travail et emploi*, n° 46, p. 5-14.
- Puthod D. [1997], «La confiance, condition de la coopération et de la pérennité des alliances », *Actes du colloque « Connivences d'acteurs, contrats, coopérations et métamorphose des organisations »*, Nancy-Luxembourg, mai 1997, Vol. 1, p.172-194.
- Ramanantsoa B., Moingeon B. [1995], « Approche socioéconomique du management stratégique », p. 501-515 in M. Ingham, *Management stratégique et compétitivité*, De Bœk.
- Raveyre M.F., Saglio J. [1984], «Les systèmes industriels localisés », *Sociologie du travail*, n° 2, p. 157-175.
- Reynaud J.D., Eyraud F. [1990], *Les systèmes de relations professionnelles*, Éd. du CNRS.
- Richardson G.B. [1972], «The Organization of Industry », *Economic Journal*, Vol. 82, p. 883-896.

- Saglio J. [1990], « Contextes contraignants ou produits du système », p. 105-201 in J. D. Reynaud, F. Eyraud, *al.*, *Les systèmes de relations professionnelles*, Éd. du CNRS.
- Salais R. [1994], « Incertitudes et interaction du travail : des produits aux conventions », p. 372-403 in A. Orléan (dir.), *Analyse économique des conventions*, PUF.
- Servet J.M. [1994], « Paroles données : le lien de confiance », *Revue du MAUSS*, p. 37-56.
- Weick K.E. [1967], *The social Psychology of Organizing*, Addison-Wesley.
- Williamson O. E. [1993], « Calculativeness, Trust and Economic Organization », *Journal of Law and Economics*, Vol. 36, April, p. 453-502.
- Yin R. K. [1991], *Case Study Research. Design and Methods*, Sage.