

La coopération se réduit-elle à un contrat ? Une approche procédurale des relations contractuelles*

Camille Chaserant

*TIPS-FORUM, Université de Paris X-Nanterre***

L'approche contractuelle en économie conçoit le contrat comme un mécanisme incitatif permettant de lutter contre l'opportunisme des parties. Ces dernières sont supposées avoir une rationalité substantielle, pour reprendre l'expression introduite par Simon (1976) : elles maximisent leur espérance d'utilité, souvent réduite par simplification aux paiements attendus. Les contrats procèdent alors à l'alignement des intérêts des parties pour chaque état de la nature susceptible de se réaliser durant leur transaction, assurant ainsi la coordination.

Du point de vue empirique, la théorie des contrats a souvent été critiquée pour son manque de réalisme. Les contrats réels ne sont en effet pas aussi sophistiqués que ceux qu'elle propose. Ils ne résolvent pas ex ante tous les problèmes que peuvent rencontrer les parties, ne sont ni purement incitatifs, ni optimaux. De plus, et cette fois-ci d'un point de vue théorique, l'approche contractuelle échoue à expliquer la coopération au sens propre. En effet, l'opération d'alignement des intérêts dissout la coopération en la ramenant à un problème de coordination. Les parties ne coopèrent jamais ; elles ne font que suivre leur intérêt individuel. Si celui-ci va dans le sens de l'intérêt collectif, alors aucun contrat formel n'est nécessaire. Si ce n'est pas le cas, le contrat assure la réconciliation de l'intérêt de chacun avec l'intérêt collectif par un système d'amendes et de récompenses. Le déroulement de toute relation contractuelle consiste alors en l'application stricte du contrat signé. La coopération est absente d'une telle analyse.

L'objectif de cet article est de proposer une analyse de la coopération dans les relations contractuelles à partir d'une hypothèse de rationalité

* Cet article reprend certains développements de la troisième partie de ma thèse, dont l'argumentation a bénéficié des nombreuses discussions avec S. Lindenberg, O. Favereau et E. Brousseau. Je tiens ici à les remercier ainsi que deux rapporteurs anonymes pour leurs remarques et suggestions.

** LAEDIX-FORUM, Université de Paris X-Nanterre, 200, avenue de la République 92001 Nanterre Cedex - tél : (33) 01.40.97.47.66 - Fax : (33) 01.40.97.71.83 - email : Camille.Chaserant@u-paris10.fr

procédurale. Nous entendons par rationalité procédurale le fait de lever la double abstraction fondatrice de la rationalité substantielle (Laville (1999)) : celle des capacités cognitives des agents et celle des processus de décisions qu'ils mettent en œuvre. Nous reconnaissons donc, d'une part, l'existence de limites internes à la cognition et, d'autre part, nous chercherons à concevoir le processus de *délibération* qui, compte tenu de ces limites, conduit à la décision. Doter les parties à un contrat d'une rationalité procédurale implique a priori que le contrat signé n'est ni complet, ni optimal au sens standard, et qu'il existe alors d'autres moyens auxquels elles font appel, en plus du contrat, afin de se coordonner.

Plus précisément, notre analyse s'articulera autour des trois questions suivantes :

- 1) Quels sont les processus de décision suivis par les individus lorsqu'ils s'engagent contractuellement ?
- 2) Dans quelles conditions ces processus les conduisent-ils à coopérer ?
- 3) Quel est le rôle du contrat, et comment s'articule-t-il avec les autres moyens de coordination dans la réalisation de ces conditions ?

Nous proposerons de répondre à la première question par la *théorie du cadrage*, issue des travaux du sociologue du choix rationnel Siegwart Lindenberg ((1980), (1988), (1993), (1998)). Nous supposons ainsi que, leur attention étant limitée, les individus cadrent leur situation d'action selon un unique objectif. Leur comportement dépend alors de la saillance du cadre relativement aux autres objectifs potentiels, repoussés à l'arrière-plan.

Nous déduisons de ces conceptions l'existence d'un *égoïsme éclairé* cadrant les relations contractuelles. Même s'ils ont pour objectif de maximiser leurs gains, les individus ne se comportent pas systématiquement de manière opportuniste, car la volonté de maintenir la relation, présente à l'arrière-plan, diminue la saillance du cadre de gain.

Nous montrerons enfin que la précarité de l'égoïsme éclairé nécessite, afin de repousser l'opportunisme, l'échange de *signaux relationnels* entre les parties et, si les enjeux de leur relation deviennent trop importants, son encastrement dans les *arrangements de soutien* que sont le contrat et le *réseau*. L'objectif de ces derniers est alors de réduire suffisamment les opportunités de défection pour que l'égoïsme éclairé assure la coopération.

1 La théorie du cadrage

En rationalité procédurale, le comportement d'un décideur est déterminé conjointement par ses objectifs et son environnement – comme en rationalité substantielle – mais aussi par ses capacités cognitives. Face à un problème de décision, l'agent définit ou *cadre* la situation en fonction de ses objectifs et de

ses compétences cognitives. Parmi ces dernières, nous suivrons encore Simon lorsqu'il affirme que la ressource rare est l'*attention*. Le fonctionnement de l'esprit est alors séquentiel, ce qui conduit l'agent à se focaliser sur la réalisation d'un unique objectif.

1.1 La définition de la situation autour d'un objectif principal

Une théorie du choix rationnel doit prendre en compte le fait que la situation est définie par le décideur d'une manière subjective, qui dépend de ses capacités cognitives, de ses objectifs et de son environnement. Ceux-ci, en retour, affectent ses perceptions et ses objectifs. Les agents effectuent ainsi un *cadrage* de la situation dans laquelle ils se trouvent et ce cadrage influence leurs décisions et actions.

Si l'on considère que les capacités cognitives sont limitées, le décideur ne peut tenir compte de tous les aspects de l'environnement et considérer tous ses objectifs à tout moment et pour tout choix. Ceci provient de ce que son attention a une étendue limitée. En effet, l'attention est la ressource cognitive rare, qu'il est nécessaire d'économiser (Simon (1978)). Elle est donc forcément sélective : le décideur ne peut être attentif qu'à un nombre limité d'objectifs et d'informations, qu'il doit traiter successivement.

Alors, certains aspects de la situation reçoivent une pleine attention alors que d'autres sont repoussés à l'arrière-plan. De même, un des objectifs de l'agent devient focal, les autres n'opérant que de manière périphérique. C'est ce phénomène qui est appelé *le cadrage*. L'objectif principal, qualifié d'*objectif situationnel*, constitue un cadre de la situation, les autres objectifs n'étant pas totalement absents, mais relégués au second plan dans l'esprit de l'agent. Ils n'influencent pas directement ses choix et son comportement. L'existence de limites cognitives se traduit ainsi par le fait que tous les objectifs potentiels de l'agent ne sont pas pris en considération de la même manière.

L'objectif principal est issu de la définition de la situation par l'agent et contribue à la structurer en retour¹. En effet, certains aspects de la situation attirent l'attention de l'agent et le conduisent à se focaliser sur la réalisation de cet objectif². Celui-ci stabilise alors la définition de la situation, en plaçant sur le devant de l'attention les informations les plus

¹ L'objectif principal peut être sélectionné après une définition minutieuse de la situation, ou bien la définition de la situation peut être entièrement construite en fonction d'un objectif préconçu. Dans tous les cas, un cadrage en aller-retour entre la définition de la situation et celle de l'objectif principal est nécessaire afin de rendre compatibles les perceptions et les motivations du décideur.

² Si les travaux de Lindenberg ne s'intéressent pas directement aux facteurs qui captent l'attention du décideur, il existe néanmoins beaucoup d'analyses en économie (sans parler de la sociologie ou de la psychologie) sur la question. Par exemple, de nombreux travaux mettent en évidence le rôle des émotions (Elster (1996) (1998)), souvent provoquées par la reconnaissance d'un schéma familier ou une intuition et associées à la « cognition chaude » (Simon (1990)). Le rôle de la mémoire, et donc celui de l'apprentissage, est aussi mis en avant. La mémoire est en effet la source aussi bien de la cognition chaude (Prietula

importantes. Il agit comme un filtre qui sélectionne certaines informations en vue de sa réalisation.

Ainsi, les différentes actions possibles sont recherchées, évaluées et ordonnées en fonction de cet objectif. Il gouverne aussi la mobilisation des connaissances, des normes et des attentes qui lui sont associées. Par exemple, voir son ami venir vers soi favorise l'émergence de l'objectif situationnel « se comporter amicalement ». Toutes les règles et les anticipations gouvernant l'amitié sont mobilisées et forment un critère permettant l'ordonnement des alternatives. Si, au contraire, l'objectif situationnel est de faire un gain maximal, alors le comportement amical et ses règles sont repoussées à l'arrière-plan; seules comptent les alternatives permettant un bénéfice important. La situation est ainsi cadrée par l'objectif situationnel.

1.2 La dynamique du cadrage

La *stratégie pure* (Lindenberg (1980)) consiste à choisir l'action qui maximise l'objectif situationnel. Dans notre dernier exemple, l'agent opte pour l'action qui lui offre le gain monétaire le plus important. Cependant, une telle stratégie n'est pas toujours mise en œuvre. En effet, les autres objectifs de l'agent, bien que repoussés à l'arrière-plan, ne disparaissent pas totalement de son esprit. Ils constituent des forces qui le distraient de sa stratégie pure. Autrement dit, ils affectent la capacité de l'objectif situationnel à structurer la situation. La probabilité de choisir l'action qui maximise cet objectif peut alors être inférieure à 1.

Les objectifs de l'arrière-plan influencent ainsi la *saillance* du cadre, et ce, en fonction de leur degré de compatibilité avec l'objectif principal. Deux cas sont possibles :

- Soit les objectifs de l'arrière-plan sont fortement contradictoires avec l'objectif principal, ce qui signifie que le choix de la stratégie pure éloignerait fortement l'agent de leur poursuite. Dans ce cas, la saillance du cadre et donc la probabilité que l'agent choisisse l'alternative qui maximise l'objectif situationnel diminuent.
- Soit, au contraire, l'arrière-plan est compatible avec le cadre. La saillance de ce dernier est alors renforcée. La probabilité de mettre en œuvre la stratégie pure augmente.

La saillance du cadre détermine ainsi la typicité d'un comportement (Lindenberg (1997)) : plus elle est importante et plus la probabilité que le décideur choisisse la stratégie pure augmente. La probabilité d'adopter un comportement typique du cadre dépend donc de l'antagonisme entre l'objectif situationnel et les autres objectifs potentiels. La saillance du cadre

et Simon (1989)) que la « cognition froide ». Elle fonde dans ce dernier cas la recherche rationnelle des actions possibles par analogie avec des problèmes passés similaires (Gilboa et Schmeidler (1995)). Enfin, la présence d'objets guide aussi le décideur dans sa définition de la situation (Norman (1993), Thévenot (1994)).

caractérise ainsi l'influence qu'exerce le cadre sur le comportement individuel et qui ne dépend pas de sa nature, c'est-à-dire de l'objectif que l'agent désire atteindre, mais plutôt de ses rapports avec ceux situés au second plan.

Lorsque la saillance diminue et tend vers zéro, alors le pouvoir du cadre de discriminer entre les différentes actions possibles se réduit. L'agent ne sait quelle décision prendre : les probabilités de choix se rapprochent d'une distribution uniforme sur l'ensemble des actions. L'objectif principal ne parvient plus à structurer la situation de manière à permettre le choix et la mise en œuvre d'une action précise. Il est alors repoussé à l'arrière-plan, et un autre objectif vient cadrer la situation. Avec ce nouveau cadre, de nouvelles possibilités d'action apparaissent dans un ordre qui lui est propre, de nouvelles connaissances et attentes sont mobilisées et des liens avec des situations similaires viennent à l'esprit.

Le nouvel objectif situationnel est celui qui, potentiellement, parvient le mieux à discriminer entre les différentes actions possibles, c'est-à-dire celui qui, parmi tous les objectifs potentiels, procure la meilleure structure situationnelle en créant la plus grande différence entre les actions possibles. Cette différence se traduit directement dans la probabilité avec laquelle chaque action est choisie, permettant de prendre une décision. Le nouvel objectif situationnel est généralement l'objectif important le plus incompatible avec le cadre précédent, dont le poids a provoqué la réduction de la saillance. En effet, pour avoir réduit l'utilité marginale situationnelle de ce dernier, le nouvel objectif lui est, par hypothèse, opposé. De plus, pour que cette réduction soit allée jusqu'à la non-discrimination, alors il est aussi trop important pour être maintenu à l'écart. Il devient donc le nouveau cadre et la dynamique du cadrage conduit à un reformatage du problème de décision.

Par exemple, un ami vient vous demander de l'argent. A priori, l'interaction entre deux amis est cadrée en termes d'amitié, ce qui inclut la volonté d'aider un ami visiblement en difficulté. Une augmentation des coûts relatifs à cette aide a une influence négative sur la saillance du cadre et la probabilité d'aider votre ami diminue. Si vous avez perdu un billet de 20 euros juste avant de rencontrer votre ami, cela augmente le poids de l'objectif de minimiser vos pertes, dans l'arrière-plan, accroissant d'autant la probabilité de moins donner à votre ami que ce qu'il vous réclame. L'objectif de l'arrière-plan peut devenir tellement important qu'il vient remplacer l'objectif situationnel pour cadrer la situation. Imaginez que cela fait déjà deux fois en une semaine que votre ami vient vous demander de l'argent. La situation devient cadrée autour de l'objectif de minimiser vos pertes et vous allez finir par considérer votre ami comme « celui qui se sert de l'amitié pour soutirer de l'argent ».

1.3 Une nouvelle forme d'opportunisme

Le modèle de cadrage permet d'expliquer les variations que peuvent subir, d'une situation à l'autre, l'importance de certains objectifs et l'utilité de

certains biens. Il montre ainsi que tout cadre est avant tout caractérisé par sa *précarité*. Un objectif situationnel est susceptible à tout moment de basculer à l'arrière-plan et l'agent peut choisir une action qui lui est opposée.

De ce fait, l'objectif situationnel est généralement un objectif de court terme. Il peut être sous-tendu par un objectif de long terme, qui se situe à l'arrière-plan et accroît alors la saillance du cadre. Ou, au contraire, il peut être contradictoire avec la poursuite d'un autre objectif de long terme qui, lui, contribue à diminuer sa saillance. Néanmoins, même si la valeur des actions liées à cet objectif de long terme est très importante, cette importance est momentanément hors de l'attention du décideur. Ce dernier est donc *myope* : les aspects de court terme lui paraissent plus facilement importants que ceux de long terme. Il peut ainsi être conduit à modifier certains plans d'action alors que ses préférences ne varient pas³. L'agent ne manifeste pas par-là qu'une simple préférence pour le présent. La myopie signifie qu'il peut être tenté de modifier ses plans pour profiter d'un bénéfice de court terme *contre ses propres avantages de long terme*.

La myopie conduit alors à une nouvelle forme d'opportunisme, que doit prendre en compte notre approche des relations contractuelles : l'*opportunisme myope*. Un agent est opportuniste par myopie s'il se laisse tenter par des opportunités de court terme, au détriment de ses propres avantages de long terme, comme, par exemple, la poursuite d'une relation. Pour bien distinguer cette forme d'opportunisme de celle traditionnellement considérée en économie, nous nommerons cette dernière « l'opportunisme stratégique ». Un agent est opportuniste par stratégie si, comme l'a défini Williamson ((1975), (1985)), la poursuite de son intérêt personnel le conduit à frauder et à tromper ses cocontractants. L'agent n'hésitera pas à cacher certaines informations ou à rompre ses engagements afin de profiter d'opportunités de gain.

L'opportunisme myope est, selon Lindenberg ((1988), (1992), (1998)), la plus grande menace sur la coopération. Même un contrat incitatif repoussant l'opportunisme stratégique y est sujet. Il suffit qu'une opportunité, pourtant contrée par le contrat, soit suffisamment mise en avant par l'effet de cadre pour que l'agent y succombe. Il nécessite, afin d'assurer la coopération, de ne pas considérer uniquement les aspects purement contractuels d'une transaction, mais aussi toutes les « méta-informations » (Favereau (1997a), (1997b)) ou « l'atmosphère » (Williamson (1996)) issus de ce contrat et du déroulement de la relation, comme les signaux permettant de

³ La notion de myopie a été introduite dans la littérature économique par l'article de Stroz (1956). Celui-ci montre qu'il n'est pas possible de remplacer la série de fonctions d'utilité instantannées représentant les comportements par une unique fonction croissante, car les agents n'actualisent pas tous les événements futurs à un taux constant. Ils se trouvent alors en situation de devoir continuellement répudier leurs plans passés, ce qui semble révéler des préférences myopes. L'article de Stroz a donné lieu à une littérature abondante sur le besoin de cohérence temporelle des préférences (Dreze et Modigliani (1972), Hammond (1976)) et son opposition à l'existence d'une flexibilité des comportements (Henry (1974), Kreps et Porteus (1978), Kreps (1979)). Voir notamment la synthèse sur l'incohérence temporelle proposée par Thaler (1992) et celle sur la controverse avec les modèles de valeur d'option de Willinger (1990).

stabiliser une définition commune de la situation et de repousser la myopie des agents.

Nous définirons enfin la *prévoyance* comme la reconnaissance de la myopie. Un agent est prévoyant lorsqu'il cherche à étendre son horizon temporel, c'est-à-dire à aligner ses intérêts de court terme sur ceux de long terme. Ces derniers viennent alors se placer sur le devant de son attention et le conduisent au choix d'une action non opportuniste. La « contractualisation prévoyante » (Williamson (1985)) implique alors d'avoir « les yeux grand ouverts sur les tendances myopes de chacun » (Lindenberg (1996) p. 132).

2 Quels cadres pour les relations contractuelles ?

Parmi les différents objectifs que peut avoir un individu, quel est celui qui cadre les relations contractuelles ? La réponse est simple : la recherche du gain. Cependant, de nombreuses observations empiriques montrent que le respect de normes de coopération n'est pas absent des relations contractuelles. Il se situe alors à l'arrière-plan et mitige la poursuite effrénée de l'intérêt individuel. C'est ce que nous appelons *l'égoïsme éclairé*. En repoussant les tentations d'opportunisme, il assure la coopération des parties. Comme tout cadrage, l'égoïsme éclairé est néanmoins précaire et doit être entretenu. Il nécessite alors l'échange de signaux relationnels entre les parties afin d'afficher leurs volontés coopératives.

2.1 L'égoïsme éclairé

Si l'on suit la théorie Beckerienne (voir par exemple Becker (1996)), le bien-être physique et le bien-être social sont les deux objectifs généraux poursuivis par tout être humain. Leur association forme une fonction d'utilité, qui constitue le sommet d'une pyramide d'objectifs. Ces deux objectifs généraux ne cadrent cependant pas directement les situations de choix. Un individu poursuit généralement un objectif de niveau inférieur, qui peut cependant être considéré comme un moyen de production de bien-être physique et/ou social. Les différents cadres possibles sont donc des objectifs instrumentaux, qui diffèrent selon le lieu, le moment et les conditions du choix : accroître sa richesse, améliorer sa réputation, augmenter sa consommation, son temps de loisir etc.

L'objectif instrumental qui cadre les relations contractuelles est sans nul doute la recherche du gain maximal. Il est clair qu'aucun individu rationnel n'accepterait de s'engager contractuellement s'il ne pensait pas en tirer quelque bénéfice. Nous supposons donc que la négociation et l'exécution du contrat sont cadrées en termes de gain. Les différentes actions possibles sont recherchées et évaluées en fonction de leur rendement anticipé.

Cependant, de nombreuses études empiriques mettent en évidence les considérations relationnelles en jeu dans le monde des affaires. Macaulay (1985) remarque ainsi que certains litiges entre les contractants sont ignorés afin de maintenir la relation. Uzzi (1997) note de même que, dans l'industrie du textile à New York, les fabricants ne font pas systématiquement défection lorsque se présente une opportunité de gain, pour entretenir leurs relations. « Deux entreprises qui échangent désirent continuer avec succès leurs affaires et vont de ce fait éviter tout comportement qui interfère avec cet objectif » (Macaulay (1963) p. 351). Ainsi, même si le premier objectif des contractants est de réaliser des bénéfices, leur comportement est influencé par l'existence de normes de coopération.

Comment expliquer ces observations ? La théorie standard des contrats suggère que, si des opportunités de gain ne sont pas saisies à court terme, c'est parce qu'elles ne s'inscrivent pas dans la stratégie de long terme de l'individu. Ce dernier n'est pas opportuniste lorsque cela va à l'encontre de ses intérêts de long terme. Une telle explication n'est cependant pas satisfaisante et ne peut être appliquée ici. En effet, nous avons supposé des agents myopes, dont les intérêts de court terme, parce qu'ils cadrent les situations, priment sur ceux de long terme, situés uniquement à l'arrière-plan. Si, lorsqu'il est situé dans un cadre de gain, ses avantages de long terme ne sont pas placés directement sur le devant de son attention, alors l'agent agira par opportunisme myope et saisira l'opportunité de gain.

En fait, le fondement théorique des observations de Macaulay ((1963), (1985)) et d'Uzzi (1997) réside dans la théorie du cadrage. L'agent cadre la situation en termes de gain. Si la saillance de son cadre est forte, alors il est très vraisemblable qu'il choisisse l'alternative offrant le gain le plus élevé en espérance. Lorsque cette meilleure opportunité de gain peut être saisie tout en respectant la loi et les normes sociales, alors l'agent la choisira. Et si elle nécessite, pour reprendre les termes de Williamson (1996), de « frauder, mentir, cacher des informations et semer la confusion », elle sera quand même choisie car rien ne freine l'agent dans sa recherche du gain maximal. C'est l'opportunisme stratégique : l'agent dévie des anticipations établies à chaque occasion qui lui semble avantageuse, les conséquences de ses actions sur ses partenaires contractuels lui important peu.

Néanmoins, la saillance du cadre de gain peut être réduite par les objectifs contradictoires de l'arrière-plan. Parmi ces objectifs, la recherche d'une approbation sociale *via* le respect de normes de comportement ou la volonté de maintenir une relation influencent négativement la probabilité d'adopter un comportement opportuniste. L'existence de normes de coopération s'oppose ainsi au cadre de gain. Alors, si l'option offrant le profit anticipé le plus élevé consiste en un comportement opportuniste, elle va réduire la probabilité de choix de cette option. Nous qualifions d'*égoïsme éclairé* cette dualité de cadre, entre l'objectif de gain et celui de se conformer à des normes de coopération. Elle explique pourquoi l'agent sacrifie parfois des opportunités voire des actifs à court terme au service du maintien de la

relation⁴.

L'égoïsme éclairé explique ainsi un continuum de comportements qui va de l'opportunisme à la coopération. Lorsque la saillance du cadre de gain est forte, l'agent choisit l'action qui maximise son gain même si elle nécessite d'être opportuniste. On retrouve ici la figure classique de l'homo-œconomicus. Mais lorsque la saillance du cadre de gain est affaiblie par des considérations relationnelles, alors l'agent ne met en œuvre aucune action pouvant les contredire. Son égoïsme s'éclaire. L'affaiblissement de la saillance du cadre de gain peut être tel qu'un changement de cadre survient. Le maintien de la relation devient alors l'objectif situationnel et la recherche du gain est momentanément repoussée à l'arrière-plan. L'agent se comporte alors dans l'objectif de suivre les normes de la coopération. Lorsque les considérations de gain reprennent le dessus, alors la saillance du cadre diminue jusqu'à ce que la recherche du gain redeviennent brusquement le nouveau cadre.

2.2 La précarité du cadrage, source de coopération

Une fois la situation définie en termes coopératifs par la mise en œuvre de l'égoïsme éclairé, deux principaux facteurs peuvent déstabiliser la coopération et conduire à des changements de comportement : les coûts de la coopération et l'opportunisme myope. C'est surtout ce dernier qui, compte tenu de l'existence d'un *effet de perte*, peut provoquer une rupture de la relation et des coûts non négligeables pour les deux parties. La volonté d'éviter ces conséquences négatives amène chaque contractant à être prévoyant.

2.2.1 Les coûts de la coopération

Les coûts de la coopération représentent la somme des dépenses supportées par l'agent lorsqu'il adopte un comportement coopératif, que ce soit en termes de sacrifice ou de coût d'opportunité. Ils influencent la saillance du cadre structurant la situation. Plus ils sont élevés et plus les considérations relationnelles diminuent. Si, à ce moment-là, l'agent est dans un cadre de gain, il est alors très sensible à ces coûts, qui sont sur le devant de son attention. La saillance du cadre s'accroît et le comportement tend vers un opportunisme pur. Si, en revanche, l'agent est dans l'objectif de se conformer

⁴ Nous empruntons la terminologie d'égoïsme éclairé (*enlightened self-interest*) à Simon (1983). Même si la perspective adoptée n'est pas la même (Simon justifie l'égoïsme éclairé en termes évolutionnistes) nous sommes proches de cette conception car elle repose en partie sur la conformité aux normes de coopération, ce que Simon ((1983) p. 65) nomme la « docilité » de l'agent et qu'il définit comme « la propension à agir d'une manière socialement approuvée ». Cependant, l'égoïsme éclairé résulte pour Simon d'un arbitrage volontairement effectué par l'agent : « un individu accepte un sacrifice à court terme mais reçoit des récompenses indirectes à long terme qui font plus que compenser le sacrifice immédiat » (Simon (1983) p. 58). Dans la théorie du cadrage, l'égoïsme éclairé ne résulte pas d'un tel arbitrage, mais d'une dualité des cadres. L'agent ne procède à aucun calcul prenant en compte simultanément son objectif principal et les objectifs de l'arrière-plan.

aux normes de coopération, alors l'augmentation des coûts de la coopération diminue la saillance de ce cadre, pouvant conduire à un changement de cadre. Cependant, pour une même augmentation des coûts de coopération, cette diminution est moins forte que l'accroissement de la saillance du cadre de gain dans le cas précédent. En effet, les considérations de coûts étant maintenues à l'arrière-plan, elles n'ont qu'un impact indirect, et donc plus faible, sur le comportement.

Pour entretenir la coopération dans les relations contractuelles, il est donc nécessaire de maintenir des considérations relationnelles relativement importantes. Un agent adoptera alors un comportement coopératif tout au long de la relation contractuelle si les coûts de la coopération sont suffisamment faibles ou, lorsqu'ils sont un peu plus élevés, s'ils sont placés hors de son attention directe.

2.2.2 L'opportunisme myope et l'effet de perte

L'opportunisme myope est aussi une source importante de déstabilisation de la coopération. En effet, les opportunités de gain qui se présentent au décideur sont amplifiées par sa myopie, c'est-à-dire par la domination de ses intérêts de court terme sur ceux de long terme, situés à l'arrière-plan. Cette domination accroît la saillance du cadre de gain et la vraisemblance d'un comportement opportuniste, les considérations relationnelles étant affaiblies. L'effet de perte vient alors renforcer cette déstabilisation.

2.2.2.1 Le cadre de perte

Un objectif instrumental important, identifié par Lindenberg ((1988), (1992)), est la *volonté d'éliminer les pertes*. Anticiper ou subir une perte provoque en effet une émotion qui conduit généralement à cadrer immédiatement la situation en termes de prévention ou de compensation du préjudice ressenti.

Une perte peut être définie comme une réduction, non compensée, d'un ou de plusieurs actifs, qu'ils soient matériels ou non. Les événements sont interprétés comme des gains ou des pertes en fonction d'un point de référence subjectif, lié au cadrage à l'œuvre. Une perte peut alors se produire sans aucune réduction réelle des actifs. Ainsi, un décideur ressent une perte lorsqu'il interprète toute réduction de son bien-être ou de tout objectif instrumental comme un coût ou un investissement⁵. Par exemple, le décideur achète un objet en vue d'un certain usage. Il a alors comme objectif situationnel de se servir de cet objet. Si un autre agent lui propose de racheter l'objet, il ressent comme une perte de devoir s'en séparer. Il reste donc relativement insensible à l'offre de l'agent, qui n'est pas liée à son cadre, mais à l'objectif de gain situé dans l'arrière-plan. Mais plus l'agent fait

⁵ Notons qu'un agent peut soit anticiper une perte, soit la constater. Il adopte dans le premier cas une action préventive afin d'éviter la perte. Dans le second cas, son action est réactive et consiste à réparer la perte subie. Même si l'objectif situationnel est quelque peu différent, on le nomme dans les deux cas le « cadre de perte ».

une offre importante, plus la saillance du cadre du décideur diminue sous le poids de l'arrière-plan. Un changement de cadre peut alors se produire, au profit du cadre de gain. Dans ce changement, l'identité même de l'objet se modifie dans l'esprit du décideur : d'un objet utile, il devient une source de revenu.

Éviter ou réparer une perte subie est un objectif instrumental important. Si une perte est trop faible pour créer un changement de cadre, elle participe simplement à la réduction de la saillance du cadre existant. Cependant, l'importance de cette perte est augmentée par l'asymétrie montrée par Kahneman et Tversky (1979) entre gains et pertes. Les expériences de psychologie cognitive enseignent que les individus sont plus motivés pour éviter la perte d'un certain montant que pour gagner ce même montant : « L'exaspération que chacun connaît lorsqu'il perd une certaine somme d'argent apparaît être plus grande que le plaisir associé au gain de la même somme » (Kahneman et Tversky (1979) p. 279). Ces considérations suggèrent que dès qu'une perte est anticipée ou subie, l'éviter ou la compenser devient en général le nouvel objectif situationnel, quel que soit le cadre de départ, et même pour des pertes relativement faibles. C'est ce que Lindenberg ((1993) p. 24) nomme « l'hypothèse de perte », dont il identifie deux corollaires :

- « a) La probabilité que la volonté d'éviter une perte domine tout autre cadre dans une situation donnée augmente de manière plus que proportionnelle avec la taille de la perte.
- b) Les coûts encourus dans la poursuite de cet objectif peuvent être supérieurs à la valeur (subjective) des actifs avant la perte ».

Plus le montant de la perte augmente, plus l'émotion ressentie par l'agent est importante et plus la probabilité d'un changement immédiat de cadre tend vers 1. Des comportements qui semblent irrationnels, comme le fait que les actions entreprises pour gérer la perte (la prévenir ou la compenser) sont extrêmement coûteuses, peuvent alors être expliqués : lorsque le décideur est dans un cadre de perte, les coûts encourus pour la gérer ont un impact seulement indirect *via* le poids de l'arrière-plan, jusqu'à ce qu'ils soient assez importants pour créer un nouveau changement de cadre. Un cadre de perte peut donc être très destructeur en termes de ressources⁶.

⁶ Un cadre de perte signifie seulement que lorsqu'une perte est anticipée ou ressentie, sa gestion devient l'objectif principal. Il ne définit pas la réponse la plus adéquate. D'autres considérations sont en effet nécessaires pour décider du meilleur cours d'action. Par exemple, les expériences de Tversky et Kahneman (1989) suggèrent qu'une option risquée est plus vraisemblable qu'une réaction aversive au risque. En effet, les agents sont risquophiles lorsqu'ils définissent un problème en termes de pertes et risquophobes dans le cas contraire. Lorsque l'agent cadre la situation en termes de perte, les coûts de son comportement n'auront qu'un impact indirect *via* la saillance du cadre, jusqu'à ce qu'ils soient assez élevés pour créer un changement de cadre, la recherche du gain devenant le nouvel objectif situationnel. La perception de la situation de choix comme unique ou répétitive peut aussi influencer le comportement. Si le décideur pense qu'il ne bénéficiera jamais d'une autre opportunité de remédier à la perte subie, il sera plus enclin à adopter un comportement risqué que dans le cas contraire. Le choix de l'action à mettre en œuvre face à la perte ressentie dépend donc d'abord du basculement dans un cadre de perte puis du contexte instrumental de la gestion de cette perte.

2.2.2.2 La prévoyance au cœur de la coopération

L'asymétrie entre les gains et les pertes est un des aspects les plus importants du comportement humain. Parce que les individus réagissent très violemment à une perte, chacun apprend vite à s'accommoder de ce fait. Ainsi, la crainte de faire basculer son partenaire contractuel dans un cadre de perte freine les comportements opportunistes.

Le non-respect de la coopération peut être ressenti par la victime de cet opportunisme comme une perte⁷. Uzzi ((1997) p.59) l'observe dans l'industrie de textile à New York : un fabricant de textile lui explique en effet que « si les postulats de la confiance et de la coopération sont sapés dans les relations coopératives, des vendettas et inimitiés sans fin peuvent se produire ». Axelrod (1984) a lui aussi montré que, dans les interactions du type tit-for-tat, toute action peut être la cause d'un conflit lorsqu'elle est perçue comme illicite ou violant une certaine compréhension implicite existant entre les joueurs. L'opportunisme provoque ainsi chez la victime un sentiment de perte. La volonté d'éviter les pertes augmente alors à l'arrière-plan et peut conduire brusquement à un changement de cadre. L'égoïsme éclairé est repoussé à l'arrière-plan : considérations relationnelles et recherche du gain sortent de l'attention de l'agent. Il en résulte évidemment une rupture de la relation contractuelle, mais ce n'est pas toujours là la conséquence la plus coûteuse. L'hypothèse de perte suggère en effet que le comportement adopté par l'agent pour gérer sa perte peut être disproportionné et finalement engendrer des coûts plus importants pour la partie opportuniste que ne lui a rapporté sa défection.

L'effet de perte explique alors l'existence de normes de *réciprocité*. Lorsqu'un individu agit en faveur d'un autre, dont il attend un retour, et qu'il ne reçoit finalement rien, il souffre d'une perte non compensée. La réaction qui s'en suit conduit les agents, par anticipation, à retourner les faveurs dont ils bénéficient. La réciprocité est donc une norme de prudence, les conséquences de son ignorance pouvant être extrêmement coûteuses⁸.

La conclusion est alors double. Tout d'abord, l'opportunisme myope menace la coopération; il conduit l'une des parties à se saisir d'une opportunité de court terme, ce qui peut provoquer un basculement de l'autre dans un cadre de perte, puis une rupture de la relation et des coûts importants. Mais surtout, la reconnaissance des conséquences que peut provoquer l'opportunisme myope conduit les partenaires contractuels à être attentifs à

⁷ Nous verrons plus loin que si ce non-respect est prévisible (nous qualifierons ces situations de « méfiance légitime »), alors des règles, et notamment des règles contractuelles, seront mises en place pour y remédier. La perte n'est cependant pas prévisible si elle résulte d'un opportunisme myope du partenaire. Elle est dans ce cas à la source de l'effet de perte.

⁸ À l'Institut de Recherche Empirique en Économie de l'Université de Zürich, dirigé par E. Fehr, de nombreuses expériences sont organisées autour de la notion de réciprocité. Corroborant ce que nous venons de postuler, la réciprocité est définie comme ayant deux facettes : l'une positive – un individu répond coopérativement à une action généreuse – et l'autre négative – il est prêt à punir des comportements qu'il juge hostiles, même si cette punition est coûteuse pour lui (Fehr et Falk (1999), Fehr et Gächter (1999), Fehr et Schmidt (1999), Gächter et Falk (1997), Gächter et Fehr (1998)).

leur myopie. En effet, chacun préfère éviter de faire basculer l'autre dans un cadre de perte, pour ne pas en subir les effets. La contractualisation est alors *prévoyante*, les contractants cherchant à éviter d'être opportunistes par myopie. Pour se faire, chacun vise à stabiliser le cadre d'autrui autour des normes de l'égoïsme éclairé. Or cette stabilisation passe avant tout par celle de son propre cadre. *Il n'y a donc rien d'altruiste dans un comportement coopératif*. C'est par anticipation de l'effet de perte que les normes de coopération ne sont pas systématiquement violées, dans des circonstances présentant pourtant des opportunités de défection.

2.3 La théorie des signaux relationnels

Ainsi, maintenir une définition coopérative de la situation nécessite de stabiliser le cadrage d'autrui et donc le sien propre. De ce fait, les individus sont très attentifs aux signaux indiquant une telle stabilité. Se déroule alors un processus de signal mutuel, dans lequel chacun cherche à assurer l'autre de ses intentions coopératives et à obtenir la résonance de ses dispositions.

2.3.1 Les signaux relationnels : définition et exemples

La précarité de l'égoïsme éclairé entraîne un processus de signal mutuel : « Cela rend chacun très attentif aux signaux relationnels qui indiquent une disposition continue à coopérer » (Lindenberg (1997) p. 321). Les signaux relationnels sont tous les signes physiques et les « méta-informations » que transmet un individu à ceux avec lesquels il interagit. Ils sont positifs lorsqu'ils révèlent une disposition à la coopération ; ils permettent alors de stabiliser le comportement coopératif. Brousseau ((1996) p. 42) remarque ainsi « l'importance des signes [...] d'attitude coopérative que les parties s'échangent afin d'entretenir un lien privilégié qui institue des attitudes coopératives sans qu'un mécanisme de coercition les garantisse ». L'objectif d'un processus de signal mutuel est d'obtenir une *résonance des cadres*, c'est-à-dire de confirmer que les contractants poursuivent tous deux le même objectif. Si, par exemple, un agent poursuit l'objectif de se comporter amicalement mais que son partenaire cadre la situation en termes de gain, alors il n'aura, de part les signaux que lui envoie ce dernier, aucune résonance de son propre cadre dont, par conséquent, la saillance diminuera.

La plupart des comportements coopératifs constituent en eux-mêmes des signaux relationnels positifs. Le comportement adopté lors de situations pour lesquelles il n'existe pas de prescription claire sur la manière d'agir est à un signal relationnel limpide. Choisir la coopération dans ce cas est donc plus que simplement coopérer ; c'est aussi une manière de signaler aux autres la force de sa volonté de coopération. En règle générale, les signaux relationnels les plus efficaces sont les plus coûteux, en termes d'opportunité ou de risque. En prenant visiblement un risque, en se détournant d'une opportunité évidente ou même en acceptant de contribuer plus que prévu à

l'objectif commun, on informe sans ambiguïté son partenaire que l'on désire coopérer.

Lorsque deux parties négocient un contrat, leurs exigences relatives aux différents aspects contractuels (l'objectif commun, le partage des fruits de la coopération, etc.) signalent l'esprit dans lequel l'accord est conclu. Ex post, cet accord devra être ajusté aux nouvelles contingences, *via* des renégociations régulières. Les parties ont ici diverses occasions de rompre le contrat ou son esprit, chacune offrant alors la possibilité de signaler sa disposition à continuer la coopération⁹. La première offre lors d'une négociation bilatérale (Lindenberg (1993)) ou la manière dont sont traités les employés dans l'entreprise, à travers la grille des salaires ou les schémas de promotions en vigueur (Mülhau (2000)), sont autant de signaux relationnels soutenant la coopération.

2.3.2 Le jugement des intentions

Le rôle des signaux relationnels est particulièrement important lors des situations accidentelles, c'est-à-dire lorsque l'action d'un individu, qui avait pourtant l'intention d'agir de manière coopérative, conduit à un résultat non conforme aux attentes de son partenaire. Coopérer implique dans ce cas que l'agent signale sa véritable intention afin de ne pas être considéré comme opportuniste. Et c'est seulement lorsque l'accidentel se reproduit qu'il est interprété comme un changement de stratégie (Reynaud (1998)). Ceci montre bien que les individus ne jugent pas uniquement le résultat mais aussi les *intentions* d'un comportement. Un mauvais résultat est accepté s'il ne signale pas un désintérêt pour la relation. Si l'individu signale sa bonne volonté après l'accident, la coopération ne sera pas altérée. Kramer, Shah et Woerner (1995) observent ainsi, dans des jeux d'ultimatum expérimentaux, que les individus acceptent une offre inégale s'ils savent que l'intention de l'autre joueur était de proposer un partage juste. Ils interprètent le résultat obtenu comme lié à la malchance. Inversement, ils ne sont pas satisfaits d'une division en deux parts égales s'ils comprennent que l'intention n'y était pas. Ce dernier résultat montre bien que dans toute situation de coopération l'agent doit afficher sa disposition à agir coopérativement.

Les signaux relationnels manifestent ainsi les intentions des individus. Cependant, qui sait si autrui ne cache pas ses véritables intentions ? Livet (1994) soutient ainsi qu'il est impossible de garantir les intentions : elles sont « indécidables ». Il faut se contenter de substituts de garantie : ce sont les signaux relationnels. « Si la garantie est indécidable, le point fixe de cette indécidabilité est son substitut, "l'intention de garantir" » (Livet

⁹ La stabilité du cadrage en termes de coopération ne doit ainsi pas être confondue avec la stabilité des circonstances de la coopération. Un groupe d'individus n'est pas d'autant plus solidaire qu'il rencontre peu de problèmes. Au contraire, il doit être confronté à des difficultés afin d'être solidaire, chacune de ces difficultés étant l'occasion de signaler sa volonté de maintenir la coopération.

(1994) p. 85). L'envoi de signaux relationnels est donc l'unique manière pour l'individu d'afficher et de garantir ses intentions¹⁰.

Lorsque les signaux relationnels sont importants, ils contiennent ce que Goffman (1959) appelle des expressions « given off ». Ce sont des expressions en apparence involontaires, de ce fait moins ouvertes à la manipulation, qui peuvent être utilisées pour interpréter les signaux volontairement envoyés. Comme les intentions ne peuvent être confirmées, ces expressions sont surtout utiles lorsqu'elles sont les signes d'un opportunisme stratégique : la duplicité se trahit par des expressions et des signaux involontaires. De la sorte, les agents ne recherchent pas tant la confirmation des intentions des autres que des signes de leur duplicité. Par exemple, un individu stratégiquement opportuniste peut désirer afficher des intentions coopératives afin que son partenaire coopère aussi, et ainsi capter des gains plus importants en faisant finalement défection. Il a alors deux objectifs : un objectif situationnel, le gain, et un objectif stratégique, faire croire à son intérêt dans la relation. Cependant, ce dernier objectif n'est situé qu'à l'arrière-plan, le cadre principal étant celui de la recherche d'un gain maximal. Alors, lorsqu'il va agir, l'agent ne va pas envoyer les signaux attendus par son partenaire, c'est-à-dire ceux issus de l'égoïsme éclairé. Ce dernier n'interprétera donc pas les signaux qu'il lui envoie comme la manifestation d'une intention coopérative, mais y verra l'expression de sa duplicité.

2.3.3 La confiance comme résonance du cadrage

Afin de stabiliser le comportement coopératif de son partenaire, il est donc nécessaire de stabiliser aussi son propre comportement. Chacun doit maintenir les signaux vers les autres et vers soi-même compatibles. La rationalité est ainsi réflexive : stabiliser la définition de la situation d'autrui nécessite avant tout de stabiliser son propre cadre. Les signaux accompagnant les comportements sont alors conformes aux attentes mobilisées par le cadrage ; on obtient une *résonance des cadres*.

Lors des relations contractuelles harmonieuses, chaque partie cadre donc la situation en termes d'égoïsme éclairé et fait en sorte de maintenir les considérations relationnelles assez fortes pour stabiliser le cadrage de son partenaire et le sien propre. Considérer, à travers les signaux qu'il envoie et les normes de coopération en vigueur, que son partenaire contractuel est coopératif, est qualifié d'*avoir confiance*. La confiance se définit en effet d'une manière générale comme « une croyance des individus à propos d'une relation » (Reynaud (1998) p. 1469). Avoir confiance en son partenaire, c'est croire qu'en cas de changements dans les circonstances situationnelles, il continuera à agir de manière coopérative. Il ne succombera pas

¹⁰ Rappelons que pour Livet, l'indécidabilité des intentions est finalement positive : si l'agent identifiait avec certitude les intentions coopératives de son partenaire, il pourrait chercher à les exploiter. S'engager déceivablement dans la coopération expose ainsi à des comportements opportunistes. « L'indécidabilité, en évitant la certitude de cette exploitation, a un effet positif, et est une condition nécessaire de la coopération » (Livet (1994) p. 280).

aux tentations de rupture rencontrées, ni par opportunisme stratégique, ni par opportunisme myope.

La confiance se développe donc lorsque les considérations relationnelles constituent au moins l'objectif principal de l'arrière-plan au cadrage, et que ce cadrage est stable. Cette confiance est renforcée par les signaux relationnels positifs que peut envoyer le partenaire à travers ses comportements et communications. Ainsi, la confiance n'est pas une notion opposée à celle d'intérêt individuel. Elle sous-tend les relations contractuelles engagées dans un cadrage en termes d'égoïsme éclairé.

3 Une conception renouvelée du contrat

La conception de la rationalité en jeu dans les relations contractuelles, que nous venons de présenter, conduit à appréhender le contrat comme un moyen formel de coordination venant soutenir la confiance. Lorsque les enjeux d'une relation sont élevés, un contrat est nécessaire afin de délimiter les bornes de la confiance, en régulant les opportunités de défection les plus importantes. D'autres moyens peuvent venir le compléter, plus informels et fournis par l'existence de réseaux. Cette approche offre en outre une vision positive de l'incomplétude contractuelle comme une condition nécessaire de la coopération.

3.1 Le besoin d'arrangements de soutien

Lorsque la situation est cadrée en termes d'égoïsme éclairé, l'opportunisme est repoussé à l'arrière-plan et une confiance réciproque peut se développer. Cependant, l'existence d'une telle confiance n'empêche pas l'opportunisme : « la confiance [...] présente, par son existence même, un accroissement des possibilités d'opportunisme [...] Plus la confiance est totale et plus les gains potentiels de la défection sont élevés » (Granovetter (1985) p. 491). Lorsque les opportunités de défection deviennent de plus en plus attrayantes, la saillance du cadre de gain se renforce et l'égoïsme devient « de moins en moins éclairé ». Un tel processus se produit lorsque les enjeux d'une relation augmentent, soit parce que les sommes en jeu sont importantes, soit parce que les transactions sortent de l'ordinaire (Macaulay (1963)) ou encore parce que le degré de dépendance entre les parties est important (Williamson (1975)). Dans ces situations, le besoin de coopération s'accroît car d'une part, l'opportunisme est une option de comportement de plus en plus attrayante et, d'autre part, les dommages subis en cas de défection sont élevés. La volonté d'éviter des pertes renforce alors d'autant plus la saillance du cadre de gain.

Il est alors difficile de maintenir l'opportunisme à l'arrière-plan uniquement par des considérations d'égoïsme éclairé. Ces considérations sont toujours nécessaires, notamment pour faire face à l'opportunisme myope.

Mais elles doivent être complétées par des moyens externes au cadrage afin de lutter principalement contre l'opportunisme stratégique. Ces moyens sont qualifiés d'*arrangements de soutien* de la coopération (*flanking arrangements*), pour reprendre une expression introduite par Lindenberg (1998). Leur objectif est de diminuer suffisamment l'attrait de la défection pour que l'égoïsme éclairé puisse fonctionner. La confiance est ainsi encadrée dans ces arrangements.

Le contrat est le premier arrangement de soutien de la coopération. C'est un moyen formel de lutte contre l'opportunisme, qui insère la relation dans un système de règles juridiques et définit des règles de coopération, de contrôle et de sanction. Son objectif est de réduire les gains réels de l'opportunisme, et non seulement ceux perçus à travers le cadrage, comme le fait l'égoïsme éclairé.

L'avenir étant imprévisible et la rationalité des parties limitée, un contrat ne peut qu'être incomplet; il ne contrecarre jamais parfaitement l'opportunisme. Si le cadrage en termes d'égoïsme éclairé, même soutenu par le contrat, ne produit pas la coopération, alors un autre arrangement de soutien entre en jeu : l'encastrement de la relation bilatérale dans un *réseau*. Le réseau offre des moyens informels de lutte contre l'opportunisme stratégique : il facilite les transferts d'information, soutenant un effet de réputation, et permet la mise en place d'un mécanisme de sélection. Il vient ainsi compléter le dispositif formel du contrat lorsque celui-ci n'est pas suffisant pour faire face aux opportunités de défection. Le réseau et le contrat sont alors considérés comme des supports complémentaires de la coopération.

3.2 Le contrat : entre lutte contre l'opportunisme et signal relationnel

Le choix, l'élaboration et l'exécution d'un contrat sont gouvernés par l'arbitrage suivant : comment les parties peuvent-elles l'établir afin de lutter contre l'opportunisme stratégique, tout en transmettant une disposition continue à coopérer afin d'entretenir l'égoïsme éclairé ? Les comportements relatifs à la signature du contrat et à son application sont en effet autant de signaux relationnels. Tout en cherchant à maîtriser les opportunités de défection, les parties doivent échanger des signaux positifs afin d'instaurer une confiance réciproque.

3.2.1 Distinguer la confiance de la méfiance légitime

La première conséquence d'un tel arbitrage est que les parties n'ont pas intérêt à établir de contrat formel si la coopération résulte simplement de la rencontre de leurs intérêts; l'égoïsme éclairé suffit alors à lui seul à contrecarrer l'opportunisme myope. Cette idée simple repose sur la distinction, peu souvent opérée en économie, entre les notions de confiance et de « méfiance légitime » (Lindenberg (1999)). Se méfier de son partenaire, c'est-à-dire ne

pas croire en sa promesse d'agir coopérativement, est légitime lorsqu'il est clairement dans l'intérêt de ce partenaire de faire défection. Dans ce cas, exiger d'inscrire la relation dans un contrat formel n'est pas un signal négatif. C'est au contraire nécessaire afin de coordonner les intérêts des parties.

Mais la méfiance n'est pas toujours légitime. Lorsque le bénéficiaire qu'un individu espère retirer d'une relation lui semble plus important que les coûts de la coopération, alors il est clairement dans son intérêt de long terme de coopérer. Cependant, nous avons supposé l'existence d'une myopie : l'agent peut faire face à des tentations de défection de court terme, hautement spécifiques à la situation. Son partenaire lui accorde sa confiance s'il croit qu'il adoptera un comportement coopératif même s'il existe ces incitations temporaires à la défection, autrement dit s'il croit que la relation est cadrée en termes d'égoïsme éclairé. Exiger d'établir un contrat pour faire face aux tentations de rupture situationnelles est dans ce cas un signal négatif. En effet, la méfiance n'est pas légitime; elle est déplacée.

Il n'y a ainsi aucune substitution entre la réduction de la méfiance et la construction de la confiance, comme c'est généralement le cas dans la théorie économique. La théorie économique du droit, par exemple, suppose que l'encastrement de la relation dans les règles juridiques existantes diminue le nombre de clauses du contrat (Ayres et Gertner (1992), Shavell (1980)); la théorie des coûts de transaction établit, elle, que l'inscription dans une structure de gouvernance permet d'économiser des coûts d'écriture. Notre approche montre, au contraire, que la réduction de la méfiance, lorsqu'elle est légitime, soutient la confiance.

Ainsi, si l'exécution légale des obligations contractuelles procure un moyen d'étayer les anticipations mutuelles des parties et offre de ce fait une sécurité supplémentaire à leur accord, elle n'est pas toujours désirable d'un point de vue relationnel. Il existe alors une hiérarchie dans l'engagement en fonction des enjeux des relations. Plus les enjeux sont importants et plus les parties auront tendance à écrire un contrat au sens juridique du terme. « Un geste qui manifeste une intention, une parole qui engage, un document écrit, un contrat légalement formé : tous ces moyens constituent des supports d'engagement, mais à des degrés divers [...]. Il n'y a donc pas deux situations extrêmes, celle où les individus ne sont aucunement engagés et celle où ils le sont totalement » (Eymard-Duvernay (1996) p. 231). Écrire un contrat est ainsi l'engagement le plus important. La valeur de l'engagement dépend du support choisi par les parties et des enjeux de leur relation. Plus le support choisi est formel et plus il est utile pour lutter contre l'opportunisme stratégique.

3.2.2 Le contenu du contrat

L'élaboration du contrat est elle aussi soumise à l'arbitrage entre lutte contre l'opportunisme et signaux relationnels. Le contrat est un ensemble de règles. Ne pouvant pas élaborer un contrat couvrant tous les états de la nature susceptibles d'intervenir durant leur transaction, pour des raisons

d'incertitude et de rationalité limitée, et ne désirant pas le faire, compte tenu des contraintes relationnelles, les parties préfèrent s'accorder sur les termes généraux de la relation, tels que leurs obligations réciproques ou la définition de mécanismes de pilotage et de sanction. Plus précisément, un contrat définit trois types de règles : les obligations principales des parties, des règles de partage des fruits de la coopération, ainsi que des dispositifs d'incitation et de contrôle (des clauses de sauvegarde). Une fois adoptées, ces règles représentent les normes de coopération de la relation. Se comporter de manière coopérative revient alors à respecter le contenu du contrat signé.

Le choix et la construction de ces règles sont guidés par l'équité et la réciprocité. Chaque partie désire en effet éviter le basculement de son partenaire dans un cadre de pertes, afin de ne pas subir les conséquences de la sur-réaction qui en découle. Plus que toute autre, les clauses de sauvegarde sont concernées. Il découle en effet de la théorie des signaux relationnels qu'il est nécessaire d'adapter les sanctions à la mesure du comportement déviant. Plus un mécanisme de contrôle est sévère, plus il indique un manque d'intérêt dans la relation bilatérale et donc plus le signal qu'il renferme est négatif. Les sanctions sont alors graduées jusqu'à la rupture du contrat, les tribunaux n'étant finalement appelés que lorsque la relation a déjà échoué. Il existe ainsi une hiérarchie des moyens de contrôle, au sommet de laquelle se situe le moyen de derniers recours, car il signifie l'abandon de toute relation d'affaire : le procès.

Enfin, en fonction des industries ou des réseaux, la définition ex ante de certains de ces points revêt une valeur relationnelle différente. Par exemple, Uzzi (1997) remarque que dans l'industrie du textile à New York, le prix n'est jamais fixé à l'avance dans les relations coopératives. Un manager lui explique en effet que « on agit d'abord et on fixe le prix après » (Uzzi (1997) p. 49). *A contrario*, Macaulay (1963) observe, dans son étude des relations entre fabricants de machines, que l'accord préalable sur le prix et les caractéristiques du bien échangé est essentiel.

3.3 L'acceptation de l'incomplétude contractuelle : une signal relationnel positif

Aucun ensemble de règles ne peut prévoir toutes les contingences : les contrats sont incomplets. En effet, les parties ne connaissent pas toutes les contingences susceptibles d'affecter leurs obligations et ne peuvent prévoir les différents ajustements nécessaires. Le contrat ne peut donc pas énumérer toutes les actions que les parties devront mettre en œuvre. De plus, l'observabilité des comportements et des intentions étant limitée, les dispositifs de contrôle ne peuvent pas résoudre ex ante tous les problèmes de défection.

Les contrats sont donc incomplets. Mais, alors que cette incomplétude entrave la coopération dans la théorie des contrats (Grossman et Hart (1986), Hart (1987), Hart et Moore (1999)) ou la théorie des coûts de tran-

saction (Williamson (1985), (1996)), elle est ici ce qui permet la coopération. L'idée est la suivante : selon la théorie des signaux relationnels, si l'une des parties insiste pour élaborer un contrat juridique le plus complet possible, elle envoie à son partenaire un signal négatif. Comme le souligne Reynaud ((1998) p. 1462) « l'exigence d'un contrat est un indice contraire à la confiance ». Gächter et Falk (1998) observent aussi lors de leurs expériences que les contrats purement incitatifs tels ceux élaborés dans le paradigme Principal – Agent détruisent la réciprocité entre les parties; ils ne résolvent pas, de ce fait, les problèmes d'incitation et de motivation. On peut alors avancer la proposition suivante : *l'acceptation de l'incomplétude du contrat est un signal clair de la volonté de coopérer*. Elle est une « méta-information » qui caractérise positivement le contexte de la relation des parties et soutient la confiance¹¹.

(i) *En quoi est-ce un signal relationnel positif ?*

Un signal relationnel clairement positif est un signal coûteux à envoyer. Or, l'acceptation de l'incomplétude est un signal coûteux en termes de risque. En effet, il existe le risque que le partenaire soit opportuniste, c'est-à-dire qu'il ne respecte pas les règles définies dans le contrat ou qu'il adopte, lors d'une contingence imprévue, un comportement contraire à l'esprit de ces règles. En effet, comme l'observe Macaulay (1985), la confiance peut être mal placée et engendrer des pertes importantes. Ce risque demeure malgré l'élaboration du contrat, puisque celui-ci est incomplet. Plus exactement, le contrat réduit suffisamment la probabilité d'opportunisme pour que l'égoïsme éclairé puisse opérer, mais pas suffisamment pour effacer tout risque de rupture de la coopération. Prendre ce risque signale alors à son partenaire sa volonté de coopérer.

(ii) *Pourquoi signer un contrat ?*

Si accepter l'incomplétude est un signal relationnel positif, pourquoi ne pas signer aucun contrat, i.e. accepter une incomplétude totale ? En fait, ne pas signer de contrat dans un univers où l'on anticipe un opportunisme stratégique important est un signal relationnel ambigu. Il peut être interprété de manière positive – il symbolise alors une volonté de coopérer – mais aussi de manière négative, comme sous-tendu par l'intention stratégique de faire défection à la première opportunité. L'acceptation de l'incomplétude est un signal relationnel dépourvu d'ambiguïté *lorsque la méfiance légitime a été suffisamment réduite*, c'est-à-dire *lorsque la mise en place des arran-*

¹¹ Brousseau (1996) suggère que c'est le contrat lui-même qui symbolise la volonté de coopérer. Selon nous, cette conception écrase toute différence entre le contenu du contrat et son esprit. Klein (1996) a bien montré qu'il est possible de « hold-uper » son partenaire en suivant strictement (trop strictement) le contrat. Une partie peut donc ne pas être coopérative tout en respectant le contrat à la lettre. Inversement, des situations accidentelles peuvent se produire : une partie ne respecte pas la lettre du contrat, mais son intention est conforme à l'esprit de ce contrat. Dans ces situations, nous avons vu que la coopération n'est pas rompue lorsque les signaux envoyés par l'agent sont positifs. Or, la conception de Brousseau (1996) conduit plutôt à considérer que l'accident entraîne une rupture immédiate du contrat, le symbole de la volonté de coopérer étant touché. En fait, le signal que renferme l'acte de signer un contrat est ambigu; celui d'accepter son incomplétude, dans les conditions que nous précisons, ne l'est pas.

gements de soutien nécessaires pour réduire la probabilité d'opportunisme stratégique a été négocinée entre les parties.

Exiger un contrat diminue la méfiance légitime lorsque les enjeux de la relation sont importants, le contrat réduisant formellement les possibilités d'opportunisme. Mais un contrat n'est jamais complet. Cette incomplétude est un atout : l'accepter mutuellement signale la volonté de coopérer des parties. L'acceptation mutuelle de l'incomplétude correspond donc à un signal relationnel qui soutient la confiance dans le paradigme de la rationalité procédurale, là où elle ne suscite que méfiance dans celui de la rationalité substantielle. Autrement dit encore, *l'incomplétude est une condition nécessaire à la coopération*¹².

3.4 L'encastrement des relations contractuelles dans des réseaux

Comme le contrat reste toujours incomplet, l'encastrement de la coopération peut s'avérer insuffisant, l'opportunisme n'étant pas assez réduit. Entre alors en jeu un ensemble de moyens informels de soutien que l'on nomme réseau. Ces moyens consistent en la définition de normes de coopération, la facilitation de la circulation d'informations et l'existence d'un effet de réputation. Le réseau assure ainsi une fonction de repérage rendant possible la sélection de son partenaire contractuel. Ces différents moyens informels viennent compléter ceux, formels, du contrat. Contrat et réseau sont ainsi des arrangements complémentaires de soutien de la coopération, successivement mobilisés au fur et à mesure de l'augmentation des enjeux des relations.

3.4.1 Réseau et coopération

Un réseau est un groupe d'individus partageant l'achat, l'utilisation ou la production d'un bien, dont les membres cadrent leurs interactions en termes d'égoïsme éclairé. Les membres d'un réseau associent certaines de leurs ressources car cette mise en commun est génératrice de gains. Chacun est alors dépendant des ressources contrôlées par les autres.

Le réseau étaye la coopération car « il peut être la trame d'un mécanisme de sélection des externalités positives et d'élimination (au moins en partie) d'externalités négatives » (Cohendet (1997) p. 91). Il définit des règles de comportement qui deviennent les normes de coopération entre les membres et les accompagne de sanctions. Conformément aux enseignements de la théorie des signaux relationnels, il existe une hiérarchie des sanctions dans le réseau, allant de l'absence d'approbation sociale à l'exclusion. Lorenz (1996) observe ainsi que dans le système de partenariat instauré entre

¹² Une telle conception est corroborée par l'expérience proposée Fehr et Schmidt (1999), qui montre que les individus préfèrent laisser leurs contrats incomplets plutôt que d'élaborer des contrats complets. Les auteurs déduisent de leur protocole expérimental que ce sont des « considérations d'équité » qui expliquent cette préférence pour l'incomplétude.

des entreprises et leurs sous-traitants dans le secteur des machines-outils à Lyon, des règles de partage du risque sont définies au niveau collectif. Elles stipulent que l'entreprise offre à ses sous-traitants des garanties partielles sur le montant du chiffre d'affaires qu'elle réalise à long terme. Si les membres du réseau respectent ces normes, alors ils sont confirmés dans leur comportement. En revanche, s'ils ne les respectent pas, ils sont sanctionnés.

Ces règles sont objectivées par des dispositifs qui circulent dans le réseau, dispositifs qui stabilisent une définition coopérative de la situation et constituent de la sorte des rappels à la coopération. Uzzi (1997) souligne le rôle important des objets symboliques comme les plaques d'appréciation entre partenaires, qui matérialisent leur conformité aux normes de coopération du réseau et rappellent ainsi à chacun des membres les liens qui les unissent. La perception de ces objets conduit à structurer la situation de manière coopérative. Le réseau participe ainsi à l'établissement de la confiance réciproque entre les partenaires contractuels. Les relations de réseau permettent en effet d'entretenir l'importance des normes de coopération à l'arrière-plan et ainsi d'assurer un cadrage des relations contractuelles entre les membres en termes d'égoïsme éclairé.

3.4.2 Les différents supports du réseau

De nombreuses études sur le rôle des réseaux de relations le soulignent : le réseau canalise l'information et permet de la propager rapidement (Callon (1991), Cohendet (1997), Eymard-Duvernay (1996), Granovetter (1985), Lyons (1996)). Le réseau est en fait un moyen d'évaluer rapidement l'information. Comme le souligne Uzzi ((1997) p. 46) : « Alors que [l'acheteur] peut demander de consulter les livres de compte de son cocontractant, afin de comprendre comment celui-ci en arrive à exiger un certain prix, il lui est difficile d'approuver ces comptes en l'absence d'une relation particulière lui permettant de considérer leur intégrité comme une donnée ». Le réseau offre un cadre permettant aux membres d'estimer la confiance qu'ils peuvent accorder aux informations qu'ils reçoivent. La confiance se fonde sur l'identité sociale de celui qui procure l'information, c'est-à-dire son appartenance au réseau. Le fait qu'une information se transmette entre les membres signifie que sa crédibilité a été estimée et n'a plus à être mise en doute.

3.4.2.1 Un mécanisme de réputation

Ces propriétés informationnelles du réseau permettent de soutenir un effet de réputation. La réputation d'un membre à l'instant t rassemble les jugements portés jusqu'à cet instant sur ses comportements (et les signaux associés), en référence aux normes de coopération définies par le réseau. L'effet de réputation est donc facilité par la propagation rapide de l'information et sa fiabilité.

Kreps (1990) construit la notion de réputation à partir du « jeu de la confiance » dans lequel un agent A doit choisir entre accorder ou non sa confiance à un autre B , sachant que celui-ci a intérêt, lorsque le jeu est joué

une seule fois, à ne pas honorer cette confiance. Lorsque le jeu est répété (indéfiniment), son intérêt se modifie car l'agent *A* peut punir sa défection en refusant toute interaction ultérieure.

On peut alors construire la réputation de l'individu *B* en fonction de son comportement passé dans le jeu de la confiance. Cette réputation est considérée comme bonne s'il a toujours honoré la confiance de *A* ou des différents agents A_i qu'il a rencontré. Mais dès l'instant où il fait défection, sa réputation est souillée et chaque nouvel agent A_i qu'il rencontre refuse de lui faire confiance. L'effet de réputation obtenu est alors circulaire : « *B* conserve sa réputation parce que cela influence ses opportunités d'échange futures; la réputation a cette influence parce que *B* la conserve » (Kreps (1990) p. 107). La réputation est ainsi une solution au problème de la confiance.

Dans cette analyse, la réputation permet à elle seule la coopération. Elle est substituable à la solution du contrat encadré dans un système judiciaire parfait ou de celle du serment formulé devant un tueur à gage (Kreps (1990)). Cette parfaite substituabilité provient de ce que l'agent *A* est supposé observer toutes les actions passées de l'individu *B*. Lorsque ce dernier rencontre différents A_i , la réputation ne fonctionne que si toute défection antérieure a pu être observée. L'effet de réputation nécessite donc un transfert parfait de l'information. Or, nous l'avons vu, le phénomène du cadrage implique une sélection des informations; il ne peut donc conduire qu'à des transferts partiels et limités entre les agents. L'intensité de leurs liens à l'intérieur du réseau sous-tend néanmoins la possibilité d'une circulation plus rapide et plus fiable de l'information. On peut alors en déduire une gradation de l'effet de réputation : il est important à l'intérieur du réseau, mais faible à l'extérieur.

Si l'effet de réputation est important à l'intérieur du réseau, il n'est cependant pas parfait. D'une part, la réputation n'empêche pas totalement l'opportunisme. Si elle réduit l'opportunisme stratégique, elle ne permet pas de lutter contre l'opportunisme myope. Or, plus les enjeux des relations sont importants et plus les tentations de rupture perçues à travers le cadrage (i.e. par myopie) sont grandes. D'autre part, la réputation n'est pas souillée dès le premier accident. Elle est en effet telle qu'un membre ayant bonne réputation a le bénéfice du doute dans les situations accidentelles. C'est seulement lorsque plusieurs situations d'accident ne sont pas suivies de signaux relationnels confirmant la volonté de coopérer que le comportement de l'individu est interprété comme le résultat d'un changement de stratégie et conduit à une baisse de sa réputation (Reynaud (1998)).

Enfin, l'effet de réputation est faible à l'extérieur du réseau. Les agents extérieurs au réseau n'ont pas accès à l'information qui circule dans le réseau et ne partagent pas la même interprétation des normes de coopération. Il leur est donc difficile d'estimer la confiance qu'ils peuvent attribuer à l'un des membres.

Ainsi, contrairement aux enseignements du modèle de Kreps (1990),

« la réputation généralisée est un faible moyen de contrôle » (Uzzi (1997) p. 55). Les effets de réputation sont limités au réseau et à certaines de ses extensions privilégiées. La réputation n'assure donc pas à elle seule la coopération. Elle n'est qu'une ressource produite par le réseau pour soutenir la coopération.

3.4.2.2 La mise en place d'une sélection

La réputation et sa transmission à l'intérieur du réseau facilitent la visibilité des différents partenaires contractuels potentiels. Elles assurent ainsi une fonction de repérage qui rend possible la sélection de son partenaire. « La confiance [...] n'exclut nullement la sélection, par le moyen d'épreuves, de ceux qui sont considérés comme dignes de confiance » (Karpik (1996) p. 543). La coopération est ainsi étayée par la mise en œuvre d'une sélection. Celle-ci varie en fonction des enjeux de la relation. Lorsque la transaction envisagée ne comporte aucune dépendance, l'agent est indifférent à l'identité de son partenaire. Si les enjeux de la transaction augmentent, il sélectionne un partenaire qui lui a été conseillé par un membre de son réseau ou, mieux, avec lequel il a déjà eu des relations efficaces. Lorsque la transaction nécessite une forte coopération, alors l'agent choisit de contracter avec un membre de son réseau.

Pourquoi l'agent ne sélectionne-t-il pas toujours un membre de son réseau, afin de minimiser les risques d'opportunisme ? Parce que faire appel à un membre de son réseau pour réaliser une transaction ne comportant aucun enjeu particulier est un signal relationnel négatif. Là encore, soutenir la coopération par l'appui sur le réseau alors que l'égoïsme éclairé est suffisant est un signal négatif; il indique une méfiance déplacée.

Cette interprétation du mécanisme de sélection en termes relationnels souligne la complémentarité du contrat et du réseau. Les arrangements de soutien ne sont pas des substituts mais au contraire des compléments. Un agent réalise une transaction sur le marché lorsque cette transaction implique un faible enjeu. Peu importe alors la saillance du cadre de gain, car l'opportunisme n'est pas une option tellement profitable dans une telle institution et n'entraîne pas de pertes importantes pour la victime. Dans ce cas, l'agent est peu soucieux de l'identité de son partenaire. Mais si la dépendance impliquée par la transaction est plus importante, alors le besoin de coopération augmente. Les possibilités d'opportunisme sont plus fructueuses et doivent être contrecarrées à l'aide d'un contrat. L'identité de son partenaire devient une donnée importante et il est de plus en plus nécessaire que le cadre de gain des agents ne soit pas trop saillant, sinon la première opportunité de défection sera saisie. Les partenaires sont alors attentifs aux signaux relationnels qui transmettent les dispositions à coopérer. Et plus la dépendance s'accroît, parce que les enjeux de la relation deviennent cruciaux à la survie ou au développement d'un des agents, plus les opportunités de défection sont fructueuses. Les agents auront alors tendance à créer un réseau ou à faire appel pour leur transaction à un membre du réseau déjà constitué. Ils peuvent alors prendre appui sur les avantages offerts par celui-

ci en termes d'information et de réputation, écartant ainsi des possibilités d'opportunisme.

Conclusion

Nous sommes partis de la théorie du cadrage telle qu'elle est proposée par Lindenberg : les agents ont une attention limitée; ils cadrent les situations d'action en fonction d'un unique objectif. Leur comportement dépend alors de la saillance de cet objectif, c'est-à-dire de ses rapports avec les autres objectifs potentiels, situés à l'arrière-plan. Le cadrage est précaire; c'est une rationalité de court terme. Il peut conduire à une forme particulière d'opportunisme due à la myopie des individus, i.e. la prédominance de leurs objectifs de court terme sur ceux de long terme, relégués à l'arrière-plan.

Nous avons défini l'égoïsme éclairé comme le cadrage mis en œuvre lors des relations contractuelles. Caractérisé par une dualité entre la maximisation des gains et le suivi de la coopération, il permet d'expliquer une grande variété de comportements, allant de l'opportunisme le plus pur (la saillance du cadre de gain est alors maximale) à la limite de la solidarité (où l'agent ne fait que suivre les normes de coopération sans se soucier du coût supporté). La précarité du cadrage et le besoin de maintenir l'égoïsme individuel « assez éclairé » confèrent une importance au processus de signal relationnel mutuel. L'échange entre les parties contractantes de signes d'attitude coopérative; lorsqu'il assure la résonance des cadres, stabilise la coopération et instaure une confiance réciproque.

L'égoïsme éclairé permet la coopération, en luttant contre l'opportunisme myope, lorsque les enjeux sont relativement faibles. Lorsque ces derniers sont importants, la confiance doit être encadrée dans des arrangements de soutien, dont l'objectif est de réduire les gains réels liés aux opportunités de défection afin de maintenir la saillance du cadre de gain à un niveau compatible avec la coopération. Le contrat est le premier de ces arrangements. Il peut néanmoins s'avérer insuffisant et est complété par l'appel au réseau. Cette interprétation met l'accent sur l'incomplétude de tout contrat, et met en évidence le signal relationnel positif que transmet son acceptation, dans certaines limites. Elle souligne aussi la complémentarité des contrats et des réseaux dans l'explication de la coopération.

L'approche présentée s'entend non seulement sur le marché, mais aussi à l'intérieur de la hiérarchie. Les relations entre l'employeur et le salarié sont matérialisées par un contrat de travail, caractérisé par une asymétrie fondamentale : le salarié subordonne sa volonté à l'autorité de l'employeur. Cette asymétrie se traduit en termes relationnels par l'attribution à l'employeur de la responsabilité de la production et du maintien de la coopération. Plus la dépendance de l'employeur au salarié s'accroît, ce qui va généralement de pair avec une élévation du salarié dans la hiérarchie, plus les relations de travail doivent être coopératives. Lorsque le salarié a un fort « potentiel de

dommages » (Lindenberg (1996)), i.e. lorsque sa coopération est indispensable, l'employeur entretient avec lui des relations de type réseau. Le soutien du cadrage nécessite en effet un rapport de partenariat et une transparence de l'information.

Références bibliographiques

- Axelrod, R. (1984), *The Evolution of Cooperation*, New York, Basil Books.
- Argyris, C. et D. Schön (1978), *Organizational Learning : a Theory of Action Perspective*, Reading, Addison-Wesley.
- Ayres, I. et R. Gertner (1992), "Filling Gaps in Incomplete Contracts : an Economic Theory of Default Rules", *Yale Law Journal*, vol. 99, n°87, pp. 87-130.
- Becker, G. (1996), "Preferences and Values", in *Accounting for Tastes*, Cambridge, Havard University Press, pp. 3-23.
- Brousseau, E. (1996), « Contrats et comportements coopératifs : le cas des relations interentreprises », in *Coopération entre les entreprises et organisation industrielle*, ouvrage coordonné par J.-L. Ravix, Paris, Éditions de CNRS, pp. 23-51.
- Callon, M. (1991), « Réseaux technico-économiques et irréversibilités », in *Les figures de l'irréversibilité en économie*, Paris, Éditions de l'EHESS, pp. 195-230.
- Chaserant, C. (2000), *Rationalité et gestion de l'incomplétude dans les relations contractuelles*, Thèse pour le doctorat en Sciences Économiques, Université de Paris X-Nanterre.
- Cohendet, P. (1997), « Apprentissage organisationnel et cohérence : l'importance économique de la notion de réseau », in B. Reynaud (éd.), *Les limites de la rationalité*, tome 2, *Les figures du collectif*, coll. Recherches, Paris, La Découverte, pp. 73-98.
- Dreze, J. et F. Modigliani (1972), "Consumption Decisions under Uncertainty", *Journal of Economic Theory*, vol. 5, n°3, pp. 308-335.
- Elster, J. (1996), "Rationality and the Emotions", *The Economic Journal*, vol. 106, september (n°438), pp. 1386-1397.
- Elster, J. (1998), "Emotions and economic theory", *Journal of Economic Literature*, vol. XXXVI, n°1, pp. 47-74.
- Eymard-Duvernay, F. (1996), « Les supports de l'action dans l'entreprise : règles, contrats, engagements », in G. Murray, M.-L. Morin et I. Da Costa (éds.), *L'état des relations professionnelles. Traditions et perspectives de recherche*, Québec, Éditions Octares, pp. 219-241.
- Favereau, O. (1997a), « L'incomplétude n'est pas le problème, c'est la solution », in B. Reynaud (éd.), *Les limites de la rationalité*, tome 2, *Les figures du collectif*, coll. Recherches, La Découverte, pp. 219-234.

- Favereau, O. (1997b), « Notes sur la théorie de l'information à laquelle pourrait conduire l'économie des conventions », in P. Petit (éd), *L'économie de l'information. Les enseignements des théories économiques*, coll. Recherches, Paris, La Découverte, pp. 195-238.
- Fehr, E. et A. Falk (1999), "Wage Rigidity in a Competitive Incomplete Contract Market", *Journal of Political Economy*, vol. 107, n°1, pp. 106-134.
- Fehr, E. et S. Gächter (1999), "Reciprocity and Economics: Implications of Reciprocal Behaviour for Labour Markets", Communication à la 11^{ème} conférence annuelle de l'European Association of Labour Economics, 23-26 septembre.
- Fehr, E. et K. Schmidt (1999), "Fairness, Incentives, and Ccontractual Choices", Working Paper n°20, Université de Zürich.
- Gächter, S. et A. Falk (1997), "Work Motivation and Performance: how can Incomplete Employment Contracts be enforced ?", Communication au colloque annuel du GAPE, Maastricht, 17-19 octobre.
- Gächter, S. et E. Fehr (1998), "Reciprocity and Contract Enforcement", Université de Zürich, Miméo.
- Gilboa, I. et D. Schmeidler (1995), "Case-based Decision Theory", *Quarterly Journal of Economics*, vol. 110, n°3, pp. 605-639.
- Goffman, E. (1959), *The Presentation of self in Everyday Life*, New York, Doubleday Anchor Books.
- Granovetter, M. (1985), "Economic Action and Social Structure: the Problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology*, vol. 91, n°3, pp. 481-510.
- Grossman, S. et O. Hart (1986), "The Cost and Benefits of Ownership: a Theory of Vertical and Lateral Integration", *Journal of Political Economy*, vol. 94, n°4, pp. 691-719.
- Hammond, P. (1976), "Changing Tastes and Coherent Dynamic Choice", *Review of Economic Studies*, vol. XLIII, n°1, pp. 159-173.
- Hart, O. (1987), "Incomplete contracts", in J. Eatwell, M. Milgrate et P. Newman (éds.), *The New Palgrave. A Dictionary of Economics*, London, MacMillan, vol. 2, pp. 752-759.
- Hart, O. et J. Moore (1999), "Foundations of Incomplete Contracts", *Review of Economic Studies*, vol. 66, n° 1, pp. 115-138.
- Henry, C. (1974), "Investment Decisions Under Uncertainty: the 'Irreversibility Effect'", *American Economic Review*, vol. 64, n°6, pp. 1006-1012.
- Kahneman, D. et A. Tversky (1979), "Prospect Theory: an Analysis of Decision under Risk", *Econometrica*, vol. 47, n°2, pp. 263-291.
- Karpik, L. (1996), « Dispositifs de confiance et engagements crédibles », *Sociologie du Travail*, vol. XXXVIII, n°4, pp. 527-550.

- Klein, B. (1996), "Why Hold-ups Occur : the Self-enforcing Range of Contractual Relationships", *Economic Inquiry*, vol. XXXIV, n°3, pp. 444-463.
- Kramer, R., Shah, P. et S. Woerner (1995), "Why Ultimatums fail. Social Identity and Moralistic Aggression in Coercive Bargaining", in R. Kramer et D. Messick (éds.), *Negotiation as Social Process*, Thousand Oaks, Sage Publications, pp. 285-308.
- Kreps, D. (1979), "A Representation Theorem for Preference for Flexibility", *Econometrica*, vol. 47, n°3, pp. 565-577.
- Kreps, D. et E. Porteus (1978), "Temporal Resolution of Uncertainty and Dynamic Choice Theory", *Econometrica*, vol. 46, n°1, pp. 185-200.
- Laville, F. (1999), *Les voies de la rationalité procédurale*, Thèse pour le doctorat en Sciences Économiques, Paris, École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Lindenberg, S. (1980), "Marginal Utility and Restraints on Gain Maximization", *Journal of Mathematical Sociology*, vol. 7, n°2, pp. 289-316.
- Lindenberg, S. (1988), "Contractual Relations and Weak Solidarity : the Behavioral Basis of Restraints on Gain-maximization", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, vol. 144, n°1, pp. 39-58.
- Lindenberg, S. (1992), "An Extended Theory of Institutions and Contractual Discipline", *Journal of Institutional and Theoretical Economics*, vol. 148, n°2, pp. 125-154.
- Lindenberg, S. (1993), "Framing, Empirical Evidence, and Applications", *Jahrbuch für Neue Politische Ökonomie*, Tübingen, pp. 11-38.
- Lindenberg, S. (1996), "Short-term Prevalence, Social Approval and the Governance of Employment Relations", in J. Groenewegen (éd.), *Transaction Costs Economics and Beyond*, Amsterdam, Kluwer Academic Press, pp. 129-147.
- Lindenberg, S. (1997), "Grounding Groups in Theory. Functional, Cognitive and Structural Interdependencies", *Advances in Group Processes*, vol.14, JAI Press, pp. 281-331.
- Lindenberg, S. (1998), "Solidarity : its Microfoundations and Macro Dependence. A Framing Approach", in P. Doreian et T. Fararo (éds.), *The Problem of Solidarity. Theories and Models*, Gordon and Breach Publishers, pp. 61-112.
- Lindenberg, S. (1999), "It Takes both Trust and Lack of Mistrust : the Working of Solidarity and Relational Signaling in Contractual Relationships", à paraître dans *The Journal of Management and Governance*.
- Livet, P. (1994), *La communauté virtuelle. Action et communication*, Paris, Éditions de l'Éclat.
- Lorenz, E. (1996), « Confiance, contrats et coopération économique », *Sociologie du Travail*, vol. XXXVIII, n°4, pp. 487-508.

- Lyons, B. (1996), "Empirical relevance of efficient contract theory: Inter-firm contracts", *Oxford Review of Economic Policy*, vol. 12, n°4, pp. 27-52.
- Macaulay, S. (1963), "Non-contractual relations in business: a preliminary study", *American Sociological Review*, vol. 28, pp. 55-66.
- Macaulay, S. (1985), "An empirical view of contract", *Wisconsin Law Review*, n°3, pp. 465-482.
- Mülhau, P. (2000), *The governance of the employment relation. A relational perspective*, PhD, Université de Groningen, Pays-Bas.
- Norman, D. (1993), « Les artefacts cognitifs », in B. Conein, N. Dodier et L. Thévenot (éds.), *Les objets dans l'action*, Paris, Éditions de l'EHESS, pp. 15-64.
- Prietula, M. et H. Simon (1989), "The experts in your midst", *Harvard Business Review*, vol. 67, n°1, pp. 120-124.
- Reynaud, B. (1998), « Les conditions de la confiance. Réflexions à partir du rapport salarial », *Revue Économique*, vol. 49, n°6, pp. 1455-1472.
- Shavell, S. (1980), "Damage measures for breach of contracts", *Bell Journal of Economics*, vol. 11, n°2, pp. 466-490.
- Simon, H. (1976), "From substantive to procedural rationality", in S. Latsis (éd), *Method and Appraisal in Economics*, Cambridge, Cambridge University Press, pp. 129-148.
- Simon, H. (1978), "Rationality as process and as product of thought", *American Economic Review*, vol. 68, n°2, pp. 1-16.
- Simon, H. (1983), *Reason in human affairs*, Stanford, Stanford University Press.
- Simon, H. (1990), "Alternative Visions of Rationality", in P. Moser (éd.), *Rationality in Action. Contemporary Approaches*, New York, Cambridge University Press, pp. 189-204.
- Strotz, R. (1956), "Myopia and Inconsistency in Dynamic utility Axiomatization", *Review of Economic Studies*, vol. 23, n°2, pp. 165-180.
- Thaler, R. (1992), *The winner's curse. Paradoxes and anomalies of economic life*, New York, The Free Press.
- Thévenot, L. (1994), « Le régime de familiarité. Des choses en personne », *Genèses*, n°17, pp. 72-101.
- Tversky, A. et D. Kahneman (1989), "Rational choice and the framing of decision", in D. Bell, H. Raiffa et A. Tversky (éds.), *Decision making. Descriptive, normative and prescriptive interactions*, Cambridge University Press, pp. 167-192.
- Uzzi, B. (1997), "Social structure and competition in interfirm networks: the paradox of embeddedness", *Administrative Science Quarterly*, vol. 42, n°1, pp. 35-57.
- Williamson, O. (1975), *Markets and hierarchies. Analysis and antitrust implications*, New York, The Free Press.

Williamson, O. (1985), *The economic institutions of capitalism*, New York, The Free Press.

Williamson, O. (1996), *The mechanisms of governance*, New York, Oxford University Press.

Willinger, M. (1990), « Irréversibilité et cohérence dynamique des choix », *Revue d'Économie Politique*, vol. 100, n°6, pp. 808-832.