



HAL
open science

COOPERATION, QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ET REGIMES DE RESPONSABILITE

Gilles Allaire

► **To cite this version:**

Gilles Allaire. COOPERATION, QUALIFICATION PROFESSIONNELLE ET REGIMES DE RESPONSABILITE. *Économies et sociétés. Série AB, Économie du travail*, 2004, 1 (23), pp.27-66. hal-00839352

HAL Id: hal-00839352

<https://hal.science/hal-00839352v1>

Submitted on 27 Jun 2013

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Publié dans le n° 23 de *Socio-économie du Travail* (SET, série AB de la revue *Economies et Sociétés* - ISMEA)

Gilles ALLAIRE
Institut National de la Recherche Agronomique,
Economie et Sociologie Rurales, Toulouse

**COOPERATION, QUALIFICATION PROFESSIONNELLE
ET REGIMES DE RESPONSABILITE**
(Innovation institutionnelle et crise professionnelle en agriculture)

L'innovation, dans beaucoup de domaines, porte aujourd'hui de façon décisive sur des aspects qualitatifs. Par exemple, la sécurité et la qualité alimentaire et environnementale sont sur la sellette, ainsi que le métier d'agriculteur, mais aussi tous les métiers qui ont à voir avec l'alimentation. Il s'agit de transformations, qui affectent la production et la consommation, qui supposent et impliquent des transformations dans l'ordre des savoirs et des institutions. D'autres domaines d'activité de nature professionnelle, comme la santé ou l'enseignement et de nombreux métiers intermédiaires, sont aussi bousculés par des transformations qualitatives de la demande et par l'implication dans l'innovation de parties prenantes hors de la sphère professionnelle. Ces secteurs, tout autant que l'agriculture, sont concernés par la transformation des conditions d'exercice et du cadre institutionnel des activités professionnelles. On peut parler de "crise professionnelle" dans un double sens : interne (problèmes des capacités d'adaptation des savoirs et des structures professionnelles) et externe (légitimité professionnelle et des professions). Afin de proposer des éléments de réflexion sur l'évaluation de l'actuelle "crise professionnelle", ce papier vise principalement à poser un cadre théorique général d'analyse des professions du point de vue de l'économie institutionnelle.

La sociologie a régulièrement débattu les questions de l'organisation et de la régulation des professions et de la professionnalisation en tant que modèle social, modèle que certains voient aujourd'hui remis en cause (Dubar, 2002). La mise en lumière d'une "crise" professionnelle et des limites du modèle professionnel issu de l'industrialisation de l'agriculture n'est pas récente, tant du point de vue de la sociologie des professions (Rémy, 1987) que de la sociologie politique (Muller, 1987) et, de fait, on peut constater de fortes évolutions, contrastées, du système professionnel agricole dans les deux dernières décennies. Après la remise en cause du productivisme, les "crises alimentaires" récentes (vache folle, etc.), qui ont profondément brouillé l'image des agriculteurs et de la politique agricole dans l'opinion, ont renforcé un malaise qui s'est développé avec la recherche de nouveaux modèles professionnels. La fabrique d'une nouvelle agriculture et d'un nouveau métier, par les agriculteurs eux-mêmes, ébranle les piliers traditionnels de l'identité professionnelle, tandis que se mettent en place des modes de régulation des pratiques "de plus en plus hétéronomes" (Lémery, 2003).

L'économie du travail a abordé les professions en tant que paramètres de la structure des marchés du travail, barrière à l'entrée et position de monopole. Mais peu de travaux d'économistes envisagent la profession comme une institution économique, à l'exception de ceux de Savage qui, dans une perspective autrichienne, développe la notion de compétence (Savage, 2002) et introduit la notion de mode de production "professionnel" (Savage, Robertson, 1999), dans lequel les compétences professionnelles sont partagées et construites par des réseaux d'acteurs rivaux sur le marché du travail ou des services. L'ambition de ce papier est du même ordre et vise à considérer la profession comme une institution clé de la vie économique, en particulier en ce qui concerne l'étude de l'innovation. Il s'agit de fonder, à la fois, la dimension interne (organisationnelle) de la profession et son rôle externe (sa place dans l'économie). La notion de profession recouvre à la fois une forme de compétence et d'organisation du travail (le métier, les communautés professionnelles) et l'institutionnalisation de cette forme sociale de compétences (les organisations et institutions professionnelles, le cadre légal des professions). Se pose également la question de la nature de cette institution qui détient, d'une part, une fonction directe dans l'organisation de la production (échange de savoir et coopération dans le travail) et, d'autre part, une fonction politique, du fait de la délégation qu'elle reçoit de fonctions publiques et de son inscription dans des procédures de négociation sociale. Le cadre d'analyse que propose ce papier définit la profession comme un ordre conventionnel et institutionnel et comme une forme de la gouvernance par les collectifs.

Du point de vue de leur statut économique, les activités professionnelles se distinguent par deux principaux caractères : l'imparfaite standardisation des tâches et le partage avec les autres membres d'un groupe professionnel d'un système de classification (ou codification) définissant le champ des pratiques professionnelles. L'action ne peut être complètement standardisée en raison des incertitudes qui tiennent notamment à l'irréductible diversité de la demande des clients rendant nécessaire une certaine autonomie du professionnel. Les incertitudes tiennent également à la variabilité des objets de travail. Si le phénomène est connu pour les services (co-production), c'est également le cas pour les agriculteurs, dont l'activité de production repose sur la mise en œuvre de processus biologiques dont le déroulement est contingent. Dans toute situation, les "professionnels" ont la responsabilité d'un développement de nouvelles routines, en général sous forme d'ajustement (Savage, Langlois, 1997). Une compétence professionnelle est attendue face à la variabilité et à l'incertitude des conditions du travail et, donc, dans un contexte d'activité qui exige souvent de l'invention, du moins une certaine capacité d'adaptation. Ce qui fait une profession c'est un mode de coordination coopératif qui permet les adaptations nécessaires pour assurer une "bonne" qualité de l'activité individuelle en fournissant un cadre de connaissances ou de représentations partagées, suffisamment ouvert pour permettre d'innover.

En suivant une piste ouverte par Gomez (1994) et Beuret (1998), on peut définir une profession (ou les compétences professionnelles) par deux types de convention : de coopération (domaine interne) et de qualification (domaine externe). Tout l'édifice de la profession est construit sur cette dualité de base : les conventions professionnelles, comme conventions de coopération, sont à la source des compétences collectives ; comme règles constitutives de la profession, elles prennent une dimension institutionnelle. La crise professionnelle, de son côté, présente des ressorts internes, qui tiennent à la diversification des modèles techniques et des représentations des bonnes façons de faire ou des bonnes stratégies, mais relève aussi d'une contestation externe

de la qualification professionnelle. Les affaires professionnelles, en effet, ne concernent pas que les professionnels mais ont des implications dans la cité.

L'article se fonde sur une articulation entre les dimensions de régulation interne et de qualification externe. La première section introduit une approche des modes de coordination économique qui, à côté du marché et de l'Etat, propose un troisième mode de régulation (ou de gouvernance) que l'on peut attribuer aux collectifs qui sont le cadre social des activités. Elle introduit le cadre conceptuel du papier, en partant de la notion de capital social pour aboutir à celle de régime de responsabilité. Je dégagerai ainsi le champ d'analyse de la profession. La troisième section est un détour sur le métier d'agriculteur et sur l'agriculture comme mode de production professionnel, afin de fournir une base et une illustration empirique pour les sections suivantes consacrées au développement du cadre théorique, d'abord dans la quatrième section à partir des analyses de la profession en termes de conventions et dans la cinquième à partir des analyses en termes de compétences.

1 Entre le Marché et l'Etat : le rôle des collectifs dans la coordination

Les collectifs ne trouvent pas de place dans la théorie économique standard. Le modèle de base met en scène des agents dont les activités sont gouvernées par le système des prix qui, s'il fonctionne "parfaitement", assure une coordination d'ensemble. Certes, les théories économiques reconnaissent les défaillances du marché et font alors appel à l'Etat, conçu comme une instance publique de régulation rationnelle et transparente. Tandis que la théorie standard en reste à cette forme duale de la régulation de l'économie, l'idée d'une troisième forme de gouvernance est partagée (mais pas toujours explicitée) par les différents courants hétérodoxes, pour qui l'activité économique repose sur des savoirs décentralisés, inscrits dans les habitudes, routines, conventions et règles. Pour Bowles et Gintis (2002), la notion de "capital social" reflète un point de vue réaliste qui voit les défaillances du marché comme la règle plutôt que l'exception et considère que les gouvernements de leur côté ne sont jamais suffisamment informés ni suffisamment responsables (*accountable*) pour corriger toutes les défaillances du marché. Pour eux, cependant, le succès de cette notion repose sur les défauts de ses alternatives (les prix, la réglementation) pour expliquer la façon dont les agents économiques se coordonnent. Ils lui préfèrent la notion de "*community governance*", que l'on élargira ici avec l'idée de "gouvernance par les collectifs". L'action des collectifs dans la coordination des activités économiques renvoie à une troisième dimension de l'ordre institutionnel, à côté du marché (gouvernance privée) et des Etats (gouvernance publique), tout aussi faillible d'ailleurs que les deux autres. Cette troisième dimension donne un statut à des objets de l'économie tels que les entreprises ou les professions. Elle introduit en même temps, dans le champ de l'économie, la question du pouvoir et de la responsabilité.

1.1 Capital social, conventions et collectifs

La notion de capital social, généralement définie comme les appartenances à des groupes, communautés et réseaux qui sont transformables en bénéfices économiques¹, occupe à la fin des années 1990 une place importante dans la littérature économique sur les questions de développement. La notion de développement durable, introduit sur la scène politique à Rio (en 1992), met en évidence l'importance des politiques en faveur du capital social (OCDE 2001) et inspire les préconisations et la rhétorique de certaines institutions internationales comme la Banque Mondiale (Dasgupta, Serageldin, eds, 1999). Le capital social trouve également une place importante dans la littérature sur l'innovation et la formation des compétences. Du point de vue de l'innovation institutionnelle, on peut opposer deux visions du capital social : une plutôt intégrée à des procédures bureaucratiques (approche consultative), l'autre, participative, faisant reposer l'intégration et la diffusion des savoirs sur la coopération. Introduire la question de la coopération, c'est aussi introduire, la question des rapports entre l'individu et le collectif et, donc la question du pouvoir et de la responsabilité.

Le débat sur l'importance du capital social a été stimulé aux USA par les travaux de Putnam (2000), qui s'est employé à documenter et mesurer l'évolution du capital social, émettant l'idée que son déclin menaçait la démocratie et la qualité de la vie. Sobel (2002), en économiste, souligne les difficultés à évaluer l'évolution du capital social faute de modèle théorique et de critères de jugement. Il en ressort deux types de problèmes quant à la dynamique du capital social. D'une part, certaines formes de coordinations informelles que l'on doit au capital social² laissent la place à des relations plus formelles s'appuyant sur un marché de services (concierge, documentation économique, robotisation et modèles de procédures...) ou des dispositifs publics (police, formation...). Mais la coordination dans de petits collectifs émerge là où il y a des défaillances de ces institutions. Il y a donc une sorte de substitution entre modes de gouvernance, à propos de laquelle il est délicat d'émettre des jugements de valeur : l'efficacité de la coordination est-elle le seul critère ou il y a-t-il des formes de coordination intrinsèquement meilleures que d'autres (la police plutôt que des milices communautaires, par exemple) ? D'autre part, la dynamique du capital social est soumise au paradoxe de l'action collective, représenté par le dilemme du prisonnier dans la théorie des jeux. Le déclin du capital social peut alors être pensé en terme d'échec d'un jeu de coordination qui a plusieurs équilibres. De ce fait, la valorisation du capital social dépend d'un contexte institutionnel. Selon Sobel, on est conduit à rejeter l'idée que le constat d'un faible investissement social de la génération actuelle soit suffisamment incitatif pour conduire la génération suivante à réagir. Il y a donc la nécessité "d'efforts organisés" pour établir un meilleur équilibre, si le niveau de capital social détermine le niveau de bien-être. Il faut alors concevoir que les institutions maintiennent le capital social.

Pour Bowles et Gintis (2002), si la popularité de la notion de capital social, qui "*généralement renvoie à la confiance et à la sympathie entre associés, à un vouloir vivre selon les normes d'une*

¹ La notion de capital social, qui est devenue autonome dans la littérature économique, en particulier américaine, a été initialement empruntée à Bourdieu. Cependant, dans bien des cas, l'usage de cette notion dans la littérature économique esquive la question précisément posée par Bourdieu des relations de mise en équivalence des capitaux constitués dans différents champs.

² Le fait de laisser ses clés chez le voisin, la sécurité dans le quartier, l'échange d'informations économiques ou la coopération quotidienne dans un collectif de travail.

communauté et une volonté de punir ceux qui ne les suivent pas", met en avant des conditions d'une "bonne gouvernance" (le loyalisme), la notion de "community" permet mieux de rendre compte de ces conditions, "car elle attire l'attention sur ce que les groupes font plutôt que sur ce que les gens possèdent" (traduit par moi). Par "communauté", ils désignent un groupe de personnes qui interagissent directement, fréquemment et de multiples manières (personnes travaillant ensemble, certaines formes de voisinage, groupes d'amis, réseaux professionnels et d'affaire, gangs ou ligues sportives). Dans le contexte français, on pourra préférer les termes de "groupe" ou "association".

Les collectifs, communautés, groupes et réseaux, répondent à des problèmes pour lesquels le marché et souvent l'Etat sont considérés défaillants, comme certaines formes d'assurance (solidarité) et la fourniture de biens publics locaux. Ces derniers concernent différents services faisant l'objet d'une organisation communautaire ou résultent de normes de comportement s'établissant dans les collectifs. En ce qui concerne les dispositifs productifs, la coopération directe dans le travail et l'échange d'expérience répondent bien à la notion de biens publics locaux (dans ce cas, de biens spécifiques pour un atelier, une firme, un groupe professionnel...). Les collectifs permettent en particulier un contrôle de l'effort de travail (cf. infra). Ce qui fait la force des groupes c'est que leurs membres, contrairement aux outsiders, ont des informations cruciales sur les comportements, capacités et besoins des autres membres. La fréquence des relations dans un groupe diminue le coût et augmente le bénéfice associé au dévoilement par les membres de leurs caractéristiques (ressources), de leur comportement récent et de leurs projets, i.e. d'informations stratégiques. Ce mode de coordination s'auto-entretient dans la mesure où les membres peuvent effectivement bénéficier des fruits de leurs succès dans la résolution de problèmes communs. Inversement, toute crise économique locale est aussi une crise des formes de coopération.

La gouvernance "communautaire" ne signifie pas seulement que les collectifs sont à même de sanctionner leurs membres et d'assurer une loyauté communautaire, ce qui est l'aspect interne de la question, mais que l'émergence des collectifs est consubstantielle de la régulation sociale, comme le sont aussi celles du marché et d'un ordre public. Dans le monde réel où se combinent les trois modes de gouvernance, le marché et l'Etat, chacun à sa façon, dissolvent les collectifs ; mais ils en ont besoin pour se développer. Aussi, pour Bowles et Gintis (2002) : (i) la gouvernance par les collectifs répond à certaines limites courantes du marché et de l'Etat, bien qu'elle repose "sur une distinction entre ceux qui sont membres ou non de la communauté qui peut être moralement répugnante" (voir la charge politique du mot corporatisme) ; (ii) les motivations individuelles qui soutiennent les collectifs ne sont représentées ni par la théorie qui fait reposer les préférences sur l'intérêt individuel ni par la conception courante de l'altruisme ; (iii) de bonnes institutions combinent plutôt que substituent marchés, états et collectifs, (iv) tandis qu'avec des institutions déficientes, marchés et états peuvent ne laisser aucune place aux structures de gouvernance collective ; (v) certaines distributions des droits de propriété sont meilleures que d'autres pour favoriser cette "bonne" gouvernance et assurer les complémentarités entre marchés, états et communautés et (vi) loin de représenter une survivance d'une ère pré-moderne, les interactions de proximité et dans des petits groupes qui caractérisent les "communautés" (les collectifs) deviennent d'autant plus importantes que le deviennent également les problèmes économiques qu'elles permettent de maîtriser relativement bien. Paradoxalement, tel est bien le cas dans le contexte de la "globalisation" et d'une société "réflexive" ou

s'interpénètrent des savoirs de sources multiples (Allaire, à paraître). Mais, comme les marchés et les gouvernements, les collectifs présentent des défaillances. Les sources d'échec des marchés sont bien connues : concurrence imparfaite, difficulté à produire des biens publics et à gérer les effets externes. Les Etats, quant à eux, peinent à inscrire dans la pratique l'intérêt "général". Les communautés, groupes, réseaux, etc., considérés comme modes de coordination ont aussi des faiblesses essentielles. Les communautés, qui ne peuvent maîtriser isolément l'ensemble des questions publiques, reposent sur des modalités de gouvernance organiques et développent chez leurs membres des capacités limitées d'innovation. Caractérisées par des contacts personnels et durables, les communautés sont limitées dans l'espace et le temps et l'échec des collectifs est lui aussi la règle. La façon dont ils échouent à assurer une coordination en tout temps et tout lieu est donc un élément central de la définition des trois modes de gouvernance (ou de coordination) que représentent le marché, l'Etat et les collectifs, coordinations qui doivent être conçues de façon dialectique.

La prise en compte des collectifs revient à considérer les "objets" de l'économie tels que les entreprises, les professions, ou même les administrations, comme des réalités organisationnelles (structuration des collectifs) et institutionnelles (mécanismes de reproduction des collectifs). Le marché n'est qu'un espace de coordination parmi d'autres, dont les règles constitutives, dans la théorie économique de l'équilibre général, supposent une nomenclature sans ambiguïté des biens et de leurs caractéristiques ainsi qu'une parfaite diffusion de l'information. Espace parfaitement transparent, le marché de la théorie est "irréaliste" en tant que structure sociale. Mais, en tant qu'institution, on pourrait aussi bien dire qu'il est "dé-réalisant", en cela qu'il établit des équivalences au-delà du contexte des collectifs (ou du "local"). Si la poursuite d'intérêts privés préside bien aux transactions, la coordination économique met en jeu une dimension collective. Les individus se coordonnent localement, dans des espaces structurés par des règles "constitutives", autres que celles du marché tel qu'il vient d'être défini. Dans ces espaces stratégiques, les règles de coordination sont des règles dites "régulatrices", selon la distinction introduite par Searle³.

Les limites du pouvoir coordinateur des collectifs relèvent de la dialectique homogénéité/diversité (voir, par exemple Favereau, 1994). L'argument a été développé sous diverses formes par la sociologie des organisations et la littérature sur "l'apprentissage organisationnel" (Levitt, March, 1988). La diversité des collectifs est nécessaire à leur évolution (apprentissage) mais elle est un obstacle à leur cohérence et donc un risque d'échec de

³ Pour Searle (1995: 64-65), une règle constitutive prend la forme "*X est compté comme un Y dans un contexte C*". Cette relation "*détermine un ensemble de faits institutionnels et d'objets institutionnels où le terme Y désigne quelque chose de plus que les simples caractéristiques physiques de l'objet désigné par le terme X. En outre, la locution "est compté comme" désigne une caractéristique de l'imposition d'un statut auquel est attaché une fonction par une intentionnalité collective, où le statut et la fonction qui l'accompagne vont au-delà des simples fonctions physiques brutes qui peuvent être assignées à des objets physiques*". Ces règles constitutives sont des règles de qualification : elles construisent en les désignant les qualités des objets ou des personnes ou des situations. Elles soutiennent des modèles de représentation de l'action intentionnelle. Les règles régulatrices, elles, déterminent une propriété eu égard à un référentiel, elles classent des objets ou des personnes ou des situations ou encore organisent une activité qui existe avant la règle (cas du code de la route). La notion de "convention" développée dans les travaux de l'économie des conventions recouvre ces deux types de règles (voir Batifoulier, 2001) ; elle permet ainsi de saisir la double dimension des institutions économiques, coordination et différenciation. C'est la conception que j'utilise dans ce texte, celle que les auteurs de ce dernier ouvrage appellent "l'approche interprétative" des conventions.

coordination. Cette dialectique ne régit pas seulement un collectif en particulier mais aussi la gouvernance par les collectifs. Les fictions universalisantes du marché et de la loi ne prennent sens que si elles sont supportées par des représentations collectives qui réalisent les coordinations dans les contextes locaux et en même temps intègrent la diversité des collectifs dans un monde commun. Les collectifs sont faillibles à ces deux niveaux, dans l'intégration locale des capacités, dans l'ouverture au monde. Cette proposition me servira de ligne d'analyse des compétences collectives qui se déploient dans le cadre des professions et de leurs limites.

1.2 La profession : espace conventionnel et ordre institutionnel

Jusqu'ici, la notion de capital social a servi à introduire celle de gouvernance par les collectifs. Pour conserver ensemble ces deux notions, il faut préciser quelle est la nature des détenteurs du capital social. Trois visions sont possibles et se complètent. Le capital social est distribué dans une société, il représente ce qui permet une coordination systémique. Il mesure l'efficacité des institutions d'une société et en particulier l'effort de coopération. Mais il subit l'obsolescence et sa dynamique relève de l'innovation institutionnelle. Il est (aussi) distribué dans des communautés ou des collectifs ou encore des réseaux (qui sont des collectifs développés dans plusieurs dimensions). Il est alors actif s'il n'est pas thésaurisé (bloqué dans des traditions, par exemple), mais permet la connexion des communautés au monde. C'est en étant distribué dans les collectifs que le capital social est finalement appropriable par les acteurs à la fois individuellement et collectivement.

Dans la suite de ce texte, je m'intéresserai essentiellement à ce domaine du capital social qui est représenté par les savoirs professionnels et les institutions qui constituent ce que l'on nomme une profession. La notion de communauté n'absorbe pas celle de profession, qui désigne plutôt l'espace institutionnel où se coordonnent les collectifs professionnels. Les collectifs professionnels locaux (ou communautés locales de pratiques) sont responsables de la création des savoirs opérationnels et de l'intégration des savoirs génériques, ils sont également responsables du maintien des conventions générales qui définissent l'activité professionnelle. A cet égard, comme nous venons de le voir, leur talon d'Achille est dans leur ouverture, tant interne (coopération) qu'externe (régulation). C'est avec le blocage de ces conventions professionnelles que peut se développer une crise professionnelle, non seulement crise interne (de la coopération), mais crise de la définition des compétences professionnelles.

L'approche institutionnelle de la notion de profession met en évidence plusieurs champs conventionnels : les compétences foncières de la profession ou *qualification professionnelle* ; l'éthique et l'autonomie professionnelle ou *régime de responsabilité* ; la *coopération professionnelle*, qui partage domaine collectif et domaine privé. L'ensemble forme ce que l'on peut appeler un *paradigme professionnel*. Si les professions représentent une forme de la gouvernance collective, une profession n'est pas par nature plus "corporatiste" qu'une autre forme d'organisation, cela dépend de la façon dont elle s'inscrit par rapport aux trois formes de gouvernance. Il y a des formes professionnelles plus ou moins libérales, communautaires ou corporatistes.

1.3 Gouvernance par les collectifs et régimes de responsabilité

J'appelle régime de responsabilité l'ensemble des règles qui définissent la responsabilité des acteurs dans l'échange de biens ou de services. Un régime de responsabilité caractérise les institutions du marché, comme le fonctionnement de l'Etat ou des professions. Cette notion permet de préciser celle de gouvernance. On peut attribuer une force de gouvernance aux trois types d'institutions que sont le marché, l'Etat et les collectifs. Cette force, dans chaque cas pris isolément, est ambivalente, car de nombreuses forces pèsent simultanément sur l'évolution des structures de l'économie, et elle est aussi insuffisante pour motiver les actions individuelles. Dire que le marché, l'Etat, les communautés (ou les collectifs) sont faillibles, c'est dire qu'ils constituent des champs de forces faibles, ce qui ouvre l'espace des possibles et confère à l'avenir un caractère radicalement incertain. Cet espace est celui de la prise de responsabilité. Les échecs des modes de gouvernance ne sont pas de simples échecs structurels (simples effets des dynamiques structurelles de l'économie), mais aussi des échecs des actions humaines et, en général, de la politique. C'est le lien entre ces deux aspects qu'entend refléter la notion de régime de responsabilité.

S'interrogeant sur la "*situation faite dans la pensée économique au déclin et au relâchement*", Hirschman (1970 [1995]) dégage deux modèles théoriques de l'économie, qui justifient deux perspectives d'action différentes. La vision sous-jacente à la théorie de la concurrence parfaite est celle d'une "économie constamment tendue" (p.23). Certes, l'outil des économistes n'est plus la concurrence parfaite, mais celle-ci reste l'horizon normatif, comme si le monde était presque parfait et qu'il suffirait de quelques béquilles là où les marchés défont pour maintenir une économie en tension (et où se vérifient les théorèmes). Hirschman lui oppose "*l'idée toute simple qu'une société se risque fréquemment à produire moins que le maximum possible si son excédent de production la situe au-delà de la stricte subsistance*". Cette idée simple s'oppose à la vision qui suppose que l'on puisse tirer d'une théorie utilitariste des incitations suffisamment puissantes pour que tous les agents, isolément, contribuent à faire tourner une économie à plein régime. Hirschman rassemble alors les éléments "d'une théorie de l'économie *relâchée*" (p.25, souligné par l'auteur). Cette notion ne désigne pas une inefficacité de l'économie ou encore les "*market failures*", mais l'idée que les objectifs tant individuels que collectifs sont en-deçà ou différents de ce que serait une économie régie par les lois du calcul rationnel et de l'optimisation (Simon, 1952 ; Cyert et March, 1963). On pourrait dire que ce relâchement englobe les défaillances des Etats et des collectifs (dont celles des professions) avec les défaillances du marché. Hirschman y voit un avantage, à la fois sur le plan théorique et sur le plan pratique (politique) : respectivement, il fait la place aux collectifs (donc, aux résultats de la sociologie ou des sciences politiques) et à l'engagement et à l'action réflexive.

Les incertitudes qui entourent la fonction de production (et aussi la consommation) offrent une explication classique au relâchement de l'économie par rapport à l'optimum. Mais les explications recensées par Hirschman sont d'une autre nature et fournissent en quelque sorte une liste des enjeux en matière de régime de responsabilité ; elles tiennent au fait que les compétences sont spécifiques à un contexte, aux marchandages ou négociations qui accompagnent tout contrat et aux obstacles que rencontrent l'esprit d'entreprise et la coopération. Le point de vue d'Hirschman est clairement celui "*de l'importance et de l'omniprésence du relâchement. (...) en raison d'une sorte d'entropie propre aux sociétés humaines productrices d'un excédent, il ne cesse de s'en*

créer. (...) les entreprises et les organisations sont en perpétuel danger de connaître la défaillance et le déclin, c'est-à-dire de perdre leur caractère rationnel, leur efficacité, leur énergie productrice, même si elles opèrent dans le cadre institutionnel le mieux conçu au monde" (p.32). Mais "*comme les forces de déclin, toujours à l'œuvre en un point ou en un autre, ne règnent pas partout en même temps, il est permis de penser que leur action éveille des forces susceptibles de leur faire échec*" (id.). C'est ainsi qu'intervient la question de la responsabilité, à travers les mécanismes de l'économie et de la vie politique et les deux "forces endogènes" que sont la "défection" (*exit*) et la "prise de parole" (*voice*), "qui s'opposent sans s'exclure" (id.). Lorsque la qualité d'un bien ou d'un service se dégrade, la réaction privée est de s'en détourner, simple logique de conviction qui ne prend son effet, de façon involontaire, que par l'addition des refus. La prise de parole, afin d'obtenir un accord, tient toujours de la défense d'une cause. Elle a besoin d'un public, elle vise une responsabilisation et une réaction collective, elle participe ainsi à la définition des collectifs. La défection, si elle est aisée, est un obstacle à la prise de parole ; en règle générale, le loyalisme freine la défection et favorise la prise de parole (p.125). En suivant Hirschman, on peut distinguer plusieurs formes de collectifs selon la façon dont ils encouragent le loyalisme et excluent la défection : l'entreprise ; la famille, les clans, les églises et autres communautés identitaires ; les organisations volontaires et notamment les partis politiques. Les professions sont de la troisième forme, mais elles ont aussi des aspects qui tiennent aux deux autres ; on pourrait en dire de même des firmes. D'une façon générale, les collectifs sont plus ou moins habiles à entretenir le loyalisme et les régimes de responsabilité sont des systèmes conventionnels plus ou moins ouverts et hybrides.

Le relâchement de l'économie n'a rien à voir avec la passivité, puisque finalement c'est la part laissée à la réflexivité. L'argument d'Hirschman pour expliquer le rôle "fonctionnel" du loyalisme dans la prise de parole, c'est-à-dire dans l'engagement, l'exprime bien : "le loyalisme (...) encourage les individus à prendre une voie qui exige d'eux *un effort de créativité* auquel ils se seraient normalement refusés" (p.128, souligné par moi). Dans certaines conditions, ce qui favorise la coopération, favorise la création. Dans d'autres conditions, c'est plutôt l'esprit d'entreprise schumpeterien et la prise d'autonomie qui favorisera la création. Au total, les deux se combinent dans les processus d'innovation. La question du loyalisme ne se limite pas à la question de la relation d'un individu avec un seul collectif. L'engagement comprend une responsabilité par rapport aux autres immédiats et par rapport au monde. C'est sous ce double aspect qu'est vue généralement l'éthique professionnelle. L'attribution des responsabilités passe par la loi et par les conventions. Les conventions de qualification professionnelle, dont il a été question précédemment, spécifient la responsabilité du professionnel, en relation avec le groupement professionnel dans lequel il s'inscrit et en relation avec les utilisateurs et aussi les autres porteurs de droits sur les ressources.

Si le calcul économique n'y suffit pas, l'éthique peut-elle permettre de déterminer les bonnes actions à conduire ? Weber (1919 [1959]) répond par la négative : il oppose éthique de la conviction (on fait son devoir et on s'en remet à Dieu pour les conséquences) et éthique de la responsabilité. Prise dans l'absolu, aucune des deux ne peut orienter seule une activité orientée selon l'éthique (cf. p.173). La question que discute Weber est celle de l'ethos de la politique "*en tant que "cause" à défendre*" (indépendamment des buts qui lui sont propres), aussi elle concerne d'une façon générale la mission que la politique ou la prise de responsabilité (défendre une "cause") "*peut remplir dans l'économie globale de la conduite de la vie*" (p.166). Un modèle

professionnel est toujours porteur d'une cause. C'est parce qu'il y a recherche d'autonomie, qu'il y a prise de responsabilité.

Les trois qualités déterminantes qui font l'homme politique, selon Weber, font également le professionnel : passion, responsabilité et distance. Par passion il faut entendre le désir de faire, l'objet à réaliser, la cause à faire triompher. Weber considère qu'il est sage de penser que l'activité politique ne répond jamais à l'intention primitive de l'acteur, mais il soutient que cette constatation ne peut servir de prétexte pour s'abstenir de se mettre au service d'une cause, car l'action perdrait alors toute consistance interne (p.165). Cette observation s'applique plus généralement à l'action collective, ou à l'action qui suit des conventions, qui n'est pas toujours ce que l'on croit en attendre et qui n'est pas possible sans cette croyance. Mais, la passion n'est que romantisme sans la "*responsabilité*". Enfin, il faut raison garder, c'est-à-dire opérer un détachement de l'objet visé pour apprécier les événements et vaincre la "*très ordinaire vanité*" (cf. pp. 162-163). Weber fait de la conciliation de l'éthique de la conviction et de l'éthique de la responsabilité, la base des qualités qui "*constituent ensemble l'homme authentique, c'est-à-dire un homme qui peut prétendre à la vocation politique*" (p. 183) ; pour faire écho aux trois qualités énoncées, il faudrait également faire appel à une éthique du détachement. Au delà de cette morale de la vocation politique, je propose d'analyser dans ses formes sociales la conciliation entre conviction/passion, responsabilité et détachement/raison. Elles s'expriment notamment dans l'éthique professionnelle et dans la déontologie, qui codifie l'autonomie et la responsabilité du professionnel.

L'éthique professionnelle renvoie au fonctionnement des régimes de responsabilité. Batifoulier (1999) développe une analyse de l'éthique professionnelle en termes de conventions, en considérant cette notion dans son double fondement : "cognitif" (la rationalité procédurale) et "émotif" (registre qui joue comme une contrainte maintenant la règle). Dans le cas étudié par cet auteur, celui des médecins, la règle éthique est maintenue active par le poids des émotions liées à une activité qui vise à maintenir la vie. La profession médicale n'a pas l'apanage d'une éthique sous-tendue par la force des émotions qui caractérisent nos rapports aux manifestations de la vie. C'est aussi le cas des agriculteurs (Pharo, 1985 ; Salmons, 1986). La dimension macrosociale des conventions, dans l'optique de l'économie des conventions, repose sur la référence à des principes de justice qui introduisent une dimension politique ou universelle ("commune humanité", dans le langage de Boltanski et Thévenot, 1991) et qui incluent la primauté de la vie. Ces principes (même lorsqu'il sont référés au monde "domestique") ne sont pas de l'ordre des principes qui régissent la communauté, mais de l'ordre de ceux qui régissent la cité. C'est dans cette dimension sociale publique, que les débats sur la responsabilité et l'éthique professionnelle s'inscrivent dans ce que l'on peut appeler des régimes de responsabilité. La responsabilité professionnelle est le pendant de la délégation de compétences que représente la qualification. Cette perspective fait partie d'une analyse de la profession comme un ordre conventionnel. Pour développer cette analyse, je m'appuierai successivement sur les notions de convention et de compétences, après avoir donné, dans la section suivante, quelques repères sur la professionnalisation de l'agriculture.

2 La professionnalisation (le cas de l'agriculture)

2.1 La coopération professionnelle en agriculture

La professionnalisation, historiquement parlant, correspond à la résorption de la coupure entre savoirs indigènes et savoirs techniques et à un changement des régimes de responsabilité. La standardisation dans l'agriculture, comme ailleurs, s'est développée avec l'échelle des réseaux techniques et des marchés. Elle a été souvent vue comme un facteur de déqualification du travail, associée à l'industrialisation de l'agriculture. Pour ma part, j'ai analysé ce processus sous un angle inverse (quoique complémentaire), celui du développement d'une qualification professionnelle (Allaire, 1995). Un paradoxe de la standardisation est qu'elle demande des dispositifs complexes de traduction entre connaissances scientifiques et techniques et connaissances opérationnelles, c'est-à-dire celles qui sont réellement mobilisées dans l'activité de production. Dans la mesure où les conditions de mise en œuvre de la production sont variables, les technologies agricoles modernes exigent dans leur mise en œuvre des ajustements, dont la maîtrise définit le champ professionnel de l'activité. Si les économies associées à la standardisation proviennent de la réduction des coûts de qualification du travail, l'efficacité du processus de standardisation est limitée par la diffusion et l'appropriation des standards. Le rôle de création de cohérence que joue la coopération professionnelle au sein du système technique agricole en a été une condition décisive.

Pour analyser les dispositifs professionnels, il faut resituer l'activité des agriculteurs dans son contexte interactif. Celui-ci est de plusieurs ordres : le collectif de travail familial, les communautés et groupes professionnels locaux (groupes d'entraide, groupes d'étude et de développement, syndicats, CUMA⁴...), les relations avec le voisinage, les relations avec les fournisseurs et les clients et toutes les relations créées par les politiques publiques ; tous ces domaines ont donné lieu à des groupements professionnels. La professionnalisation est un élargissement des cadres locaux de coopération et un dépassement de l'horizon communautaire ; ce processus a des effets sélectifs. Les politiques publiques, d'une façon générale, et les stratégies professionnelles, construites au niveau départemental (celui des Chambres d'Agriculture), jouent sur l'évolution des cadres de socialisation professionnelle ; joue également l'évolution générale de la société, l'élévation du niveau d'éducation, plus de marché et aussi plus de normes.

Une enquête conduite récemment dans le Gers (Allaire, Wolf, 2001) montre que les agriculteurs, dans leur très grande majorité, attribuent d'abord leurs compétences, y compris dans le domaine technique, à "l'expérience personnelle". Ce qui est désigné ainsi recouvre la notion de "capital social", qui comprend l'adhésion à des groupes locaux organisés et l'appartenance à des réseaux plus informels. La très grande majorité des agriculteurs professionnels gersois adhèrent à une coopérative (89%) et la majorité (56%) à une CUMA. L'adhésion aux syndicats (45%) est plus importante que celle à des groupes locaux de développement (29%), car les groupes locaux qui couvraient le département ont périçlité, en tant que groupes formels, après une réorganisation en 1985 du conseil technique (placé sous l'égide de la Chambre d'agriculture), lequel est aujourd'hui départementalisé, spécialisé selon les filières et associé avec les coopératives (le technicien de

⁴ Coopératives d'Utilisation du matériel du Matériel Agricole.

base est celui de la coopérative). Toutefois, de nouveaux groupes locaux sont apparus autour de démarches qualité, d'actions environnementales collectives, de productions fermières et de l'organisation de services techniques spécialisés⁵. D'une façon générale, les groupes professionnels (librement constitués) sont reconnus comme la base du développement professionnel agricole depuis un décret de 1959, confirmé en 1966 ; les groupes professionnels de base (groupes de développement de natures diverses, CUMA, réseaux spécialisés...) ont effectivement regroupé, dans les décennies récentes, la plus grande partie des agriculteurs "professionnels"⁶. Que l'organisation professionnelle embrasse largement la masse des agriculteurs ne veut pas dire qu'il n'y ait pas débat sur les marges de la profession, ni une diversité des modèles professionnels.

2.2 Qualification professionnelle en agriculture

La définition réglementaire de la qualification professionnelle des agriculteurs résulte de la normalisation d'un statut et d'une capacité professionnelle, processus d'ordre conventionnel. Les politiques qui ont assuré la modernisation agricole, parmi lesquelles le développement de l'éducation et de la formation technique et les politiques de crédit et d'aide à l'investissement, ont forgé un statut économique de l'exploitation agricole et de l'agriculteur qui a été négocié avec la profession. L'Etat a également délégué à la profession l'organisation de fonctions publiques telles que la recherche-développement par filières, la formation professionnelle, la gestion du régime de sécurité sociale et le "développement agricole" (i.e. le conseil en agriculture). Le cadre réglementaire de l'activité agricole, plus récemment, a connu de nouvelles évolutions avec le développement de la réglementation environnementale et l'encouragement à la multifonctionnalité de l'agriculture. Ce sont là des composantes institutionnelles de la profession, qui n'est pas une construction corporative indépendante.

La première mention officielle du terme "qualification professionnelle" en agriculture est faite dans le Plan Mansholt, en 1969, lequel visait à doter la politique agricole européenne d'un dispositif d'action sur les structures agricoles, en complément de la politique de gestion des marchés. En France, dès 1973-1974, des textes réglementaires organisent un processus de normalisation de la qualification professionnelle des agriculteurs. Il s'agit de qualifier les "emplois viables", sur lesquels l'Etat raisonnablement doit concentrer ses aides incitant les agriculteurs à investir. Est alors introduit le principe d'une condition de "capacité

⁵ Ce modèle départemental d'organisation du développement agricole est assez général en France, avec des variantes. Dans d'autres départements, le poids des coopératives d'approvisionnement et de collecte peut être plus faible, certaines zones de collecte peuvent tout aussi bien être organisées par des transformateurs privés qui généralement assurent le conseil en amont en s'appuyant sur les réseaux professionnels, certaines filières peuvent être organisées à un niveau territorial local avec des groupements qualité. L'organisation professionnelle tend également à se caler sur les nouveaux territoires définis par les politiques de développement local et les politiques environnementales. Les "groupes locaux" sont des groupes de projet, plus ou moins formellement organisés, qui sont aussi des communautés, c'est-à-dire des groupes où l'interaction dialogique et les échanges en confiance sont fréquents entre les membres (Darré, 1996). Ils conservent souvent une base villageoise ou familiale mais ils tendent à se délocaliser avec la mobilité des individus.

⁶ Malgré l'abondance des sources statistiques, il n'est pas facile d'identifier cette population et cette définition même est un enjeu identitaire (Rémy, 1987). L'adhésion professionnelle n'est pas réservée à une élite, comme on le dit parfois. Il y a un renouvellement permanent des responsables locaux dans les réseaux professionnels, qui ne va pas toujours sans problème, car les dispositifs de coopération ont généralement un caractère générationnel.

professionnelle", définie par un diplôme ou une durée d'expérience professionnelle. Par ailleurs, tout un travail de définition des diplômes correspondant à cette capacité professionnelle a été entrepris (par le Ministère de l'Agriculture qui gère l'Enseignement Agricole) avec l'élaboration d'un référentiel de métier de "responsable d'exploitation agricole", négocié également avec les organisations professionnelles représentatives. L'élévation du niveau de formation scolaire dans la définition de la capacité professionnelle, qui interviendra ultérieurement (dans le cadre d'une évolution générale des diplômes techniques), sera justifiée par le fait que les techniques agricoles font appel à une base de plus en plus large de connaissances scientifiques et que les marges de progrès économique sont liées à une maîtrise toujours plus fine des techniques.

La conception du modèle professionnel est d'emblée la conception d'un modèle social⁷. Cela est explicite dans le compte rendu des travaux réalisés sous l'égide des Chambres d'Agriculture à la fin des années 1970 qui ont abouti à la définition d'un "référentiel professionnel" (Fauquet, 1981), qui a servi de base à l'élaboration des référentiels des diplômes professionnels. Deux justifications d'une définition normative de la qualification professionnelle en agriculture sont alors données. La première correspond à la nature du contexte économique (d'il y a 30 ans...), "*celui de la compétitivité*", d'une "*économie dominée par l'industrialisation*" dont les corollaires sont "*l'apparition de la spécialisation des tâches et l'accroissement de leur technicité, l'importance nouvelle attachée au calcul économique et aux méthodes de contrôle s'appuyant sur la comptabilité*". La seconde correspond précisément au fait que la "norme" qui veut que l'entreprise agricole reste une entreprise "familiale" exige de la part des agriculteurs une compétence "spécifique" (par opposition aux compétences requises des salariés de l'industrie) : "*l'option prise aussi bien par les Organisations Professionnelles que par les Pouvoirs Publics*" est celle de "*l'exploitation familiale à responsabilité personnelle*". La formation des agriculteurs ne doit donc pas se limiter à la technique mais inclure la gestion comptable. Un courant en faveur de l'agriculture de groupe et de la coopération a cherché en vain à faire reconnaître le collectif professionnel comme cadre de l'activité professionnelle. Le référentiel de métier est centré sur l'entreprise et le modèle de l'entrepreneur. C'est la part, essentielle dans son statut, de l'autonomie professionnelle de l'agriculteur. Cela n'exclut pas, comme nous venons de le voir, la coopération.

Ce n'est qu'avec la "fin des modèles techniques" (selon l'expression utilisée par les responsables agricoles eux-mêmes depuis une douzaine d'années), c'est-à-dire la tendance à la diversification des activités plutôt qu'à leur spécialisation, que s'est développée une réflexion nouvelle sur des compétences du métier plus reliées aux relations humaines et à la conduite de projet. Les résultats d'une enquête conduite en Midi-Pyrénées sur les sortants des formations au métier d'agriculteur (Brevet Professionnel de Responsable d'Exploitation Agricole et CAP agricole) mettent en évidence le rôle des compétences transversales. La convention professionnelle du métier qui s'est construite dans les années 1970 sur une base essentiellement technique se reconnaît dans les capacités qui ont un caractère *générique* (elles sont "utiles", "maîtrisées" et "acquises par la

⁷ Par "modèle professionnel", on désigne des représentations concernant la définition de l'activité, l'effort qu'il convient de fournir et la nature de la conscience professionnelle (régime de responsabilité). Les modèles professionnels se fabriquent et évoluent tant par l'institutionnalisation des formes de reproduction professionnelle (statut et référentiel de métier) que dans l'exercice professionnel où s'effectue l'adaptation des routines et des représentations professionnelles.

formation"), il s'agit des "*Techniques de production agricole*" et de la "*Gestion d'entreprise*"⁸. Cette conception cohabite aujourd'hui avec une conception plus intellectuelle du métier, dans laquelle la "*culture générale*" a plus de place. Par ailleurs, la fonction commerciale du métier, si elle n'est pas considérée par tous comme une composante fondamentale du métier, l'est de plus en plus. Les autres compétences transversales ("*Négociation*", "*Communication*", "*Gestion d'une équipe de travail*", "*Documentation et recherche d'information*"), qui sont des compétences relationnelles, sont à la fois partagées et spécifiques (par rapport à la formation).

2.3 Les défis de la globalisation

Du mouvement de professionnalisation et de modernisation de l'agriculture, je retiens pour mon propos trois aspects : une qualification professionnelle construite dans le registre "industriel" (codification et rôle stratégique des compétences techniques dans la diffusion des technologies génériques), des dispositifs publics cogérés de qualification des statuts professionnels qui globalement s'inscrivent dans le schéma de l'Etat providence et... des régulations "domestiques", souvent inaperçues, aux deux bouts de la chaîne alimentaire. La maîtrise des techniques et aussi de leur impact repose, en effet, sur des coordinations professionnelles locales et des règles de comportements déterminées par des valeurs communautaires, de même à l'autre bout, avant que ne se développe un marché des aliments préparés et de la restauration, la maîtrise des produits alimentaires reposait sur les savoir-faire culinaires et ménagers. Les deux domaines de la production et de la consommation alimentaire, devenus étrangers l'un à l'autre en termes de savoirs, ont connu d'importants changements depuis plus d'une décennie, d'un côté, avec la critique du productivisme et de l'autre avec le développement des services (aliments-services, repas hors domicile, gastronomie). L'un des aspects de ces transformations, dont j'ai essayé de rendre compte par ailleurs en termes de changement de modèles productifs (Allaire, 1995 ; Allaire, 2002) et de logiques d'innovation (Allaire, à paraître), est le développement d'un régime de responsabilité "public". On constate un développement des dispositifs obligatoires ou volontaires d'évaluation, de normalisation et de contrôle des pratiques professionnelles en de nombreux domaines, développement qui engage de nombreux acteurs. Au-delà, ce sont tant les instruments de la politique agricole que les systèmes de recherche-développement qui sont réformés. J'en indiquerai trois principaux aspects.

On a d'abord assisté, en France, à une lente montée en puissance de la question agro-environnementale : définition de normes en application des directives européennes (de la directive nitrates de 1992 à celle qui va s'appliquer en 2004 sur le bien être animal), mise en œuvre d'opérations locales sur des territoires à enjeux particuliers. Depuis 2000, a été mis en place un programme agro-environnemental couvrant potentiellement l'ensemble du territoire

⁸ Cette enquête a porté sur les promotions des années 1992-1994 (Allaire, Chartier, Fenech, Tahar, 1998). Plus de la moitié des sortants de l'échantillon qui étaient installés comme agriculteurs en 1997 l'étaient sur des exploitations ayant au moins une activité, même faible, dite de diversification, en l'occurrence : transformation et/ou vente à la ferme, hébergement, accueil et services divers. La méthodologie de cette enquête, comme de celle qui a été ultérieurement réalisée dans le Gers précédemment citée, repose sur une auto-appréciation de différents domaines de compétences (utilité, maîtrise, rôle de la formation et de l'expérience).

national, avec le "Contrat Territorial d'Exploitation"⁹. Les actions publiques environnementales qui concernent l'espace agricole et rural impliquent plusieurs niveaux de construction (Allaire, Dupeuble, 2003). L'agroenvironnement est un domaine où l'innovation institutionnelle va bon train, mais dont la construction est bien loin d'être achevée et instrumentée dans des compétences collectives, qu'il s'agisse des pratiques agricoles ou de la formation, de la recherche et de l'ingénierie de projet en ce domaine. Les évaluations disponibles mettent souvent en question l'efficacité des mesures agro-environnementales contractualisées avec les agriculteurs et le peu de transparence de ces contrats, à la fois quant aux objectifs et à leurs résultats. Ces limites attestent des problèmes d'apprentissage générés par ces changements institutionnels et les nouvelles questions de responsabilité qu'ils posent.

Par ailleurs, plus il est important d'adapter les produits et services fournis par l'exploitation agricole (ou par la coopérative) aux marchés, plus la compétence économique et les capacités transversales jouent un rôle stratégique. La question de l'évaluation des biens acquiert une importance croissante dans le fonctionnement des marchés. A côté de l'évaluation des produits au regard des normes publiques de sécurité, il se développe des systèmes d'évaluation privés attribuant des signes de qualité. La définition de nouveaux standards de qualité et leur normalisation au niveau européen et international a été une des grandes affaires de l'UE et des autres pays de l'OCDE depuis une décennie. La mise en œuvre de ces standards repose sur la création de compétences collectives, aujourd'hui diversement intégrées dans les systèmes professionnels et qui tendent à en modifier les contours.

L'apparition dans le domaine des biotechnologies de consortia privé/public de recherche a suscité la dénonciation de formes privatisées de science. Mais, on s'aperçoit aujourd'hui que la contrepartie de cette privatisation des recherches est leur mise en débat public. C'est dans les domaines où l'innovation est active que se manifestent des enjeux publics sur les compétences. La crise professionnelle diffère d'une crise de marché, en cela qu'il s'agit d'une crise dans l'ordre de l'opinion. La mise en suspicion des compétences agricoles remonte jusqu'aux compétences des techniciens et des scientifiques et réciproquement (la "crise des OGM", n'est pas d'abord une contestation des pratiques agricoles, mais d'une technostructure scientifique). La suspicion peut conduire à la solution "exit" avec des effets cumulatifs. C'est ce qui s'est passé avec la chute de la consommation de viande rouge lors de la "crise de la vache folle". La mondialisation et la globalisation des marchés entraînent un changement d'échelle des effets d'opinion (comme le montre le cas des OGM), ce qui accroît les enjeux de la normalisation.

3 La profession comme conventions

Cette section et la suivante approfondissent le cadre général proposé d'analyse des professions comme conventions et compétences collectives. Dans les deux cas, je dégagerai deux niveaux d'analyse en distinguant les règles qui maintiennent les compétences individuelles, qui sont des conventions de coopération et qui maintiennent également les collectifs professionnels, et les règles qui qualifient le champ professionnel et les compétences collectives.

⁹ Créé par la Loi d'Orientation Agricole de 1999, devenu "Contrat d'Agriculture Durable" en 2003. Depuis juin 2003, il est prévu de mettre en œuvre au niveau européen l'éco-conditionnalité (respect des "bonnes pratiques") des aides publiques versées aux agriculteurs (application en France pour 2007).

3.1 Conventions de coopération et conventions de qualification

Le rôle des structures de coopération professionnelle concerne la mise à disposition, à l'égard des membres d'un réseau professionnel, de ressources spécifiques qui garantissent à la fois l'existence des acteurs individuellement et de la profession collectivement. C'est là une définition des compétences professionnelles : elles visent essentiellement à faire face aux incertitudes qui naissent de la pratique (variabilité des objets et contextes de travail) par la communication et la formalisation continue de l'expérience, ce qui implique l'existence et la reproduction d'un langage commun de communication.

Pour autant que les membres d'un collectif trouvent un bénéfice à la coopération sous la forme d'un avantage comparatif externe, ils sont incités à fermer celui-ci (avec un certain "relâchement" toutefois). Tout ce qui spécifie le capital professionnel est en même temps à la source de la constitution de barrières professionnelles, sur lesquelles repose le statut professionnel. Les principaux éléments de ce statut sont : (i) une définition juridique du domaine d'activité, (ii) la définition légale d'une capacité professionnelle, (iii) la possession d'un fond (commercial, agricole, clientèle) dont la disponibilité est limitée, (iv) l'adhésion à des règles professionnelles. Ces limites prennent des formes historiques variables selon les professions et les contextes, en particulier le rôle de l'Etat ; elles sont définies par les conventions de qualification. Le capital professionnel ne se compose pas seulement des savoirs issus de la coopération et d'attributs statutaires, il "*comprend également des représentations communes définissant les obligations et les convictions des professionnels*" (Batifoulier, 1999), qui sont les constituants de la conscience professionnelle.

Les conventions de coopération s'apparentent aux "conventions d'effort" introduites par Leibenstein (1982) pour expliquer l'effort au travail des salariés. Le contrat de travail (règle constitutive) reconnaît une qualification du salarié mais ne prescrit pas les tâches, ni l'effort. C'est dans le collectif des salariés que s'établit une "convention d'effort" (règle régulative). C'est la convention d'effort qui permet la coordination verticale dans l'entreprise (entre les salariés et le capitaliste) et donc la reproduction du contrat de travail. Selon l'analyse qu'en propose Leibenstein (1982), les salariés ont un intérêt collectif à déployer un certain effort dans leur travail pour maintenir l'entreprise en état de marche, ce niveau étant fixé arbitrairement par l'observation de l'effort des autres et maintenu par des conventions partagées dans ce collectif. Gomez (1994) a proposé de reprendre ce cadre d'analyse pour les producteurs de services professionnels : la convention d'effort assure alors une certaine qualité de service pour l'utilisateur. Les conventions d'effort concernent dans les deux cas un ensemble de tâches définies dans un domaine de qualification (un service).

Cependant, la convention de qualification professionnelle diffère du contrat de travail. On peut l'interpréter comme une compétence à qualifier une situation qui est déléguée au professionnel par l'utilisateur du service. C'est dans le cadre d'un tel marché de délégation que jouent les mécanismes de réputation. Beuret (1998), reprenant la problématique de Gomez, distingue des conventions professionnelles qui déterminent les contenus du métier d'agriculteur (donc des conventions de qualification) et des conventions d'effort, qui hiérarchisent les contenus en précisant le niveau d'effort tacitement requis pour des "bonnes" pratiques. Les conventions qui forment une profession déterminent le champ de la profession mais aussi l'effort de coopération.

La solidité de la délégation que représente la qualification repose sur la discipline du collectif et l'entretien du loyalisme professionnel, mais elle est continuellement remise en question par l'évaluation individuelle que les parties prenantes de la délégation font de ses conséquences.

3.2 L'effort de coopération

Les conventions d'effort s'établissent dans des collectifs professionnels. Ces collectifs constituent un espace professionnel de plus en plus complexe. Les conventions professionnelles sont inséparables d'un ensemble de représentations qui se déploient dans plusieurs dimensions, comme le souligne la notion de "convention de qualité" (Eymard-Duvernay, 1993). La définition de la qualité peut être soumise à des règles publiques (qualité réglementaire), à des règles privées (contrats) et à des standards collectifs. Ces règles sont toujours en quelque manière incomplètes et des règles d'effort spécifiques s'établissent localement dans les groupes de producteurs.

Parmi les conventions professionnelles, une est particulièrement importante et englobe les autres : la *convention d'effort en matière de coopération*. Du point de vue de l'individu qui adhère à un groupe professionnel (ou qui est membre d'un réseau professionnel), cette convention implique une évaluation du collectif professionnel et en même temps un certain degré d'engagement. Cette convention, qui est une convention d'auto-qualification du collectif, est partie constituante de l'éthique professionnelle et met en jeu des responsabilités. Ce dont il est question ici, c'est du niveau de coopération dans l'organisation du travail ou de la production, par exemple les questions de l'entretien des haies, des infrastructures d'irrigation, l'état dans lequel on rend un matériel après l'avoir emprunté à la CUMA, etc. D'une façon générale, il s'agit de la façon de mettre en commun des références opérationnelles, dont la mise en commun crée une connaissance partagée utile à chacun pour adapter ses pratiques, et du champ des références mises ainsi en commun. Pour illustrer le caractère problématique de l'effort de coopération, que l'on songe à la critique fréquente "d'individualisme" dans les groupes, qui vise précisément à exclure les comportements de défection (à obtenir le loyalisme). La question de l'évaluation des collectifs se pose sous deux aspects : celui de l'efficacité économique du collectif du point de vue ses membres (avantage comparatif sur les marchés sectoriels) et celui, complémentaire, de la nature du partage des compétences professionnelles collectives versus individuelles, c'est-à-dire celui de la définition du domaine conventionnel du collectif. Dans toute communauté de pratique ou groupe professionnel (groupe d'atelier ou un groupe local d'agriculteurs), se pose la question de la frontière entre initiative et responsabilité individuelles et compétences collectives, en particulier lorsqu'il s'agit de rendre compte. Le partage entre individu et collectif, dans un cas particulier de collectif, forme aussi le rapport de l'individu à la société. Toute convention, telle que cette notion est entendue dans ce texte, est efficace si elle permet une action, ou un échange, dans une situation nouvelle, qui d'une certaine façon va au-delà de ce que seraient les rapports entre un individu et un collectif fini de personnes ou de situations (sans incertitude). Une convention qui permet une coordination locale est toujours aussi porteuse d'une vision du monde et de l'équilibre (ou de la justice).

L'efficacité économique impose plus ou moins de coopération selon la complexité des systèmes techniques et elle est contrainte par la distribution des droits de propriété. Mais, ni l'analyse de la configuration technologique ni celle des droits formels ne peuvent expliquer complètement la coopération (qui n'aurait pas à exister dans une économie parfaitement "tendue") qui repose sur la

distribution des compétences dans des collectifs, cette distribution étant en intersection avec les structures techniques et organisationnelles. L'évaluation des collectifs est donc simultanément une évaluation de leur efficacité du point de vue de leurs membres et la qualification d'un domaine d'action, au regard des autres collectifs. Autrement dit, l'adoption d'un "modèle technique" est aussi l'adoption d'un modèle professionnel ou d'un modèle de collectif. En ce sens, les modèles techniques diffusés dans les réseaux professionnels sont des modèles d'efficacité individuelle et des modèles de gestion du collectif. Les modèles d'efficacité, s'ils sont une norme d'évaluation de l'activité individuelle, sont simultanément et par là même des modèles d'évaluation du collectif (des règles constitutives). En effet, ils instaurent les limites de la coopération en déterminant *un partage entre le domaine individuel et le domaine collectif*.

Les rapports entre le domaine d'autonomie stratégique (compétences réservées) et le domaine de la coopération sont différents selon que l'on a à faire avec la logique de la production de masse (standardisation, convergence des itinéraires techniques, produits génériques) ou avec des logiques de différenciation marchande, qui paraissent aujourd'hui prévaloir. En cela, le changement de modèle productif et des logiques d'innovation touche au cœur des conventions de coopération. En effet, les facteurs stratégiques de la performance individuelle ne sont pas les mêmes selon les logiques prévalant. Dans un environnement suffisamment stable, le développement individuel des firmes (ici des exploitations agricoles) s'inscrit dans des trajectoires de spécialisation et de standardisation. Dans la mesure où il y a une certaine stabilité des modèles d'organisation technique, les questions stratégiques du management sont focalisées sur le niveau des compétences techniques. Dans un contexte plus turbulent ou de changement, la question devient celle du changement de trajectoire, les compétences à innover sont alors celles qui permettent de s'adapter à des opportunités nouvelles et diversifiées. La première logique, dans l'agriculture, conduit à réserver au niveau de l'exploitation la conduite stratégique de l'itinéraire technique (dans le cadre de modèles techniques professionnels locaux légitimes cependant) et à déléguer aux coopératives les compétences économiques. La seconde logique conduit, au contraire, à réserver les compétences économiques (ou au moins à conserver une marge de manœuvre économique) et elle peut permettre une coopération poussée au niveau de la conduite de la production, comme en témoignent le développement de l'offre de service intégral (conduite intégrale d'un chantier, voire d'une culture) par les CUMA ou des entrepreneurs (Allaire, Assens, 2002), ainsi d'ailleurs que le développement du salariat agricole (qui, toutefois, a d'autres déterminants, plus structurels).

3.3 Systèmes de connaissance, convention de publicité et convention de coopération

L'approche de la profession qui vient d'être développée conduit à voir les conventions professionnelles comme reposant sur un apprentissage collectif (au sens de Favereau, 1994) ou, pour reprendre une notion qui vient plutôt de l'économie de la connaissance, comme des systèmes de connaissance. L'apprentissage collectif repose sur des comportements qui permettent une circulation de l'information (de certaines informations), à la fois de façon interne (collective) et externe (publique) au groupe. Foray (1998) représente ces comportements par la notion de "convention d'ouverture" ou *convention de publicité* (la notion de convention, ici comme dans ce qui précède, a une double dimension, interne et externe, ou locale et globale).

Selon Foray (1998), un système de connaissance est "*un réseau d'agents et de structures qui assurent des fonctions spécifiques dans les processus de génération, transformation, transmission et stockage des connaissances*". Les systèmes de connaissance peuvent être caractérisés par leur "degré d'ouverture", face à une logique systémique de fermeture. L'ouverture ("*knowledge openness*") est d'ordre conventionnel. L'argument est le suivant : la "convention d'ouverture", contrairement à la "convention de fermeture", ne se maintient pas spontanément. Elle doit donc être maintenue par un dispositif institutionnel qui assure une circulation des connaissances émergentes. Ce schéma théorique est celui de la "convention d'effort" présentée ci-dessus. Si la convention d'ouverture représente un optimum, seule la convention de fermeture est un équilibre dans un jeu de coopération (du type dilemme du prisonnier). La convention d'ouverture a alors à voir, comme la convention d'effort, avec une situation hors équilibre, plus ou moins proche de l'optimum (pour le jeu) et qui est maintenue de façon "externe", i.e. par ce que Foray appelle ici une institution.

Si l'on considère que la convention d'ouverture ne désigne pas la transparence absolue mais un équilibre conventionnel de publicité de l'information, alors l'analyse me paraît de grande généralité. Les conventions de publicité ou de transparence de l'information sont à la base du rôle des collectifs dans la gouvernance. Aussi j'assimilerai la convention d'ouverture, ou de publicité, avec la convention de coopération professionnelle. La coopération comme la transparence ne sont pas absolues, les conventions dans les systèmes de connaissance comme dans les systèmes de coopération (qui sont essentiellement de même nature) partagent le domaine privé et le domaine public. De même que les conventions de coopération impliquent une représentation du collectif, les conventions de publicité, c'est-à-dire d'échange de l'information, impliquent le partage de modèles d'attribution du sens. Les collectifs ne sont pas solubles dans les conventions. Au contraire, les conventions reproduisent les structures des collectifs qui prennent une grande variété de formes, car ils s'inscrivent dans des espaces multi-conventionnels. Les conventions de coopération professionnelle reposent sur des principes de transparence et d'ouverture. C'est aussi en ces domaines que les compétences professionnelles sont faillibles.

4 La profession comme compétences

Savage (1994) définit la profession comme une forme de réseau. Le "mode de production professionnel" est celui de la conduite d'activités en contexte incertain nécessitant des ajustements et une flexibilité des routines de travail, ce que permettent les réseaux professionnels. La notion de réseau (Powell, 1990) désigne un type d'organisation intermédiaire entre le marché (où les informations sur la qualité des biens sont en principe accessibles à tous) et la firme (où l'information reste "privée"). Qu'il soit localisé à l'intérieur de la firme ou entre firmes (ou entre professionnels), le réseau représente un espace public (d'échange de savoirs). La question des compétences professionnelles pose comme nous l'avons vu la question de la coopération et elle pose, pareillement, la question de l'identité et du but des collectifs, qu'il s'agisse d'une firme ou de groupements professionnels. On dira alors que ce qui fait une profession, c'est sa compétence "fondamentale".

4.1 Fondements et contours des réseaux professionnels

La définition proposée dans Savage et Robertson (1999) donne une vue assez complète de l'approche par les compétences de la profession : *“As a working definition of professional networks, we can think of them as communities of independent practitioners who share a core competence [that earn them rents], and who form strategic alliances across ownership boundaries. Professional networks identify core competences, build capabilities, share them across the membership, and internalize knowledge flows without integrating ownership. Each professional's decisions and abilities are constrained by the capabilities of the network as a whole, as well as by other institutions, and their decisions must be implemented within the system.”* (p. 158). Ce qui définit une profession sont des compétences fondamentales (*core competences*). Savage souligne le rôle de l'éthique et de l'autonomie professionnelles dans la maintenance de ces compétences.

La définition de Savage et le développement analytique qu'elle en donne étend l'approche maintenant bien établie qui voit la firme comme reposant sur des compétences (Azoulay, Weinstein, 2000). Les agents ont des capacités de calcul et des connaissances limitées (hypothèse de rationalité limitée), l'agent compétent effectue des choix raisonnables plutôt qu'optimaux. Les choix raisonnables sont basés sur l'expérience. La coopération accroît sensiblement l'expérience d'un agent (et accroît les compétences du collectif) lorsqu'une plus grande variété de situations peuvent être appréhendées. En cela, il est rationnel de suivre les règles du collectif (hypothèse de rationalité procédurale). Dans le cas des professions, les compétences sont distribuées sur un ensemble d'acteurs qui sont plus ou moins rivaux. Ce qui introduit un double niveau d'analyse, celui des aspects internes (limite de l'action collective) et celui des aspects externes de la coopération professionnelle (les conventions de qualification de la section précédente). Le fonctionnement des réseaux professionnels repose sur le rôle de la réputation liée à l'exercice de la responsabilité. Ces mécanismes sont souvent réduits à un schéma individualiste dans la notion de "contrôle par les pairs". Dans l'agriculture, comme pour les autres professions, les compétences professionnelles émergent et sont construites dans différents types de collectifs. De ce fait, les compétences techniques sont spécialisées et non homogènes, mais, à différentes échelles, le rôle propre des collectifs professionnels est d'assurer une intégration des compétences.

La définition des contours d'une profession relève de la définition des droits de propriété, qui est l'objet de l'action professionnelle sur la scène politique et légale. Mais les contours d'une profession sont aussi ceux de tout un système organisationnel qui assure, à différents niveaux, la coopération professionnelle. Les règles professionnelles ont alors pour objet de cadrer le flou des droits d'usage privé des ressources, qu'il s'agisse de ressources communes à la profession ou partagées avec d'autres usagers (l'eau par exemple). Au niveau local, les contours de la profession sont également définis par ces règles d'usage. Au niveau sectoriel, ils le sont par les conventions de qualité. Les relations stratégiques qui constituent les réseaux professionnels agricoles ne se limitent pas aux relations entre pairs. Elles comprennent aussi les relations entre producteurs des technologies en amont et les agriculteurs utilisateurs de celles-ci et les relations entre producteurs agricoles et les utilisateurs des produits de l'agriculture (consommateurs comme bénéficiaires ou victimes des externalités de l'agriculture). Pour cette raison, le développement d'un système professionnel agricole est allé de pair avec l'industrialisation de l'agriculture. Par contre, les liens entre le domaine de la production et celui de l'alimentation se sont distendus et apparaissent

désormais comme problèmes publics. La remontée des demandes du marché jusqu'aux agriculteurs et l'exigence de "traçabilité" est un facteur de transformation et de redéploiement du système professionnel. Tandis que l'innovation à partir de la technologie pouvait se focaliser dans des espaces sectoriels et professionnels, l'innovation par la demande de service passe par des réseaux ouverts et les passages entre réseaux.

4.2 Les compétences fondamentales et l'identité de la profession

Les compétences qui permettent la survie de l'organisation forment le "cœur" de compétences ("*core competence*"). Ce sont ces *ressources spécifiques* d'une organisation qui lui permettent de créer et de pérenniser un avantage concurrentiel et de se distinguer des autres organisations. Si l'on transpose cette analyse aux professions, les ressources fondamentales sont celles qui maintiennent l'existence institutionnelle de la profession.

Un cœur de compétences caractérise une profession, aussi bien qu'une firme. C'est le maintien, par la dynamique professionnelle collective, de cet ensemble de compétences, à travers l'évolution des techniques et de la demande du marché, qui permet la pérennisation de la profession. Dans le cas de la pharmacie, Savage (1994) identifie le contrôle de l'effet et de la pureté des médicaments comme unique et constante "tâche centrale" de la profession (*core task*), c'est-à-dire sa fonction caractéristique tout au long de son histoire et de son institutionnalisation et dont dépend son existence ("*that has successfully differentiated pharmacy from all other related professions: the certification of the strength and purity of medicinal drugs*"). Depuis ses origines lointaines, la fonction caractéristique de l'agriculture est de maintenir la fertilité de la terre. Le cas de l'agriculture est assez exemplaire de l'imprégnation des valeurs professionnelles par les principes moraux et d'une inscription dans l'histoire longue des institutions. La compétence fondamentale qui définit l'activité agricole est codifiée dans le Code Rural : le droit d'exploitation doit être utilisé "en bon père de famille", c'est-à-dire en maintenant les ressources dans la capacité d'être utilisées. Cette logique patrimoniale s'est incarnée historiquement dans plusieurs cadres de régulation. La puissance de l'agronomie (comme de la pharmacie, dans son domaine) est de réduire à des paramètres contrôlables le cœur du métier, c'est-à-dire à des compétences professionnelles définies en termes scientifiques et techniques ; mais leur développement implique un nombre de domaines scientifiques de plus en plus nombreux. Leur diffusion, comme je l'ai précédemment souligné, implique des capacités d'adaptation locales face à des situations variées. D'une certaine façon, la crise professionnelle agricole peut-être vue à travers une évolution de la définition de cette compétence fondamentale, par exemple comme la substitution entre un point de vue du type chimie du sol et un point de vue plus écologique, où l'agronomie trouve d'ailleurs ses limites (l'unité de gestion qu'est la parcelle agricole n'étant plus l'unité pertinente de gestion patrimoniale).

Au total, le maintien de la compétence fondamentale de la profession n'engage pas uniquement la formation des capacités individuelles mais plus largement tout un système technique complexe. Ce système technique n'est pas un système de transmission parfait. Si la métaphore de la boîte noire pour désigner les technologies aide à comprendre que des pans entiers de ce système échappent à la responsabilité directe des acteurs, elle oblitère le fait que de nombreux réseaux différents relient conception et usage des objets techniques. S'appuyant sur des connaissances limitées des propriétés d'une situation, la coordination locale s'appuie néanmoins sur les

représentations globales que les acteurs ont des techniques et de la qualification professionnelle. La notion de compétence fondamentale peut alors être vue comme des règles qui constituent un modèle d'interprétation et d'évaluation des actions professionnelles. Ce modèle d'évaluation concerne à la fois les actions individuelles et collectives. La tâche centrale de maintien de la fertilité de la terre est à la fois une contrainte pour le maintien de l'activité agricole dans un cadre individuel et de la fonction de l'agriculture, d'une façon globale. Il s'agit bien là du principe essentiel qui définit la responsabilité de la profession agricole et du système agronomique au sens large. C'est ce qui est réaffirmé avec la notion d'agriculture "durable". C'est également en son nom (et avec la référence au développement durable) que s'est développée une contestation externe de la profession agricole et que l'on assiste à un réalignement des objectifs des politiques agricoles. Ce qui est en cause ici n'est pas qu'un débat éthique au niveau des principes, mais met en question la délégation de compétence que représente la qualification professionnelle.

Ce qui maintient la compétence fondamentale des agriculteurs, comme des professions en général, ce sont de complexes régimes de responsabilité, où se croisent plusieurs sources de légitimité. L'alignement des normes professionnelles sur des objectifs qui constituent l'identité professionnelle s'effectue à travers un processus qui met en jeu des principes communs d'évaluation des actions professionnelles. Cette intégration et cet alignement ne s'effectuent pas dans un cadre de connaissance parfaite, comme celui qui, en théorie est celui de la Science ou de l'Etat. Ce travail s'effectue dans des cadres collectifs locaux et conduit à un système professionnel diversifié dans lequel le régime de responsabilité professionnelle est maintenu et évolue au travers de disputes locales (sur les bonnes façons de faire) et de contraintes publiques de justification ou *accountability*.

4.3 Paradigme professionnel et évolution du régime de responsabilité

Après avoir présenté la profession comme un ordre conventionnel et souligné son caractère institutionnel, donc historique, il reste à essayer de comprendre comment s'articulent des changements dans les conventions professionnelles locales (territoriales ou sectorielles) et des changements qui affecteraient les compétences fondamentales de la profession et le régime de responsabilité, c'est-à-dire le lien dynamique entre conventions de coopération et conventions de qualification. La professionnalisation de l'agriculture a reposé sur une spécialisation technique autour de modèles intensifs sectoriels. Le régime de responsabilité articulait alors conventions industrielles et réglementation hygiène et sécurité dans les établissements industriels et au niveau de la distribution, avec une responsabilisation "domestique" (communautaire et familiale) au niveau des utilisateurs (pratiques agricoles d'un côté, cuisine de l'autre). Les enquêtes sociologiques montrent généralement l'importance d'un choix de vie familial dans le choix du métier d'agriculteur et c'est, parmi les métiers, celui que l'on exerce le plus fréquemment sa vie durant et que l'on hérite de son père. Deux types de changements me paraissent se dessiner. L'un est structurel, il concerne l'évolution du métier tant dans sa composition sociale que cognitive. L'autre est sociétal et concerne les transformations du régime de responsabilité, qui ne sont pas de simples conséquences du premier changement, quoique on puisse les mettre en relation.

Sur le plan des changements structurels deux évolutions majeures ont des implications directes sur la profession agricole. Alors que le monde agricole ne forme plus, depuis quelques décennies, un monde à part du point de vue de la reproduction sociale (de moins en moins de mariages entre

enfants d'agriculteurs et fréquence de métiers différents dans le ménage), la reproduction du monde professionnel se fait également de moins en moins de façon endogène. Plus du quart des installations de jeunes agriculteurs s'effectuent en dehors du cadre de succession familial (changement qui s'accélère depuis 10 ans), de plus les changements d'orientation professionnelle en cours de carrière pour d'autres causes que l'échec économique semblent plus fréquentes ; les jeunes ingénieurs agronomes embauchés dans les chambres d'agriculture ou dans la recherche agronomique sont de plus en plus rarement (contrairement à leurs aînés) des enfants d'agriculteurs ou même des campagnards. Si ces évolutions donnent plus de flexibilité à l'échange d'expérience, elles tendent à transformer les circuits d'information. La deuxième évolution décisive concerne le contenu des activités de production qui implique une large gamme de connaissances. L'innovation et la simple conduite des systèmes agricoles impliquent un nombre croissant de spécialités. Sait-on, par exemple que dans les domaines de Saint-Émilion les opérations de culture sont enregistrées et gérées, cep par cep, avec un système GPS ; si l'on devait dresser la liste des métiers et des spécialités scientifiques investies dans cette production, de la culture à la dégustation du vin, on aurait vite une liste impressionnante. Aussi, l'agriculture, comme d'autres activités, mobilise une variété croissante de domaines de connaissances, impliquant des échanges dans des réseaux spécialisés dans un domaine de connaissance plutôt que dans un domaine d'activité. De ce fait, on peut parler d'une tendance à l'abstraction des savoirs professionnels, mais aussi d'une diversité des sources de savoir.

Pour aborder les changements sociétaux, il faut revenir sur l'idée d'une crise structurelle professionnelle, qui renvoie à une crise de qualification. Un aspect de cette crise tient sans doute aussi à l'affaiblissement des conventions de coopération professionnelle et notamment à la transformation de la distribution des compétences entre le domaine privé et le domaine collectif. La notion de convention, comme règle de coordination et modèle de sens (interprétation), rend compte du lien entre ces deux niveaux. Parmi les composants de la crise professionnelle, tels qu'ils sont généralement décrits par les acteurs eux-mêmes, on trouve : (i) d'un côté, un affaiblissement des liens de solidarité locaux par un affaiblissement des liens communautaires, ce qui autorise la défection, ce que l'on explique selon le cas par : l'obsolescence des règles concernant les aspects collectifs des pratiques agricoles du fait du productivisme, la "désertification" des campagnes ou, à l'inverse, le brassage social des nouveaux résidents ruraux du fait de la péri-urbanisation ; (ii) de l'autre côté, on trouve une ré-interrogation sur la compétence fondamentale de l'agriculture, s'agit-il toujours de nourrir l'humanité et comment concilier cette fonction avec les autres attentes de la société ? Le problème de la faim dans le monde n'est pas un problème global de niveau de production (il peut l'être localement évidemment), mais un problème de répartition. Sans doute, si on veut la justice à cet égard, il ne faut pas relâcher les efforts de responsabilisation des gouvernements sur cet objectif. Mais, si l'on voit le problème du point de vue de l'économie, mon opinion est que l'économie agricole de marché n'est pas tendue par le problème de la faim, c'est-à-dire par la seule question quantitative. Plus exactement, cette tension est toujours en balance avec la question du maintien des ressources de l'agriculture (fertilité). Même dans un régime productiviste, l'économie de marché ne peut être considérée comme seule responsable du mode de production et des produits de l'agriculture. L'organisation professionnelle de l'agriculture est fondamentalement responsable de la tension des acteurs sociaux vers les objectifs "que la société assigne à l'agriculture", pour prendre une expression fréquente. Le "relâchement" des objectifs quantitatifs donne, aujourd'hui, un espace pour reconsidérer les compétences fondamentales de l'agriculture sous l'angle de la

multifonctionnalité et du développement durable¹⁰. Mais, il ne faut pas voir là un acquis, plutôt un tournant et un chantier qui démarre.

Cet aspect interne de la crise professionnelle n'est pas le seul. La crise professionnelle est aussi une crise de la délégation de compétence. Dans cette question sont à la fois posés les problèmes de l'intégration local/global et des parties prenantes à la qualification. L'éthique professionnelle et la définition publique des activités professionnelles, ainsi qu'un système technique organisé par des relations de coopération horizontales et verticales, sont des cadres d'intégration du local et du global et du privé et du collectif. C'est donc aussi l'organisation de ce système qui est en cause (Allaire, Boiffin, 2002). La crise professionnelle est (d'une façon interne) liée au changement dans ou des conventions professionnelles locales. La diversification des activités des exploitations, la sophistication des techniques, les préoccupations environnementalistes et de sécurité, le changement des modes de consommation et de l'utilisation de l'espace rural ont mis en question la qualité du travail et l'effort des agriculteurs. Mais la compréhension de la mise en question des compétences professionnelles des agriculteurs ne saurait procéder que de l'analyse des interactions directes. Il est nécessaire de développer un cadre d'analyse plus général concernant les transformations de l'ordre institutionnel dans lequel s'inscrivent ces compétences et les conventions de coopération.

Conclusion : innovation institutionnelle et crise professionnelle

En adoptant une conception de l'économie qui ne se limite pas au marché et à l'Etat, mais qui introduit les règles, les conventions et les collectifs, l'objectif de ce papier était de proposer un cadre d'analyse des professions. Pour ce faire, j'ai utilisé la notion de convention en construisant sur le plan théorique la profession comme un ordre conventionnel et le processus de professionnalisation comme un processus d'institutionnalisation des conventions professionnelles (ou sous un autre angle des compétences professionnelles). Ce papier propose ainsi une approche de la profession en terme d'économie de la connaissance, en confrontant (et unifiant) une approche plutôt anglo-saxonne fondée sur les compétences et une approche fondée sur les conventions (à la française).

J'ai introduit plusieurs types de conventions pour caractériser l'apprentissage professionnel et plus exactement la construction sociale de l'édifice professionnel, que l'on peut se représenter comme un réseau de compétences, le problème étant leur mise à disposition des membres du réseau et la façon dont on y accède, ce qui passe par l'appartenance à des collectifs variés. Les conventions de coopération dans les groupes locaux assurent l'échange de références et l'adaptation des routines dans des contextes variables. Les conventions de qualification professionnelle définissent le champ des activités ; elles sont inscrites dans des compromis institutionnalisés, qui définissent une capacité professionnelle standard en agriculture (dans les années 1970), puis instrumentent une vision plus différenciée des compétences professionnelles dans les années récentes. Visant une qualification sociale d'un statut ou des produits (conventions de qualité), ces conventions de qualification incluent une contrainte de justice. Les conventions de coopération sont des normes

¹⁰ De ce point de vue, on comprend les hésitations de l'opinion sur les OGM. Il est facilement admis qu'il y a urgence à produire des nouveaux médicaments, alors que l'apport des OGM à l'accroissement de la production agricole paraît un objectif dérisoire, tandis que les changements qu'ils introduisent inquiètent (Allaire, 2003).

locales, elles se confrontent dans des réseaux professionnels et peuvent être considérées comme des configurations locales des conventions de qualification professionnelle qui ont un caractère général et constituent le paradigme professionnel. Le processus social de professionnalisation, autour duquel s'institutionnalisent les modèles professionnels a été, dans le cas de l'agriculture, un processus de sélection, mais aussi d'ascension sociale, avec des laissés pour compte. L'évolution des compétences, qui exige plus de flexibilité et passe par une abstraction des savoirs, est également un processus sélectif.

Au niveau global, la discipline professionnelle est assurée par un ordre conventionnel et institutionnel, ce que l'on appelle la profession. Celui-ci peut être largement soumis à l'ordre public ou au contraire à l'ordre marchand ou encore à l'ordre domestique (familial en l'occurrence). La question des parties prenantes à l'évaluation des performances globales de la profession renvoie à celle des autorités qui définissent la capacité professionnelle. A cet égard, le marché peut jouer un rôle en disqualifiant les mauvais professionnels et par le développement des procédures de certification privée, l'Etat en réglementant l'activité, ainsi que les pairs en devenant prescripteurs et évaluateurs. Mais, parmi les parties prenantes, se trouvent également les autres collectifs. L'affaiblissement des conventions de qualification peut reposer soit sur une crise interne du dispositif professionnel, soit sur une modification des préférences dans la société. Les changements peuvent être introduits par les logiques marchandes ou par les politiques publiques. Les changements dans les compétences professionnelles se développent à deux niveaux, local et institutionnel.

Un objectif complémentaire de ce papier, correspondant au champ d'application retenu (l'agriculture), était de réintroduire la profession et plus généralement les collectifs dans l'analyse de la dynamique de l'agriculture aujourd'hui confrontée à de nouveaux défis. La domination des approches économiques standard sur l'analyse de la politique agricole a marginalisé l'approche d'économie et de sociologie politique qui avait notamment permis de caractériser les grands traits de la modernisation de l'agriculture. Du même coup, l'économie standard a relégué l'approche de l'agriculture en termes de profession, pour n'y voir que des marchés. Il y a là un certain paradoxe : au moment où un consensus social s'est fait jour sur la critique du productivisme, les modèles de l'économie tendue exercent un quasi monopole sur le discours légitime concernant la politique agricole. S'il en fallait une, on peut y voir une preuve que la co-évolution des institutions ne va pas de soi.

Références bibliographiques

Allaire, G., 1995. Le modèle de développement agricole des années 1960 confronté aux logiques marchandes, dans Allaire, G. (éd.) ; Boyer, R. (éd.) : *La grande transformation de l'agriculture. Lectures conventionnalistes et régulationnistes*, INRA-Economica. Paris, pp. 345-377.

Allaire G., 2002. L'économie de la qualité, en ses territoires, ses secteurs et ses mythes. *Géographie, Economie et Société*, vol 4, n°2, pp. 155-180.

Allaire, G., (à paraître). *Quality in economics, a cognitive perspective*. in Harvey M., McMeekin A., and Warde A. "Qualities of Food: Alternative theoretical and empirical approaches", Manchester University Press. (2003).

- Allaire G., Assens P., 2002. *Coopération et territoire: le cas des Coopératives d'Utilisation du Matériel Agricole*. Actes du Colloque "Systèmes Agroalimentaires localisés", Montpellier 16-18/10/2002. (CDROM)
- Allaire G., Boiffin J., 2002. *Innovation et développement les nouveaux défis*. Séminaire "La Désintensification de l'agriculture" : Questions et Débat". INRA – Conf. Paysanne, Paris les 26-27 novembre 2002. (à paraître dans les actes).
- Allaire G., Chartier R., Fenech M., Tahar G., 1998. *Diversification et innovation : Agriculteur, un nouveau métier*. Communication à la session de la SFER, juin 1998, INRA-ESR, Toulouse.
- Allaire G., Dupeuble T., 2003. De la multi-fonctionnalité de l'agriculture à la multi-évaluation de la production agricole. *Economie Rurale*, n°275, juin 2003.
- Allaire, G., Wolf S., 2001, *Les circuits d'information des agriculteurs*. Rapport de recherche. INRA-ESR, Toulouse.
- Allaire G., Wolf S., 2004 (à paraître). Cognitive Representations and Institutional Hybridity in Agrofood Systems of Innovation. *Science, Technology and Human Value*.
- Azoulay N., Weinstein O., 2000. Les compétences de la firme. *Revue d'Economie Industrielle*, 93, pp. 117-154.
- Batifoulier Ph., 1999. Ethique professionnelle et activité médicale: une analyse en termes de conventions. *Finance, contrôle et stratégie* 2. pp. 5-24.
- Batifoulier, Ph., (ed.), 2001. *Théorie des conventions*, Economica, Paris.
- Beuret J-E., 1998. *L'agriculture et qualité de l'espace rural: coordinations, conventions, médiations*. Thèse ENSAR, Rennes,
- Boltanski L., Thévenot L., 1991. *De la Justification. Les Economies de la Grandeur*. Paris, Gallimard.
- Bowles S., Gintis H., 2002. Social Capital and Community Governance. *The Economic Journal*, 112, F419-F436. Blackwell Publishing.
- Cyert R.M., March J.G., 1963. *Behavioral Theory of the Firm*. Prentice-Hall, Englewood Cliffs, N.J. (USA).
- Darré JP., 1996. *L'invention des pratiques dans l'agriculture. Vulgarisation et production locale de connaissances*. Ed. Karthala, Paris, 194 p.
- Dasgupta P., Serageldin, I., eds., 1999. *Social Capital: A multifaceted Perspective*. Washington, DC, World Bank.
- Dubar C., 2000. *La crise des identités. L'interprétation d'une mutation*. Paris, PUF, 240 p.
- Eymard-Duvernay F., 1993. La négociation de la qualité, *Economie Rurale*, n°217.
- Fauquet, 1981. *Compte-rendu rendu des travaux pour la définition du référentiel de métier des agriculteurs*. APCA, Paris.
- Favereau O., 1994. Règle, organisation et apprentissage collectif : un paradigme non standard pour trois théories hétérodoxes, *Analyse économique des conventions*, André Orléan (dir.), Paris, Presses Universitaires de France, 113-137.
- Foray D. 1998. The economics of knowledge openness: emergence, persistence and change of conventions in the knowledge systems. In Lazaric N. and E. Lorenz (eds.), *Trust and Economic Learning*. Edward Elgar Cheltenham: UK and Northampton, MA, USA. (voir aussi in Edquist, 1998)
- Gomez P.Y., 1994. *Qualité et Théorie des Conventions*. Economica, Paris, 270 p.

- Hirschman, A.O., 1970. *Exit, Voice and Loyalty : Responses to Decline, in Firms, Organizations and States*. Trad. Frçse "Défection et prise de parole", Fayard, 1995.
- Leibenstein H., 1982. The prisoner's dilemma in the Invisible Hand: An Analysis of Intrafirm Productivity. *American Economic Review*, vol 72, n°2, 92-97.
- Lémery B., 2003. Les agriculteurs dans la fabrique d'une nouvelle agriculture. *Sociologie du travail*, 45, 1, pp. 9-25.
- Levitt B., March J.G., 1988, Organizational learning, in W.R. Scott (ed.): *Annual Review of Sociology*, Palo Alto CA, Annual Reviews.
- Muller P., 1987. Un métier né de la crise : exploitant rural. *Sociologie du travail* n° 4, pp. 459-475.
- OCDE (2001). *Développement durable. Quelles politiques ?* OCDE, Paris
- Powell W.W., 1990. Neither market nor hierarchy: network forms of organization. *Research in Organizational Behaviour*, 12, pp. 295-336.
- Pharo P., 1985. *Savoirs paysans et ordre social : L'apprentissage du métier d'agriculteur*. CEREQ, Paris,
- Putnam R., 2000. *Bowling Alone: The collapse and Revival of American Community*. NY: Simon and Schuster.
- Rémy J., 1987. La crise de professionnalisation en agriculture : les enjeux de la lutte pour le contrôle du titre d'agriculteur. *Sociologie du travail*, 39, 4, pp. 415-441.
- Salmona M., 1986. Les femmes et le travail avec le vivant : des qualifications "invisibles". Colloque "Les femmes et l'élevage", *Société d'ethnozootechnie*, Paris, pp. 91-102.
- Savage D.A., 1994. The Professions in Theory and History : The Case of Pharmacy. *Business and Economic History* 23. pp. 129-160.
- Savage D.A., 2002. How Networks of Professionals Regulate Themselves. Paper for the *IV Triple Helix Conference*, November 6-9, 2002, Copenhagen.
- Savage D.A., Langlois R.N., 1997. Standards, modularity, and innovation : The case of medical practice. in Garud R. and Karnoe P. *Path Dependence and Path Creation*. Lawrence Erlbaum.
- Savage D.A., Robertson P.L., 1999. The Maintenance of Professional Authority: The Case of Physicians and Hospitals in the United States", in Paul L. Robertson, ed., *Authority and Control in Modern Industry: Theoretical and Empirical Perspectives*, London, Routledge, pp. 155-172.
- Searle, J. R. (1995), *The Construction of Social Reality*, Harmondsworth, Penguin.
- Simon H.A., 1952. A behavioral Model of rational Choice. *Quarterly Journal of Economics*, 68, pp. 98-118.
- Sobel J., 2002. Can We Trust Social Capital? *Journal of Economic Literature* XL. pp. 139-154.
- Weber M. 1959 (ed. Originale : 1919). *Le savant et le politique*. Librairie Plon (citée d'après l'édition 10/18).

Résumé: La profession agricole, comme d'autres professions, paraît aujourd'hui remise en cause par une crise de confiance (les peurs alimentaires, les revendications environnementalistes...). La crise professionnelle contemporaine qui se manifeste à travers la confrontation de la profession agricole, dans sa diversité, avec un nouveau jeu des contraintes publiques et aussi de l'opinion est aussi une crise interne correspondant avec une redéfinition des compétences professionnelles dans un nouveau contexte d'innovation ("qualité" des produits, sécurité alimentaire et environnementale). En s'appuyant sur le cas de l'agriculture, ce papier vise à fournir de façon plus générale un cadre théorique d'analyse des professions. Le point de départ est une analyse des modes de coordination économique qui, à côté du marché et de la réglementation, propose un troisième mode de gouvernance que l'on peut attribuer aux collectifs. En tirant partie de travaux analysant les professions en termes de convention ou en termes de compétences, un modèle général des conventions professionnelles est dégagé. Des conventions de coopération permettent la construction de savoirs collectifs et la régulation des collectifs, tandis que des conventions de qualification définissent les statuts et le champ professionnels. La qualification professionnelle renvoie d'une part à un ensemble de compétences fondamentales et d'autre part à un régime de responsabilité (éthique professionnelle et réglementation des activités professionnelles). La crise professionnelle peut alors être vue comme la conséquence de changements dans les formes de qualification et le régime de responsabilité.