

LA THÉORIE DES CONVENTIONS : QUELLE LOGIQUE ORGANISATIONNELLE ?

Jocelyn Husser

ANDESE | « Vie & sciences de l'entreprise »

2009/2 N° 182 | pages 75 à 85

ISSN 2262-5321

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-vie-et-sciences-de-l-entreprise-2009-2-page-75.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour ANDESE.

© ANDESE. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

LA THÉORIE DES CONVENTIONS : QUELLE LOGIQUE ORGANISATIONNELLE ?

Par Jocelyn HUSSER

*Maître de conférences, Université Bordeaux IV,
Professeur associé à l'ESCEM*

Un ensemble de chercheurs s'accorde à penser que la théorie des conventions est efficace pour décrire le fonctionnement des organisations et pour diagnostiquer ou expliquer les problèmes que rencontrent les organisations concrètes. La théorie des conventions présente *de nombreux apports intéressants à la fois l'organisation et l'individu*. Ce modèle peut servir à expliquer le marché et l'organisation, l'institution et l'entrepreneur, la rationalisation explicite et implicite, le gouvernement de l'entreprise et l'organisation, les aspects politiques et sociétaux de l'organisation. La fécondité de ce courant théorique ne doit pas occulter sa difficulté opératoire en sciences de gestion. L'objet de cet article est de présenter justement les principales modalités opératoires déjà exploitées et de proposer une articulation autour d'un moment clé des conventions, celui du changement organisationnel.

INTRODUCTION

En sciences de gestion, l'intérêt d'une théorie est de pouvoir rendre compte de la compréhension d'un phénomène afin de pouvoir mieux l'analyser et le maîtriser voire le prescrire dans un second temps. Tout courant théorique doit ainsi intéresser l'action, l'acteur, le comportement et/ou la décision au sein d'une organisation. La théorie des conventions instruit de façon pertinente le champ des sciences de gestion car elle propose un prisme innovant s'intéressant notamment aux processus organisationnels dans leurs aspects routiniers et mimétiques. Elle présente également l'intérêt d'avancer des propositions de compréhension des changements organisationnels à travers les acteurs-clés des organisations. Le Moigne défend la pertinence de la théorie des conventions¹⁸ en affirmant qu'elle est un outil de gestion pour le pilotage de l'entreprise. Il s'agit d'« un cadre conceptuel susceptible d'améliorer leur intelligence des processus d'actions collectives complexes au sein desquels ils sont en permanence engagés » (Le

¹⁸ Dans l'usage ordinaire, une convention permet de prendre une décision sans raison apparente. Pour Favereau (1989 : 295), la convention est "un dispositif collectif qui permet à l'acteur confronté à une situation où ni le calcul rationnel ni l'établissement d'un contrat précis et exhaustif ne déterminent l'action d'opter pourtant pour un comportement adéquat".

Orléan (1994 : 2) donne une définition plus précise de la convention : "une convention est une régularité R dans le comportement des membres d'une population P, placée dans une situation récurrente S si les six conditions suivantes sont satisfaites : chacun se conforme à R, chacun croit que les autres se conforment à R, cette croyance donne à chacun une bonne et décisive raison de se conformer lui-même à R, chacun préfère une conformité générale à R, R n'est pas la seule régularité possible, satisfaisant les deux dernières conditions, les conditions précédentes sont connaissance commune".

Moigne 1997). Mais une théorie ne peut représenter un intérêt que si elle présente des critères permettant de l'ancrer dans les faits empiriques et permettant une opérationnalisation des concepts. Une théorie ne peut ainsi être retenue dans le champ des sciences de gestion que si elle présente un lien direct et évident avec les faits enracinés dans la réalité des entreprises. L'objet de cet article consiste justement à présenter les principes de ce courant théorique pour mieux en dégager les modes opératoires et proposer ainsi des pistes de réflexion pour la gestion quotidienne des organisations.

1. UN COURANT DE RECHERCHE THÉORIQUE ADOPTÉ PAR PLUSIEURS CHAMPS DISCIPLINAIRES

Ce courant de recherche a intéressé l'économie du travail (Leibenstein, 1966), la théorie des jeux (Kreps, 1990 ; Peyton , 1993 ; Sugden, 1995), l'économie de la qualité (Eymard-Duvernay, 1989), l'économie des marchés financiers (Orléan, 1989) ou encore l'économie sociale (Batifoulier, 2004).

Les travaux institutionnalistes trouvent eux aussi dans les conventions un courant de recherche fertile (Douglas, 1989), Boltanski et Thévenot (1991), Chiapello (1999). Pour Thévenot (2006), le concept de plan rapproché permet une compréhension plus approfondie des règles universelles. La sociologie s'y intéresse très fortement à travers le statut d'acteur compétent, de traducteur et de médiateur du changement organisationnel (Amblard et Bernoux, 1996). En sciences de gestion, la théorie des conventions a définitivement acquis une dimension internationale depuis les écrits de Gomez et Jones (2000). Elle s'est longtemps articulée autour du concept « d'effort ». Elle a ainsi eu pour objet de comprendre comment « l'effort de convention » structure l'action des hommes travaillant dans les organisations. Elle établit des liens entre la théorie de la structuration (Giddens, 1986) et les acteurs sociaux (Goffman, 1959). Elle intéresse surtout les « structures profondes » (Gomez et Jones, 2000) des entreprises, celles qui ne sont pas accessibles de façon immédiate et évidente. Elle forme un cadre d'analyse dépassant l'opposition entre rationalité et désordre organisationnel, entre acteur et structure, routine et changement organisationnel. Elle présente un intérêt indéniable d'explicitier plus en détail le fonctionnement quotidien des organisations.

2. APPORTS DE LA THÉORIE DES CONVENTIONS À LA COMPRÉHENSION DU MANAGEMENT DES ORGANISATIONS

La théorie des conventions se caractérise par sa capacité à « rendre compte de plusieurs situations économiques caractérisées par l'interaction durable entre acteurs... et du comportement de l'acteur dans des situations d'interaction notamment productive » (De Montmorillon, 1999 : 179). Un ensemble de chercheurs s'accorde à penser que la théorie des conventions est efficace pour décrire le fonctionnement des organisations et pour diagnostiquer ou expliquer certains problèmes que rencontrent des organisations concrètes (Batifoulier et De Larquier, 2001 : 17). Pour Romelaer également (1999 : 39), la théorie des conventions présente « *de nombreux apports intéressant à la fois l'organisation et*

l'individu ». Un de ses apports notables, selon Gomez (1997), est le souci de développer un modèle universel qui puisse servir à expliquer le marché et l'organisation, l'institution et l'entrepreneur, la rationalisation explicite et implicite, la gestion de la qualité et les relations clients, le gouvernement de l'entreprise et l'organisation, les aspects politiques et sociétaux de l'organisation. Le centre en est « *la convention d'effort* » (Gomez, 1997 : 18). La théorie des organisations se focalise donc sur un mode de gouvernance bien précis des organisations, celui des modes de coordination.

Un des apports notables de Gomez est, selon Romelaer (1999 : 40), la modélisation à travers la convention d'un phénomène trop peu pris en compte dans les recherches en théorie des organisations : « *le rôle des habitudes et des évidences auto-entretenues dans les systèmes sociaux de base comme les équipes de travail* ». La convention est ainsi applicable, pour Batifoul et De Larquier (2001 : 13), aux pratiques et aux comportements quotidiens.

Par ailleurs, pour Gomez (1996 : 188), le lien entre conventions et comportements individuels est étroit : « *Conventions et comportements individuels se déterminent mutuellement* ». L'encadrement intermédiaire piloterait ainsi le changement par l'intégration des conventions locales passées et l'articulation vers des conventions définies par les références de l'accréditation. Les cadres intermédiaires connaîtraient ces conventions passées non écrites et joueraient un rôle capital dans le changement organisationnel.

Selon Gomez (1994 : 213), la théorie des conventions apparaît au final comme particulièrement adaptée pour décrire au niveau local les efforts de pilotage d'un changement prenant pour appui le contexte de la qualité : « *se focaliser sur la seule qualité, c'est prendre le résultat comme déterminant, sans tenir compte des conditions de sa production. Les manuels courants de gestion de la qualité font comme s'il y avait une universalité des normes qualitatives, plutôt que de considérer que la qualité est un construit et que, par conséquent, sa modification est elle-même un construit* ».

Comme le note Isaac (2003), ce courant se caractérise par une relative hétérogénéité. Ainsi, la théorie des conventions, en sciences de gestion, est mobilisée à de nombreuses reprises à la suite des travaux de Gomez (1994) sur la qualité. Elle fait l'objet d'un numéro spécial de la revue française de gestion (Gomez, 1997) et d'un ouvrage collectif « *Convention et management* » sous la direction d'Amblard (2000). Ce cadre conceptuel a déjà été utilisé en contrôle (Heem, 2001 ; Honoré, 1997), en comptabilité (Amblard, 2002), en marketing (Marion, 1997), en entrepreneuriat (Verstraete, 1999). De façon plus spécifique, il a généré des recherches dans des contextes aussi variés que la gestion hospitalière (Husser, 2002), le management des transports publics (Mercier, 2003), le milieu bancaire (Maymo, 2007).

Le concept de convention présente un intérêt de premier ordre pour l'analyse de la coordination : « *Le problème central auquel se consacre la théorie des conventions est celui de la coordination dans les organisations productives (de Montmorillon, 1999). La convention assure la cohérence, mais aussi la compréhension entre les actions, les acteurs, les représentations et les objectifs poursuivis par la coordination.*

3. OPÉRATIONNALISATION DE LA THÉORIE DES CONVENTIONS

Pour Grosjean et Lacoste (1999), la théorie des conventions s'opérationnalise dans la gestion quotidienne des organisations, dans un contexte précis, à travers l'observation des micro-événements. A travers leurs écrits, deux critères essentiels apparaissent pour repérer une convention : elle se détermine à travers un acteur référent et un ensemble d'actions élémentaires. Elle ne peut en être dissociée. Pour Amblard et alii (1996) une convention ne peut être appréhendée que lorsque les routines antérieures sont remises en cause. Une convention n'est observable de façon efficace par le chercheur que lorsque celle-ci est remise en cause ou lorsqu'une nouvelle convention s'installe. Pour Gomez et Amblard (2000), une convention peut aussi être saisie lorsque l'acteur compétent s'interroge sur l'existence même d'une convention ou lorsqu'il la remet en cause. Elle apparaît à travers le processus cognitif de l'acteur.

Tableau 1 :

Les principaux critères d'une convention à travers une synthèse de travaux en économie, sociologie et en gestion

Auteurs	Caractéristiques	Critères
Lewis 1969	« Modes de coordinations qui émergent afin de résoudre collectivement des situations indécidables par le calcul individuel »	Procédure de choix Incertitude
Salais 1989	« La convention c'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 accord commun. Mais ce commun accord ne procède pas d'une écriture préalable où chaque détail serait explicité et qui reflèterait, de part et d'autre, une rationalité identique. Il s'agit plutôt d'attentes réciproques.	Interactions Acteurs Contenu
Gomez 1994 et 1995	La convention est autant une catégorie de pensée, un modèle permettant de percevoir les réels, qu'une configuration générale inscrite dans la nature de l'économie.	Représentation Action

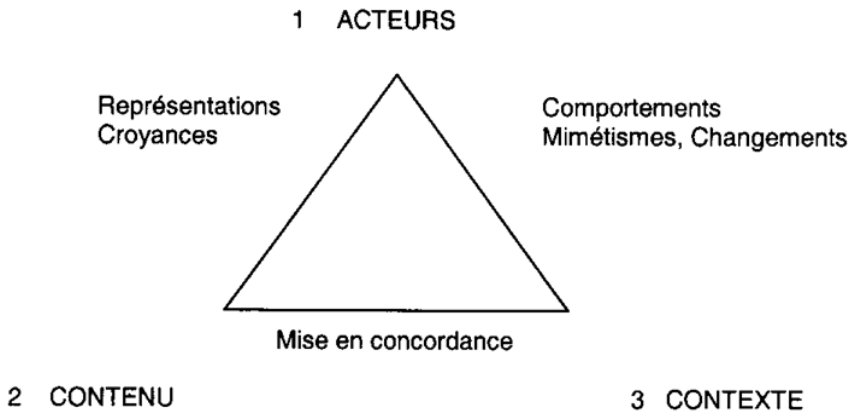
Gomez 1996	Un système d'information qui donne au gestionnaire le rôle d'acteur de la <u>conviction</u> au sein de l'organisation. Les éléments de son dispositif <u>matériel</u> doivent être cohérents avec la conviction qu'ont les acteurs de la norme conventionnelle.	Système d'information Dispositif matériel Acteur gestionnaire Conviction Référence
Ramaux 1996	Un cadre d'interprétation et de référence collectif que l'on accepte comme un cadre commun, dans la mesure où il est perçu comme allant de soi et, pour aller de soi, il n'est pas le produit direct d'une volonté d'une personne engagée dans l'action	Représentation Acteur Adhésion
Grosjean et Lacoste 1999	Le travail composite d'articulation des actions de chacun des professionnels qui génère tant de difficultés et dont la quantité va croissante n'est ni formalisé, ni explicité. Aucune référence n'y est faite dans la loi.	Actions Récurrence Référence
Mercier 2003	La convention est un écran informationnel : les individus ne pouvant traiter simultanément l'ensemble des informations dont ils ont besoin pour agir, se réfèrent à l'objet collectif qu'est la convention pour se coordonner.	Système d'information Actions Individus

Si l'on avance davantage dans l'analyse, ces différents travaux mettent en lumière l'émergence de 6 critères regroupant 22 modalités opératoires :

- Critères relatifs au contexte : incertitude, certitude, doute, stabilité, changement
- Critères relatifs au contenu : procédures, règles admises, indices de conformité
- Critères relatifs au comportement : conformisme, mimétisme, récurrence, traduction, effort de conformité, effort de résolution de l'incertitude, adhésion
- Critères relatifs aux représentations : croyances, suspicion, dissonance, interprétation
- Critères relatifs aux acteurs : groupes, groupes d'acteurs, acteur(s), acteur(s) référent(s)
- Critères relatifs aux supports : artefacts matériels, artefacts organisationnels, systèmes d'information

Si, comme le proposent Gomez et Jones (2000), « l'acteur/groupe d'acteurs » est au centre de la structure profonde, dans la partie cachée des organisations, alors une proposition d'articulation de la théorie des conventions peut être avancée autour de 3 critères principaux :

Graphique 1 :
Les 3 critères principaux



En se référant aux modalités opératoires, une proposition théorique de la « mise en concordance » peut être avancée. Celle-ci comprendrait plusieurs étapes : accord, apparition d'une ou de plusieurs dissonances, confrontation de plusieurs croyances pour réduire l'incertitude, recherche de consonance, traduction au sein des équipes, mise en place d'un système d'information, installation d'une nouvelle conviction. Cette « mise en concordance » ne se comprend qu'à travers la confrontation d'un contenu et d'un contexte. Les artefacts organisationnels, présents dans la caractérisation de la théorie des conventions, ne jouent pas un rôle central. Ils sont considérés par la plupart des chercheurs comme des supports des représentations et des actions. Ils sont mobilisés lors de la mise en concordance.

La mise en concordance synthétise les recherches réalisées jusqu'à présent : elle comprend à la fois la reproduction, le mimétisme des comportements lorsque les individus agissent en fonction de leurs croyances mais aussi les conditions du changement de conventions à travers la dissonance. Si l'on se réfère aux travaux de Liebenstein (1987), les acteurs d'une organisation peuvent travailler efficacement aussi longtemps qu'ils ne questionnent pas les croyances conventionnelles qui définissent ce qu'est l'efficacité. L'efficacité de l'organisation perdure grâce aux conventions présentes tant que les acteurs ne remettent pas en cause ce qu'un « effort normal » des employés est supposé être. La mise en concordance ne peut être étudiée que lors d'un changement organisationnel en identifiant l'acteur ou le groupe d'acteurs clé à l'origine de la remise en cause des convictions mimétiques. Le chercheur dispose d'un choix multiple de collecte et d'analyse des données : principalement à partir des représentations et/ou à partir

des comportements des individus. Les 22 modalités opératoires qui en résultent mettent en valeur degré de fécondité de la théorie des conventions. On peut ainsi de la coupler avec des courants théoriques connexes : théories de l'action, relatives aux représentations, liées aux artefacts organisationnels ou encore intéressant les comportements individuels.

4. PRISE EN COMPTE DE LA PORTÉE DE LA THÉORIE DES CONVENTIONS

La théorie des conventions ne présente pas un ensemble exhaustif d'éléments descriptifs du pilotage des organisations. Elle ne peut s'inscrire dans tout type de recherche en sciences de gestion. Pour Romelaer (1999 : 35), le modèle conventionnaliste présente des limites épistémologiques, théoriques et empiriques.

Sur un plan épistémologique, le modèle conventionnaliste apparaît comme étant encore en construction en ce qui concerne le statut des acteurs ou encore leur degré de liberté par rapport à l'organisation.

Sur un plan théorique, les conventions amènent trois critiques principales :

- Elles intéressent un mode de gouvernance bien spécifique des organisations, celui de la coordination. Sa portée s'en trouve donc mesurée. Elle ne peut donc pas prétendre expliquer toutes les situations de gouvernance des organisations.
- Les conventions prendraient naissance lorsque les individus se trouvent face à des situations d'incertitude. Par ailleurs, l'imitation serait conçue comme le seul moyen permettant à l'individu de trouver les moyens de son action lorsqu'il est en situation de doute. Face à l'incertitude, les seuls moyens évoqués sont l'imitation du passé et l'ajustement à la situation définie comme normale selon la convention.
Si une situation de gestion, par ses ambiguïtés, crée de l'incertitude, aucun élément théorique ne donne d'information précise à propos de l'émergence de cette incertitude ni de son traitement cognitif par l'encadrement intermédiaire. Par ailleurs, le principe d'imitation conduit à la préservation de la stabilité organisationnelle. Le pilotage du changement se résume à une simple évolution des conventions, où le statut de l'acteur reste encore à approfondir.
- Le modèle qui repose exclusivement sur l'imitation est tout à fait contestable. Pour Romelaer (1999 : 6) « *l'individu peut aussi analyser la situation d'incertitude en fonction de ses savoirs et de son expérience, s'informer, créer une solution au terme d'un échange, expérimenter et/ou créer du savoir* ». Pour De Montmorillon (1999 : 182), le mimétisme, cœur du mécanisme de la convention, laisse entrevoir une faiblesse dans la construction même de la théorie : « *l'acteur peut agir et sortir de l'incertitude en appliquant une convention grâce à l'interprétation de l'information qu'elle lui propose parce qu'il s'est persuadé, grâce à l'activation du dispositif, que l'énoncé est normalement suivi par ses partenaires* ». La conviction mimétique est présentée comme la pierre angulaire du dispositif. Mais en même temps elle apparaît comme étant

critiquable ou pour le moins superficiellement présentée. Gomez (1994, 1996) ne développe que peu ce concept. Par ailleurs la conviction mimétique peut-elle à elle seule expliquer le comportement et le système cognitif propre à l'encadrement intermédiaire ? De façon plus générale, l'homme chercherait-il à penser et à agir uniquement comme ses semblables ? La conviction mimétique laisse subsister au final une zone d'ombre importante. La théorie des conventions présente par ailleurs un caractère ambivalent, plaçant dans le contexte de la recherche le cadre intermédiaire à la fois comme un acteur libre de penser, mais aussi forcé à suivre une rationalité mimétique.

Ces remarques appellent donc à mobiliser, dans certaines recherches contextuelles, des théories complémentaires, proches du système de décision et du décideur : dirigeant, cadre intermédiaire ou tout acteur-clef de l'organisation.

5. PROPOSITIONS MANAGÉRIALES ISSUES DE LA THÉORIE DES CONVENTIONS

Le manager peut retenir de ce courant théorique des conseils pour l'action notamment dans le domaine du changement.

Il convient dans un premier temps de lever une ambiguïté, trop souvent vécue par l'encadrement dans les organisations : changer serait « bien », ne pas changer serait « mal » ; le changement serait le signe du succès, le non-changement serait le déclin. Ce type de clivage doit être dépassé. L'enjeu organisationnel ne se situe pas à ce niveau. Le fait de s'intéresser aux procédures formelles est certes majeur, mais cela ne suffit pas. Il faut également s'intéresser aux mécanismes non écrits, aux actions communément admises. La participation-observante prend alors tout son sens. Les managers doivent ici revenir à leurs fonctions premières d'encadrement, d'accompagnement, de participation-observation pour mieux appréhender les comportements au sens de Gomez et Jones (2000).

La seconde proposition aborde la nécessaire combinaison action-représentation. Si l'on suit la théorie des conventions, les coordinations quotidiennes sont fondées sur des comportements attendus, des croyances ancrées dans les pratiques passées, les routines installées. Le manager ne peut orienter l'action de ses équipes, établir une démarche de changement en agissant uniquement sur les représentations communément partagées. Le fait de chercher à convaincre par le discours, le design argumentatif, la traduction, l'échange d'arguments et de contre-arguments opère de façon concrète sur les collaborateurs, les équipes de travail. Cependant, la théorie des conventions indique que le changement organisationnel peut également être opéré à partir des actions elles-mêmes. Cette dimension ne doit pas échapper au manager : engager les équipes dans de nouvelles actions, de nouveaux modes de coordination à partir des actions elles-mêmes. Cette proposition rejoint l'idée avancée par la théorie de l'engagement : le changement peut s'opérer directement à partir de la pratique, de l'action elle-même, à condition qu'elle soit reconnue comme consonante dans un second temps. Si le manager laisse l'initiative aux collaborateurs de s'engager dans de nouvelles pratiques, de

nouveaux modes de coordination pour permettre l'explicitation dans un second temps, alors le changement s'opère de façon plus efficace.

La théorie des conventions propose ainsi aux managers de travailler les modes de coordination de façon originale, à partir de l'observation de l'espace de travail et à partir de deux axes indissociables : les actions et les représentations.

CONCLUSION

Quelle position doit-on adopter en ce qui concerne la théorie des conventions pour la compréhension de la gouvernance des organisations ?

Si la gouvernance des organisations dépasse le simple cadre de la théorie positive de l'agence et les 3 agents récurrents, alors la théorie des conventions peut occuper une place féconde dans la compréhension de l'ensemble des parties prenantes, de leurs représentations, comportements et prises de décision. Elle propose un dépassement théorique de la boîte noire des organisations et peut éclairer les liens complexes entre gouvernance et source de création de valeur. Elle représente un cadre de référence pertinent pour aborder de façon originale le comportement et la représentation des acteurs, et notamment les dirigeants et cadres intermédiaires dans un contexte de changement organisationnel, source de création de valeur pour l'organisation. Les pistes de recherche à venir devront ainsi intéresser les domaines suivants : rationalité encadrée des acteurs, changements de comportements, effort de traduction, mimétisme et conformisme, croyances communes, ruptures des croyances.

Son opérationnalisation demandera aussi aux sciences de gestion de produire des méthodologies de recherche adaptées, intéressant des démarches hybrides, longitudinales, introduisant vision qualitative et vision quantitative.

ABSTRACT

A group of researchers agrees in thinking that the Convention Theory is suitable for describing how these organisations operate, and to diagnose or explain the problems met by specific organisations (Batifoulrier and De Larquier, 2001: 17). The Convention Theory has many contributions that are of interest both to the organisation and to the individual. This model can be used to explain the market and the organisation, the institution and the entrepreneur, the explicit and implicit rationalisation, corporate governance and organisation, political and social aspects of the organisation. The productiveness of this theoretical stream doesn't hide its operational issue in management science.

By the way, the aim of this article is to present the main operational forms already used by scholars and to propose a link based on a key moment for the conventions, the one of the organizational change.

MOTS CLÉS : THEORIE DES CONVENTIONS, CHANGEMENT ORGANISATIONNEL, MANAGERS

KEYWORDS : CONVENTION THEORY, ORGANIZATIONAL CHANGE, MANAGERS

BIBLIOGRAPHIE

- ☞ AMBLARD M. et alii (2003), *Conventions et Management*, DeBoeck Université, collection Management, Paris, 321 p.
- ☞ AMBLARD H., BERNOUX P., HERREROS G., LIVIAN Y.-F. (1996), *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, Le Seuil, 2^{ème} édition, Paris, 245 p.
- ☞ BATIFOULIER P., LARQUIER (de) G. (2001), « De la convention et de ses usages », in *Théorie des conventions*, sous la direction de P. Batifoulier, Economica, Paris, 328 p.
- ☞ BOLTANSKI L., THEVENOT L. (1991), *De la justification : les économies de la grandeur*, Gallimard Essais, 483 p.
- ☞ EYMARD-DUVERNAY F. (1989), « Conventions de qualité et formes de coordination », *Revue Economique*, mars, n° 2, pp 329-359
- ☞ FAVEREAU O. (1989), « Marchés internes, marchés externes », *Revue Economique*, n° 2, vol. 40, pp 294-315.
- ☞ LE MOIGNE J.-L. (1997), « Les épistémologies constructivistes », *Sciences de la société*, n° 42, Octobre 1997, p. 161-182.
- ☞ GOMEZ P.-Y. (1994), *Qualité et théorie des conventions*, Economica, Paris, 270 p.
- ☞ GOMEZ P.-Y. (1995), « Des règles du jeu pour une modélisation conventionnaliste », *Revue Française d'Economie*, vol 10, n° 3, pp 137-171.
- ☞ GOMEZ P.-Y., JONES B.C. (2000), « Conventions: An interpretation of deep structure in organizations », *Organization Science*, vol 11, n° 6, November-December 2000, pp 696-708
- ☞ GROSJEAN M., LACOSTE M. (1999), *Communication et intelligence collective : le travail à l'hôpital*, PUF, Le Travail Humain, Paris, 225 p.
- ☞ HUSSER J. (2002), *Le pilotage du changement par l'encadrement intermédiaire*, Thèse de Doctorat, Université Montesquieu Bordeaux IV.
- ☞ ISAAC H. (2003), « Paradoxes et conventions », in Perret V., Josserand E., *Paradoxes et Organisation*, Éditions Ellipses
- ☞ LEWIS D.K. (1972), « Langages et langage », traduit de Philosophical Paper, novembre-décembre 1993, *Réseaux, communication technologie, société*, n° 62, pp 9-18.
- ☞ LEIBENSTEIN H. (1987), « Inside the Firm: The Efficiency of Hierarchy », Harvard University Press, Cambridge, MA.
- ☞ MAYMO V. (2007), « Vers une opérationnalisation des conventions. Elaboration d'une grille d'identification pour le pilotage des processus », XV^{ème} Conférence Internationale de Management Stratégique, AIMS, Montréal, 6-7 Juin 2007.
- ☞ MERCIER E. (2003), « Pour une lecture conventionnaliste du changement organisationnel » in *Conventions et Management*, DeBoeck Université, collection Management, Paris, 321 p, ss la direction de M. AMBLARD.

- ☞ MONTMORILLON (De) B. (1999), « Théorie des conventions, rationalité mimétique et gestion de l'entreprise », in *De nouvelles théories pour gérer l'entreprise du XXI^{ème} siècle*, coordonnée par G. Koenig, Economica, Paris, 255 p.
- ☞ RAMAUX Ch. (1996), « De l'économie des conventions à l'économie de la règle de l'échange et de la production », *Economie et Société, Série Economie du travail*, n° 11-12, pp 18-29
- ☞ ROMELAER P. (1999), « Quelques problèmes de la théorie des conventions », *Cahiers de recherche du CREPA*, Université Paris IX Dauphine, n° 43, 49 p.
- ☞ SALAIS R. (1989), « L'analyse économique des conventions de travail », *Revue Economique*, Mars, n° 2, pp 199-240.