



HAL
open science

Qualité du vin et prix du raisin

J.-M. Touzard, C. Gaullier, F. Jarrige

► **To cite this version:**

J.-M. Touzard, C. Gaullier, F. Jarrige. Qualité du vin et prix du raisin. *Études et Recherches sur les Systèmes Agraires et le Développement*, 2001, pp.19-35. hal-01231656

HAL Id: hal-01231656

<https://hal.science/hal-01231656v1>

Submitted on 20 Nov 2015

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.

Qualité du vin et prix du raisin

Trois lectures du changement dans les coopératives du Languedoc

Jean-Marc TOUZARD*
Christine GAULLIER
Françoise JARRIGE

*INRA SAD – UMR « Innovation » - 9, place Viala - 34060 Montpellier cedex 01
Touzard@ensam.inra.fr - Tél. 04 99 61 24 65 - Fax : 04 67 54 58 43

Résumé

La rémunération des apports de raisin se modifie dans les coopératives du Midi, en relation avec le développement de vins de qualité. De nouvelles règles sont mises en place pour classer les raisins et définir le prix payé aux coopérateurs. Le premier objectif de cet article est la formalisation d'un modèle générique qui permet d'appréhender les systèmes de rémunération dans leur complexité : règles de classement du raisin et de calcul de son prix, procédures de contrôle, conventions. Ce modèle, appliqué aux transformations de la viticulture du Languedoc, montre une succession récurrente de systèmes de rémunération. Comment, alors interpréter les conditions d'équilibre entre chacun de ces systèmes de règles et un système d'acteurs dans un contexte donné ? Quatre paradigmes économiques sont mobilisés : micro-économie standard, théorie de l'agence, économie des coûts de transaction et économie des conventions. La confrontation de ces approches permet d'interpréter l'évolution des règles de rémunération, en raisonnant de manière complémentaire les conditions d'équilibre et leurs modifications suite aux changements endogènes et exogènes à la coopérative.

Mots-clés : viticulture - règles - qualité - coopérative - contrat - convention - Languedoc

Abstract

Wine quality and grape pricing: three interpretations of change in the Languedoc wine cooperatives. The payment system for wine grapes has evolved in wine cooperatives along with the development of quality wines. New rules are being implemented to classify and control grape quality, and to define the price paid to co-op members. The authors propose a generic model to formalise a payment system that includes: i) "final rules" to classify grape supplies and assess their price; ii) "procedural rules" concerning measures, controls and sanctions and 3/ conventions that allow to legitimise and stabilise the rules among cooperative membership. Investigation results show that grape-pricing rules follow recurrent steps of change. An interpretation is proposed based on four economic theories: standard microeconomics, agency theory, transaction costs economics and conventions economics. Each approach leads to equilibrium conditions for a pricing rule system. On the basis of historical changes in the different equilibrium conditions, the authors produced a comprehensive interpretation of evolution in grape payment rules, which combines these complementary theoretical paradigms.

Keywords: viticulture - rules - quality - cooperatives - contracts - conventions

Introduction

La réorientation de l'activité agricole vers des productions « de qualité »¹ soulève en

France de nombreux problèmes de coordination au sein des organisations économiques qui assurent localement les opérations de collecte, transformation,

¹ On entend ici par production « de qualité » toute stratégie de différenciation vis-à-vis du marché de masse, visant à augmenter le prix unitaire à travers une

modification des caractéristiques physiques du produit, le rattachement à une dénomination d'origine, l'incorporation de service, la référence à des pratiques spécifiques...

commercialisation des produits (Casabianca & Valceschini, 1996). La plupart de ces organisations (coopératives, groupements de producteurs, firmes privées) sont amenées à redéfinir en profondeur les règles et les contrats qui organisent leurs transactions avec les agriculteurs. L'évolution des règles de rémunération des apports de raisin dans les caves coopératives du Languedoc-Roussillon est une illustration de ce processus. Les expériences, les interrogations sur la redéfinition de ces règles sont nombreuses dans une viticulture en reconversion vers des vins de qualité (AOC, vins de Pays, vins de cépage). En réponse à une demande de responsables de coopératives, nous avons réalisé une analyse de ces changements de règles², en partant d'entretiens auprès d'experts, puis en effectuant des enquêtes sur un échantillon de 15 coopératives, choisies pour les innovations ou conflits sur ces règles. Nous restituons ici les résultats de cette recherche en privilégiant deux objectifs :

- Le premier est d'ordre méthodologique. Il vise à présenter un exemple de recherche sur les changements de règles dans un système localisé de production. La démarche est empruntée à la tradition institutionnaliste (Adair, 1991 ; Allaire & Boyer, 1995). Elle s'appuie sur une première étape inductive de contextualisation et de caractérisation des règles et de leur évolution, puis sur une deuxième étape, plus hypothético-déductive, qui interprète ces faits stylisés en mobilisant plusieurs théories économiques susceptibles d'énoncer les conditions de l'équilibre entre un système d'acteurs et un système de règles.
- Le deuxième objectif est plus heuristique et tourné vers l'aide à la décision. Quelles sont les évolutions actuelles des règles de rémunération du raisin ? Quels

en sont les principaux déterminants, quelles figures stratégiques les supportent ? Quelles solutions paraissent satisfaisantes et quelles dérives peuvent être évitées ?

L'article s'organise autour des deux étapes de la démarche de recherche. La première correspond à la restitution des enseignements de l'étape inductive : après l'explicitation de notre modèle générique de système de rémunération, une analyse historique permet de positionner les règles de rémunération et les interactions entre acteurs en fonction de l'évolution du contexte sectoriel. Dans la deuxième partie, plusieurs cadres théoriques sont mobilisés pour interpréter les conditions de stabilité et de transformation des systèmes de rémunération : théorie micro-économique standard, économie néo-institutionnelle, économie des conventions.

1. La construction des faits stylisés

1.1. La définition d'un modèle générique de système de rémunération

Le secteur vinicole est dans l'ensemble agro-alimentaire un de ceux où s'exprime la plus grande différenciation de qualités. La reconversion d'une production de vin de masse vers une production de vins de qualité en Languedoc-Roussillon se traduit par une spécification croissante des critères de qualité de la matière première du vin - le raisin - et par une différenciation des prix proposés par les caves coopératives à leurs adhérents. Ces critères et ces prix (ou du moins leur mode de calcul) sont généralement fixés avant chaque vendange dans des « règles de rémunération » propres à chaque organisation coopérative. L'inventaire de ces règles, à partir des documents écrits fournis par les coopératives, et les observations empiriques collectées lors de nos enquêtes, nous ont conduits à formaliser un modèle générique dans lequel nous distinguons trois composantes :

² Projet INRA-DADP (Délégation permanente à l'agriculture, au développement régional et à la prospective), mené dans le cadre d'un partenariat entre l'INRA, la Région Languedoc-Roussillon, la Fédération régionale des Coopératives agricoles (FRCA), l'Institut coopératif du vin (ICV), les fédérations des caves coopératives de l'Hérault et de l'Aude, la direction régionale de l'agriculture et de la forêt du Languedoc-Roussillon (DRAF).

- *Les règles finales* définissent deux opérations : le classement du raisin en fonction de critères de qualification, par exemple le taux de sucre, le cépage, les parcelles d'origine... ; le calcul de la rémunération pour chaque catégorie de raisin, avec généralement un prix affecté à une variable continue (le poids du raisin) et des modalités de paiement (mensualisation, ristournes). Ces règles finales sont écrites et approuvées en conseil d'administration ou en assemblées générales. Elles conduisent à des calculs économiques formels de la part des adhérents des coopératives.

- *Les règles procédurales* prescrivent le mode d'évaluation des critères de classement du raisin (appareils, commissions, prescripteurs...), les mécanismes de contrôles (auto-évaluation, procédures collectives, hiérarchiques ou externes) et les sanctions en cas de triche. Ces règles peuvent être d'une grande diversité. Surtout, elles ne sont que partiellement écrites et reposent pour une part sur des accords tacites. Ces règles peuvent être l'enjeu de négociations permanentes au sein de la coopérative.

- *Les conventions* sont des références communes qui assurent la légitimité des règles de rémunération au sein de la population de la coopérative, en relation avec son environnement social. Elles sont rarement explicitées, mais peuvent être analysées à partir des textes ou discours lorsque ceux-ci font référence aux justifications des règles ou mobilisent des termes qui appartiennent à un registre particulier de justification, préexistant dans le milieu (Thévenot, 1995).

Règles finales, règles procédurales, conventions forment un *système de rémunération* qui présente de multiples enjeux au sein des organisations coopératives. Il conditionne le revenu des viticulteurs coopérateurs et influence directement le fonctionnement des exploitations. Il oriente les anticipations à moyen et long terme des producteurs et exerce des incitations fortes sur les décisions d'investissements dans les exploitations, notamment le réencépagement. Le système de rémunération peut donc être un outil de la coopérative pour orienter les structures de production de ses adhérents, le rythme et la nature du passage à la production de « raisins de qualité ». Les règles ont aussi un

rôle dans le positionnement social des coopérateurs puisqu'elles sont porteuses d'un jugement sur ce qu'est un « bon raisin » et donc indirectement un « bon producteur ».

Le système de rémunération constitue également un élément central de la construction technique de la qualité des vins dans la cave coopérative. Il permet l'évaluation et le tri de la matière première en vue d'élaborer des vins de cépage, de sélection ou d'assemblage : c'est un instrument pour adapter les apports de raisin aux choix technologiques et commerciaux de la coopérative. Sur le plan financier, les niveaux et les modalités de versement de la rémunération de la vendange influencent la trésorerie de la cave. A plus long terme l'amélioration de la qualité des raisins, conséquence des incitations transmises aux adhérents par les règles de rémunération, est un facteur clé pour améliorer le chiffre d'affaires de la coopérative et son positionnement sur le marché.

Enfin, le système de rémunération, spécifiant les conditions de la transaction entre les coopérateurs et leur organisation collective, joue un rôle central dans le contrat coopératif. Il est généralement construit de manière endogène au sein de chaque coopérative, avec initialement un faible niveau d'échanges d'expériences³. Ces règles résultent des interactions locales et ne sont pas imposées arbitrairement par un dispositif institutionnel sectoriel ou national. Dans ces conditions, le système de rémunération est susceptible de révéler les orientations stratégiques et les choix collectifs, donc les intérêts, les interactions et les systèmes de valeur en présence au sein de la cave coopérative.

³ La restitution de nos résultats de recherche a permis de révéler la demande d'informations et d'échanges d'expériences entre caves coopératives sur la mise en place de nouveaux systèmes de rémunération. Des formations avec mises en commun d'expériences démarrent en 2001.

1.2. Les trois grands systèmes de rémunération des apports de raisin

Au sein de la diversité des caves coopératives, on repère trois grandes catégories de systèmes de rémunération, qui correspondent à une complexité croissante des règles : la rémunération « *au degré hectolitre* », la *bonification* des apports de cépages améliorateurs, les systèmes de *rémunération différenciée*. Si l'on se réfère à une enquête de l'ICV dans le Gard, près de 15 % des systèmes étaient, en 1995, proches de la « rémunération au degré hectolitre », 53 % du « système de bonifications au cépage », 32 % de la « rémunération différenciée » (Gaullier, 1997). Ces trois systèmes de rémunération correspondent, en fait, aux étapes d'une trajectoire que l'on retrouve dans l'ensemble des caves coopératives régionales, même si le moment d'occurrence et le degré d'affirmation de la différenciation des règles de rémunération y sont différents. Ces étapes peuvent être associées à des réactions collectives locales convergentes face aux changements de l'environnement sectoriel commun.

1.2.1. Production de masse : qualité standard et rémunération au degré hectolitre

Jusqu'au milieu des années 1970, le système productif régional est spécialisé autour de la production de vin de table (Bartoli & Boulet, 1989). Collectant près de 70 % des vendanges en Languedoc-Roussillon, les caves coopératives (550 unités en 1976) dominent cette production de masse d'un vin anonyme destiné à un écoulement rapide en vrac. L'unique critère de qualité du vin est le taux d'alcool, soit en amont un paramètre simple d'évaluation de la matière première : le taux de sucre du raisin.

La rémunération totale du viticulteur coopérateur i (R_i) correspond alors à la somme des rémunérations « *au kilo-degré* » de ses apports de raisin, obtenues en multipliant les termes suivants : le poids de raisin apporté (q , pesé pour le lot j), le taux de sucre relatif (S , mesuré pour ce même lot), le coefficient de vinification ($v = \text{hl vin/kg raisin}$, moyenne estimée pour

l'ensemble de la vendange de la cave) et le prix de base (P , prix moyen de vente de la coopérative) et le coût moyen de la vinification (C). On a alors :

$$R_i = v \cdot (P - C) \cdot \sum_j (q_{i,j} \cdot S_{i,j})$$

L'évaluation des critères est simple et peu contestable. Elle est même en progrès grâce à l'automatisation des techniques. Il y a peu de problèmes de contrôle.

Grâce à la réalisation rapide des ventes en vrac, la cave coopérative peut payer les apports de raisin relativement vite. Le choix est fait d'une rémunération fractionnée, au versement étalé⁴. Du point de vue du revenu, ce sont la sécurité et la régularité qui sont visées. « *On est comme des fonctionnaires* », entend-on encore aujourd'hui de la part de viticulteurs coopérateurs.

Le paiement « au kilo-degré », associé à la production de vin de masse, constitue un système facile à gérer. Il paraît en phase avec le principe de « l'égalitarisme coopératif » et la diversité des producteurs, mais il tend à confiner les coopérateurs dans le rôle de fournisseurs de matière première indifférenciée, de plus en plus éloignés des préoccupations de vinification et de commercialisation.

1.2.2. Amélioration de la qualité du vin et bonifications aux cépages... « améliorateurs »

Le déclin de la consommation française de vin de table et l'élargissement économique et politique à l'Europe vont progressivement déstabiliser le système viticole régional. Ces changements exogènes se traduisent par une érosion du prix du vin de table (- 30 % en francs constants entre 1975 et 1995), mais ils ont surtout des conséquences sur la nature de la politique viticole communautaire. Entre 1976 et 1986, celle-ci initie une limitation du potentiel de production (primes d'arrachage temporaire puis définitif) et engage des incitations à la rénovation du vignoble (primes de replantation) : la reconversion s'impose.

⁴ Différents calendriers sont possibles pour la rémunération de la vendange de l'année n (septembre) : par exemple 12 acomptes mensuels à partir de janvier $n+1$, puis solde en juin ou en septembre $n+2$.

La qualité du vin est l'enjeu de négociations, de conflits. De manière générale, sa conception évolue vers l'élaboration de vins « améliorés » à partir de lots différents apportant les éléments recherchés (tannins, arômes, ...). Les cépages dits améliorateurs (Merlot, Cabernet-Sauvignon, Chardonnay, Syrah,...) sont au centre de l'innovation qualitative, portée par les instances du développement agricole. Il apparaît alors nécessaire de soutenir les investissements de replantation des coopérateurs et de compenser les coûts induits par l'utilisation des nouveaux cépages, souvent moins rustiques et moins productifs : dans de nombreuses coopératives, le système de rémunération évolue de manière à (sur) valoriser les apports de raisin issus de cépages améliorateurs, afin d'inciter les viticulteurs à en planter.

Différents mécanismes de bonification sont alors mis en place, mais, dans tous les cas, sans modifier fondamentalement le système précédent. Cela revient à majorer la rémunération des apports de raisin issus de cépages améliorateurs par un bonus (b_j)⁵ appliqué par exemple sur le volume, ou sur le taux de sucre. D'où le calcul de rémunération :

$$R_i = v \cdot (P-C) \cdot \sum_j (q_{ji} \cdot S_{ji} \cdot b_j) , \text{ avec } b_j \text{ bonus lié au cépage du lot } j$$

Notons que les procédures d'application de ce système de rémunération restent relativement aisées, l'introduction du paramètre cépage ne soulevant pas de difficulté particulière de contrôle. Le prix est calculé à partir d'un volume (de vin ou d'alcool) artificiellement augmenté par les effets des bonus. Le seul véritable point de discussion porte sur la définition des bonus appliqués aux apports de cépages améliorateurs.

Ce système de rémunération consacre une hiérarchie de qualité basée *a priori* sur un critère technique, le cépage améliorateur, supposé améliorer la qualité moyenne du vin de la coopérative, indépendamment de la vente effective du vin issu de ce raisin. Le principe de bonification renvoie à la logique

de récompense des efforts des adhérents qui s'engagent dans la politique de qualité de la coopérative.

1.2.3. Qualité de la matière première au produit fini : rémunération différenciée des apports

La période 1986-1996 est marquée par un renforcement des mesures de limitation de la production (augmentation des primes à l'arrachage définitif, distillation obligatoire) et le maintien des incitations directes à la qualité (aides aux coopératives, primes à la replantation). Cette politique sectorielle a modifié le cadre d'action des viticulteurs et conduit à une transformation de la structure économique de la viticulture régionale (Laporte & Touzard, 1998) : la production viticole régionale a baissé d'un tiers depuis 1980, conséquence de l'arrachage définitif de plus de 100 000 hectares de vigne. En même temps, le vignoble a été restructuré et les vins de qualité se sont affirmés, constituant en 1998 près de 60% de la recette des producteurs, contre 20 % vingt ans plus tôt !

Les caves coopératives continuent à jouer un rôle prépondérant dans cette transformation viticole, en contrôlant en 1998 plus de 70 % de la production. Mais leurs trajectoires sont contrastées. Certaines subissent de plein fouet la crise du vin de table : la perte d'adhérents et d'hectolitres entraîne des fusions défensives, pour maintenir un seuil d'activité rentable (150 caves ont ainsi fusionné). D'autres se sont fermement engagées dans des stratégies d'innovation : diversification de la gamme produite, intégration des activités d'aval, spécialisation sur des marchés de niche, contrats de vente avec des acheteurs imposant des cahiers des charges (Temple *et al.*, 1996)... Le maintien de l'activité passe alors par des *changements techniques importants* et une *complexité croissante de l'organisation des caves coopératives*.

Face à la demande de produits plus différenciés, plutôt « haut de gamme », l'amélioration de la qualité nécessite une coordination accrue des opérations d'amont viticoles avec les opérations d'aval, œnologiques et commerciales. Des systèmes de *rémunération différenciée* sont alors développés, pour classer et hiérarchiser les lots de

⁵ Par exemple + 20 % aux apports de Syrah... soit $b_s = 1,2$; pour les cépages traditionnels, on a $b_t = 1$, plus rarement $b_t < 1$ (pour des raisons « psychologiques » selon les responsables de coopératives).

raisin qui ont des coûts de production différents et, surtout, pourront donner des vins de valeurs différentes. Les règles finales du système de rémunération différenciée multiplient alors *les critères de partition des apports de raisin*. Il peut y avoir une partition primaire définissant une gamme d'apports en fonction des catégories commerciales (vin de table, de pays ou AOC), du mode de vinification envisagé ou du cépage. Une partition secondaire peut ensuite réaliser une hiérarchisation au sein de ces catégories en introduisant des paramètres comme le terroir, la conduite de la culture, l'état de parcelle, l'état sanitaire de la vendange, etc.

Une fois établis les principes de partition des apports de raisin, il faut *définir les principes de valorisation des différents lots*. On rencontre alors deux modalités de définition du prix : la rémunération *a priori* consiste à rattacher une valeur relative (systèmes de points ou de coefficients) aux critères de partition ou à fixer les prix (avec parfois un produit minimum garanti par hectare) avant la réalisation effective de la vente du vin. La rémunération *a posteriori* indexe directement la rémunération d'un lot de raisin sur le prix de vente du vin issu de ce lot. Le principe d'un prix de base commun est en tout cas abandonné. La rémunération de l'adhérent i peut alors s'écrire d'une manière simple :

$R_i = \sum_j (q_{ji} \cdot (P_j - C))$ avec P_j défini selon la note, le classement, ou la vente ultérieure du lot j, C restant généralement commun aux différents lots.

Les règles de rémunération différenciée apparaissent complexes, d'une grande diversité et encore largement non stabilisées dans les coopératives. Les procédures de qualification des apports sont parfois compliquées car tous les paramètres ne sont pas faciles à objectiver ou à mesurer, ni forcément justifiés au plan scientifique. A titre d'exemple, le classement des parcelles avant chaque vendange demande une évaluation par une « commission de classement » en tenant compte de la conduite culturale, du rendement, de l'état sanitaire... Ce classement suppose la définition d'une procédure d'échantillonnage au sein de la parcelle, d'une pondération entre les critères agronomiques, d'une possibilité de recours, etc.. Le contrôle du respect des règles apparaît alors difficile.

L'implication des viticulteurs dans l'évaluation des critères de qualité est inégale. Il y a, en général, nécessité d'un arbitre, qui peut être un salarié de la cave ou un tiers, dont la neutralité paraît meilleure. Les sanctions sont généralement un déclassement du raisin, mais elles peuvent être plus importantes si la tricherie est démontrée. Elles ne sont pour autant pas toujours appliquées, car le viticulteur pénalisé peut se sentir exclu et se déresponsabiliser du résultat de son travail. Cette adaptation des règles au cours de l'action assouplit des contraintes trop fortes ou trop complexes (les règles mathématiques de classement des parcelles par exemple), ou au contraire peut renforcer certains contrôles (l'évaluation du rendement dans certains cas).

Enfin, le passage à un système de rémunération différencié est l'objet de longues négociations qui invoquent des justifications dont les principes s'opposent souvent à ceux qui soutenaient les systèmes antérieurs. Le point de tension le plus important concerne sans doute la reconnaissance du rôle du marché dans la définition et la rémunération de la qualité. Cette convention s'oppose souvent à la reconnaissance de l'effort réalisé, mais surtout elle est ressentie comme pouvant déstabiliser la coopérative si elle se généralise dans le contrat coopératif.

2. L'interprétation de l'évolution des règles de rémunération : une exploration à partir de plusieurs théories de l'équilibre

Après avoir opéré une première caractérisation de l'évolution des systèmes de rémunération, nous proposons de l'interpréter en mobilisant de manière plus formelle les outils de l'analyse économique. Plusieurs cadres théoriques permettent d'étudier les relations entre un système de règles et les interactions entre les acteurs qui le soutiennent et le transforment. Nous avons ici retenu trois approches qui s'intéressent *aux conditions de l'équilibre entre des*

agents et une règle ou un système de règles : l'analyse économique dans sa forme standard, les approches néo-institutionnelles (théorie de l'agence et économie des coûts de transaction) et l'économie des conventions⁶. Chaque approche suppose de :

- sélectionner ou réduire certaines caractéristiques du « système de rémunération » (tel que nous l'avons décrit dans sa forme complexe) et de son environnement.
- proposer des hypothèses sur la rationalité des agents et leurs formes d'échange, pour modéliser leurs interactions.

Sur ces bases nous voulons montrer que chaque approche est susceptible de proposer, de manière complémentaire, des hypothèses sur les conditions de l'équilibre d'un système de rémunération. *Les transformations de ces règles pourront alors être envisagées en nous interrogeant sur les modifications de ces conditions d'équilibre.* Il s'agit bien ici d'envisager la dynamique des règles en partant d'analyses en statique comparative.

2.1. L'approche par la théorie économique « standard » : les calculs économiques au cœur de l'évolution des règles de rémunérations

L'observation des calculs effectivement engagés par les acteurs dans l'élaboration de ces règles conduit à considérer comme central la confrontation des utilités économiques et à explorer en premier lieu le cadre standard de la théorie économique.

2.1.1. Hypothèses de base et implications générales pour l'équilibre des règles

- Le système de rémunération est réduit au noyau des règles centrales (formelles). Celles-ci fournissent au viticulteur les signaux sur le bien échangé : prix et caractéristiques du raisin.

- Les hypothèses sur le comportement des agents retiennent classiquement la rationalité utilitariste, une connaissance parfaite de l'état du monde et la coordination par le marché.

Quatre niveaux de décisions (de calcul) peuvent alors être considérés :

a- Les adhérents de la coopérative *maximisent leur fonction individuelle de revenu sous la contrainte des règles de rémunération*, considérées comme exogènes et stables. Les décisions concernent la combinaison intertemporelle des facteurs au sein de l'exploitation viticole (notamment le réencépagement), en tenant également compte d'incitations externes que ne contrôle pas forcément la coopérative (primes au réencépagement, à l'arrachage).

b- Mais les adhérents peuvent aussi *modifier collectivement ces règles de rémunération*. Leur choix vis-à-vis de la règle est alors défini par l'inventaire des règles possibles et le calcul de l'utilité individuelle qu'implique chaque règle. La décision dans la coopérative résultant de votes à majorité absolue, les adhérents sont amenés à former des coalitions pour faire adopter les règles qui leur sont favorables (Deshayes, 1988).

c- Les adhérents ou leurs délégués peuvent intervenir en amont du calcul précédent à travers la décision de répartition du résultat de la coopérative *entre investissements collectifs et rémunérations du raisin*. Cet arbitrage n'est pas forcément consensuel dans la mesure où les adhérents sont hétérogènes au regard de leur durée d'engagement dans la coopérative, de leurs relations technologiques vis-à-vis de ses équipements ou de leur capacité à consentir des investissements collectifs au détriment de leur revenu immédiat.

d- Enfin, il convient de retenir la possibilité *d'entrer ou de sortir de la coopérative*. Il s'agit d'un calcul individuel comparant les gains liés à l'adhésion à une coopérative avec une situation alternative (autre coopérative, vente du raisin à un négociant). Il s'agit également d'une menace pour la coopérative, d'autant plus importante que le volume apporté par l'individu est élevé.

Différentes formalisations peuvent être envisagées pour rendre compte des relations

⁶ Chacun de ces cadres théoriques renvoie à une modélisation possible de l'entreprise coopérative qui n'est pas développée ici en tant que telle (Jarrige, 1998).

entre ces calculs : certaines privilégient une fonction objectif collective optimale *a priori* de la coopérative, qui s'impose alors aux membres ; d'autres à l'inverse s'intéressent au processus endogène de négociations qui va constituer la coalition dominante et imposer son propre objectif collectif (Staaaz, 1994). Les règles de rémunérations peuvent être dans ce cas considérées comme optimales si elles sont soutenues par un équilibre de Nash (au moins au sein de la coalition) issu d'un jeu coopératif défini par des règles de négociation préexistantes dans la coopérative (Rio *et al.*, 1997). L'adoption d'une règle de rémunération procède alors de l'agrégation des calculs individuels qui visent à minimiser l'écart entre l'objectif optimal individuel et l'objectif acceptable par une coalition dominante, sachant que le poids politique de la coalition peut être pondéré par sa contribution à l'apport total de raisins.

Nous utilisons ici le canevas proposé par Rio *et al.* (1997) à partir de la théorie des jeux pour examiner plus spécifiquement les conditions d'équilibre de chacun des trois grands types de règles de rémunération.

2.1.2. De la rémunération au kilo-degré à l'adoption de bonifications

Les conditions de l'équilibre de la rémunération au kilo-degré peuvent être facilement décrites dans les années 1960-70. Le viticulteur cherche à maximiser son revenu en augmentant ses rendements. La croissance des livraisons de raisin autorise la réalisation d'économies d'échelle technologiques et commerciales dans la coopérative. Le maintien d'un nombre important d'adhérents permet également une position politique favorable à la stabilisation du marché national du vin de table. Les règles de rémunération au kilo-degré correspondent alors simplement à l'*internalisation dans la coopérative des caractéristiques du marché du vin de table et des normes qui définissent sa qualité.*

La question de règles de rémunération alternatives et de leur équilibre se pose quand apparaît la possibilité de produire et vendre des vins « améliorés » par l'addition de raisins aromatiques. Il y a alors divergence possible entre certains choix

individuels et les choix collectifs. Les données empiriques évoquent deux cas de figure, à rapprocher des deux types de formalisations de ces équilibres (cf. supra) :

- l'anticipation par le conseil d'administration (ou le directeur) des conditions futures de valorisation des vins. Des bonifications aux cépages sont accordées pour accélérer le réencépagement et compenser le coût du renouvellement du vignoble. Le coût initial de ce changement de règle est peu important pour la coopérative tant que les surfaces en cépage « aromatiques » restent marginales.

- Le changement brutal de règles par un basculement de la coalition dominante du fait de l'augmentation des adhérents ayant planté de nouveaux cépages. La coopérative « subit » une modification de la structure des apporteurs, qui répondent à des incitations exogènes à la coopérative (primes à la replantation notamment).

Dans les deux cas, il y a confrontation entre deux types de positions individuelles : viticulteurs ayant ré-encépagé (ou pouvant ré-encépager), favorables aux bonifications et aux investissements spécifiques et menaçant éventuellement de passer en cave particulière ; viticulteurs ayant intérêt à rester en vins de table (rendements favorables) et/ou à limiter les investissements collectifs (objectifs de revenu à court terme).

L'équilibre des règles de rémunération par bonification est-il alors possible au regard de l'évaluation des seules utilités individuelles ? Une première condition générale est que l'introduction d'un cépage aromatique se traduise par une augmentation effective du prix moyen de vente de la coopérative (dp). Un équilibre est alors envisageable car on peut définir une bonification b positive telle que le prix payé aux apports de raisins « non aromatiques » reste stable.

$b = 1 + dp / (a * p)$ avec p : prix de base et a : proportion de raisins aromatiques. Il s'agit d'un jeu à somme positive.

Mais cet équilibre repose sur d'autres conditions : il faut pouvoir définir la contribution des différents cépages à l'évolution de ce prix ; surtout, la bonification sur le prix d'un raisin aromatique doit être suffi-

samment incitative pour compenser son plus faible rendement, des coûts de conduite plus élevés, les risques encourus (ce qui suppose d'ailleurs la connaissance par cépage et par exploitation des coûts de production). Si la définition d'un bonus incitatif est possible lorsque la proportion de raisin aromatique est faible, ce système de rémunération est difficile à stabiliser et à rendre compatible, à terme, avec les contraintes budgétaires et les choix d'investissement de la coopérative. La croissance de la proportion des apports de cépages aromatiques demande logiquement une révision annuelle des bonifications (b dépend de a et de dp), l'enjeu de la négociation se déplaçant de l'adoption du principe de bonification vers la définition du montant « optimal » des bonus. Dans les faits, les gains liés à la modification des apports étant limités jusqu'à la fin des années 80, les engagements *ex ante* sur des bonifications ont souvent dû être révisés à la baisse ou ont même entraîné dans plusieurs coopératives des dérives budgétaires.

2.1.3. Des bonifications aux règles de la rémunération différenciée

Impulsé par des modifications de coalitions ou l'anticipation de la direction, le basculement vers des règles de rémunérations différenciées peut être associé à plusieurs modifications dans les conditions de l'équilibre précédent :

- le développement de marchés de vins de cépage et de raisins frais ;
- les possibilités de différenciation du vin à partir d'autres critères de sélection que le cépage ;
- la contrainte de distillation obligatoire (à partir de 1986) qui bloque la poursuite de la stratégie de vin de table et du jeu à somme positive.

Ces changements externes ont des implications sur les décisions économiques retenues :

- le calcul des utilités individuelles s'opère non plus en référence à un gain lié à l'amélioration globale du prix d'un vin d'assemblage, mais en identifiant une valorisation du vin spécifique à l'apport d'un type de raisin ou en se référant à un marché du

raisin frais. Il y a donc possibilité de divergence plus forte au sein des adhérents et surtout d'affaiblissement du gain lié à l'adhésion à la coopérative.

- Par ailleurs, les choix d'investissement deviennent plus complexes, plus discriminants localement, du fait de la multiplication des voies technologiques possibles pour des vins de qualité. Les économies d'échelle se spécifient selon les sites et peuvent conduire à de nouvelles coalitions entre les adhérents.

Les configurations d'acteurs et les blocages possibles dans les décisions collectives sont alors multiples selon la structure des adhérents et les investissements technologiques antérieurs de la coopérative. Le passage à des règles de rémunération différenciée apparaît possible, dès que les bénéficiaires potentiels de la prise en compte des différents marchés du vin dans les règles sont majoritaires ou exercent des menaces crédibles de désistement. Ces adhérents ont accepté de planter de nouveaux cépages sur la base des primes de plantation et de l'anticipation du basculement de coalition à moyen ou long terme.

L'adoption des règles de rémunération différenciée s'impose alors du point de vue de l'analyse économique standard. Elle peut être présentée comme l'endogénéisation dans les coopératives d'une différenciation croissante du marché du vin, condition à l'adaptation sur le long terme de ces organisations. L'équilibre d'un système différencié est possible et, outre le respect des hypothèses théoriques, dépend des conditions suivantes :

- la distribution des dotations en facteurs entre les producteurs (taille et encépagement notamment) qui conditionne la nature des coalitions dans la coopérative ;
- les variables de l'environnement économique (prix du vin et des facteurs, segmentation du marché, primes d'arrachage et de plantations...);
- la nature des productions et technologies présentes dans la coopérative (économies d'échelles qui justifient ou non l'adhésion) ;
- l'existence d'autres règles (métarègles) définissant par exemple les modalités des choix collectifs, les conditions de l'enga-

gement dans la coopérative (durée, exclusivité...).

Dans ce cadre théorique, la règle peut être acceptée comme optimum en substitution au marché, dans la mesure où se maintiennent des économies d'échelle ou de variété mettant en jeu des coûts non séparables dans l'organisation collective, sans que soit pour autant entérinée la justification économique de l'entreprise coopérative (Staa, 1994). L'analyse économique standard fournit un outil pour évaluer les tensions qu'entraîne la confrontation des calculs économiques dans la coopérative. Si l'on pousse jusqu'au bout les hypothèses néoclassiques, les déplacements de l'équilibre sont vus comme des modifications de facteurs exogènes (émergence de nouveaux signaux) auxquels répond l'exercice de la seule rationalité utilitariste. L'instabilité est alors constante faisant d'une règle « optimale » un habillage éphémère pour le marché. La confrontation aux faits stylisés présentés dans la première partie se fait au prix de contraintes supplémentaires qui reviennent à introduire implicitement des limites à la rationalité des agents, notamment vis-à-vis de l'information et de leurs capacités d'anticipation.

2. 2. Les approches néo-institutionnelles : information, contrôle et contrats dans le système de rémunération

L'évolution des règles de rémunération dans les coopératives accompagne le passage à un management plus complexe s'appuyant sur de nouveaux investissements matériels et immatériels. La gestion de l'information interne et externe prend une nouvelle dimension, imposant le développement de règles de contrôle plus poussées. La réalisation d'investissements complémentaires entre la coopérative et les exploitations paraît également liée à de nouvelles formes de contractualisation. Ces nouveaux enjeux mettent en évidence l'importance des dimensions contractuelles des systèmes de rémunération.

2.2.1. Hypothèses de base et implications générales pour les coopératives

- Le système de rémunération est ici représenté comme un ensemble de contrats explicites. Il comporte des règles finales et des règles procédurales.

- Les comportements des agents restent marqués par la recherche de l'intérêt personnel, mais leur rationalité est limitée, ce qui engendre la possibilité de comportements opportunistes. Marché et hiérarchie se combinent alors pour stabiliser efficacement les relations économiques entre agents (Brousseau, 1993). L'analyse est centrée sur la relation bilatérale entre l'adhérent et la coopérative, avec *pour des raisons méthodologiques la reconnaissance d'une séparation entre les deux parties.*

Parmi les théories de la Nouvelle Economie institutionnelle, deux approches peuvent être retenues : la théorie de l'agence et l'économie des coûts de transaction.

- La théorie de l'agence permet d'étudier la relation bilatérale entre l'adhérent et "la coopérative", représentée par son directeur. Chaque partie (adhérent vs directeur) peut profiter d'une asymétrie d'information, au détriment d'une gestion optimale de la coopérative (Courlet, 1997). Les règles de rémunération pourront être interprétées comme des contrats permettant de faire révéler à chaque partie l'information dont elle dispose (Aghion & Tirole, 1997). Le coût de ce dispositif doit être inférieur aux gains attendus par la révélation de l'information.

- L'économie des coûts de transaction amène à raisonner le système de rémunération en fonction de caractéristiques propres à la transaction entre l'adhérent et la coopérative : niveau d'incertitude, fréquence et spécificité des actifs engagés dans cette relation (Williamson, 1994). Le « contrat de rémunération » doit permettre de minimiser les coûts de transaction qu'impliquent les caractéristiques de la relation d'apport au sein de la coopérative.

Les conditions générales de l'équilibre d'un système de rémunération peuvent alors être raisonnées selon des dysfonctionnements possibles des règles finales de rémunération, que doivent contrer efficacement les règles procédurales.

2.2.2. De l'anti-sélection au contrôle des informations sur les raisins de qualité

Pour aborder la relation adhérent-coopérative comme une relation « d'agence », il convient de considérer dans un premier temps le pôle fonctionnel de la coopérative (représenté par le directeur) comme le « principal » et les adhérents comme agents, puis d'inverser la relation.

Dans le cas où le directeur est représenté comme le « principal », l'information à révéler concerne la qualité du raisin, la connaissance de son origine, les interventions techniques qu'il a subies et qui ne sont pas toujours évaluables à la livraison. Cette information est importante pour le directeur en charge de la gestion optimale de la vinification. Elle peut par contre ne pas être révélée par l'adhérent, si elle risque d'entraîner un déclassement de son raisin.

Dans le cas de la rémunération au kilo-degré, les possibilités de triche sont minimales (pas de mouillage possible, ajout de sucre coûteux et illégal). On a par contre un phénomène d'anti-sélection des apports de raisin, puisque l'asymétrie d'information entre le viticulteur - qui sait quel soin il a apporté au suivi de sa vigne - et le directeur - qui ne reconnaît pas cette qualité - conduit à un nivellement par le bas de la qualité globale des apports.

L'introduction des bonifications ne perturbe pas outre mesure ces considérations, puisque l'information sur le cépage est facilement contrôlable. On se retrouve plutôt avec le risque d'une reproduction des problèmes d'anti-sélection au sein de raisins issus d'un même cépage.

Le passage au système de rémunération différenciée peut être vu comme une réponse contractuelle pour inciter les agents à révéler les qualités des raisins et éviter la sélection adverse. Mais *a contrario* ce nouveau contrat accentue les risques d'aléa moral du fait des écarts de rémunération importants entre différentes catégories de raisin. La multiplication des critères de qualification entraîne aussi une augmentation importante des sources potentielles de triche : mauvaise application du contrôle de maturité, mélanges de raisins de parcelles

différentes... Les gains individuels que peuvent induire ces fraudes ont été renforcés par l'importance de la distillation obligatoire (jusqu'en 1997) qui incite à « transférer » les raisins des parcelles les plus productives vers celles à plus faible rendement. Dans ces cas, le coût de la fraude pour la coopérative (qualité du raisin et réputation) peut être supérieur aux gains individuels des tricheurs. On saisit alors l'importance de la mise en place de sanctions et de contrôles, dont le coût peut paraître élevé (par exemple, visites systématiques des parcelles avec un technicien).

Dans le cas où les adhérents sont considérés comme le principal, l'asymétrie d'information porte sur les interventions œnologiques et commerciales des salariés de la coopérative et sur les informations privilégiées qu'ils détiennent sur le contexte économique et réglementaire. Si ses actions ne sont pas surveillées, le directeur peut s'en tenir au minimum pour valoriser le vin issu de raisins pour lesquels les adhérents ont pourtant développé des efforts importants. On retrouve ici un problème qui peut se poser dès la mise en place d'un système de rémunération par bonification et se maintenir avec la différenciation plus poussée des apports. Dans ce cas, la suspicion peut porter sur une implication différente du directeur selon les processus technologiques conduits en parallèle. L'importance des interventions commerciales conduit également à une capture privilégiée des sources externes d'information. Cette asymétrie est largement utilisée pour renforcer le pouvoir du directeur et favorise les processus descendants de décision. Dans le cas de systèmes de rémunération complexes, informatisés et facilement manipulables, c'est l'information même sur ces règles qui peut être l'objet de rétentions, ou qui entraîne une sélection *a posteriori* des adhérents, en fonction de leur capacité à comprendre le système.

Les solutions adoptées pour inciter à la révélation sont de différents ordres : mise en place de dispositifs de surveillance aux différents stades de la production du vin, avec un contrôle conjoint des salariés et des adhérents ; énoncé de sanctions potentielles ; gestion séparée de l'information technique, économique et juridique. L'évaluation du

coût de ce contrôle n'est pas aisée, rendant difficile la formalisation quantitative de la théorie de l'agence. Les observations empiriques montrent également un décalage entre l'énoncé formel d'un système de contrôle et d'incitation (règlement intérieur) et les pratiques effectives du contrôle.

2.2.3. Système de rémunération, incertitudes et spécificité des actifs

La mobilisation de l'économie des coûts de transaction permet de relier les systèmes de rémunération à des conditions d'équilibre inscrites dans les caractéristiques de la transaction : niveaux d'incertitude, fréquence, spécificité des actifs.

- La relation d'apport de raisins à la coopérative peut mettre en jeu des actifs spécifiques de plusieurs ordres :

- Des *spécificités de site* liées au caractère pérenne du vignoble, à sa proximité géographique vis-à-vis de la coopérative, aux coûts de transports élevés du raisin frais. On peut mentionner également l'appartenance à une aire géographique retenue comme catégorie commerciale spécifique (AOC), ou comme niveau d'intervention des pouvoirs publics.
 - Des *spécificités technologiques* peuvent être repérées lorsque l'encépagement est adapté aux équipements technologiques de la coopérative, quand les modes de conduite du vignoble répondent à ses besoins et sont inscrits dans le système de rémunération (hauteur de palissage par exemple).
 - Les *spécificités humaines* sont évidemment nombreuses et portent sur le savoir-faire partagé par les acteurs de la coopérative, concourant à la coordination technique d'ensemble. Ces spécificités concernent également la connaissance interpersonnelle, qui permet d'anticiper sur les comportements des autres, notamment de discerner les « mauvais éléments » (fraudeurs).
 - Des *spécificités de marque* peuvent être présentes dès lors que coopérative et adhérents réalisent des investissements communs pour différencier le produit au plan commercial. Cette spécificité peut rejoindre la spécificité de site lorsque la « marque » repose sur un support géographique précis.
- Des *spécificités temporelles* marquent les actifs engagés dans la transaction. Ils sont susceptibles de favoriser une configuration organisationnelle par rapport au marché et posent des problèmes de coordination du fait de temporalités différentes. Cette spécificité concerne le caractère pérenne du vignoble et la durée de vie des équipements de vinification, face au caractère périssable du raisin.
- Les sources d'incertitude doivent, elles aussi, être distinguées à plusieurs niveaux :
- La *production de raisins* est soumise aux aléas climatiques ou phytosanitaires. Ces incertitudes ne sont que partiellement probabilisables dans la mesure où les conditions d'adaptation des nouveaux cépages sont mal connues, les systèmes techniques pas stabilisés.
 - La *vinification* est, elle aussi, source d'incertitudes : la différenciation de la matière première, la multiplication des processus technologiques, les contraintes de temps au moment des vendanges les accentuent fortement (problèmes d'arrêts de fermentation par exemple).
 - La commercialisation est confrontée aux incertitudes économiques. Celles-ci ne concernent pas uniquement l'évolution des prix, mais aussi les investissements commerciaux dont la rentabilité n'est pas connue *a priori* : embauche d'un commercial, adhésion à un groupement, construction d'un caveau, partenariat avec un négociant.
 - Enfin *l'objectivation de la qualité* est soumise à des incertitudes aux différents niveaux de la chaîne technique. Le prix n'est qu'un indicateur incomplet et *ex post* de la qualité. L'incertitude est renforcée du fait de la coexistence de plusieurs évaluations de la qualité, du fait des difficultés à lui associer objectivement des critères techniques, du fait surtout du caractère encore innovant de nombreux produits.

La spécificité des actifs et les sources d'incertitude doivent alors être précisées pour chaque système de rémunération, lié à des produits et à des transactions différents.

Dans le cadre de la production de vin de table et de la rémunération au kilo-degré, les incertitudes sont réduites et peuvent être contrées par les capacités de mobilisation politique. La spécificité des actifs est marquée par une très forte spécificité de site (le coût relatif du transport de raisin est élevé). La relation d'adhésion à l'organisation coopérative communale et la faible différenciation régionale des conditions de vinification limitent également les comportements opportunistes.

Le développement des politiques de qualité tend à entraîner une augmentation des incertitudes et de la spécificité de nombreux actifs engagés : multiplication des incertitudes à chaque étape de la chaîne technique, différenciation des marchés, renforcement de la spécificité des actifs humains, technologiques et de marque du fait des investissements conjoints qui accompagnent ces innovations. Si l'on croise ces changements avec un affaiblissement du rapport idéologique ou communautaire à la coopérative, on peut expliquer deux phénomènes : d'une part le renforcement du caractère contractuel des règles de rémunération avec le développement de « cahiers des charges » au sein même de coopératives ; d'autre part la multiplication des arrangements contractuels entre la coopérative et plusieurs groupes d'adhérents, du fait de la coexistence de transactions différentes.

Il faut considérer en même temps un changement dans les spécificités de site : les coûts de transports du raisin s'abaissent, mais surtout deviennent en terme relatif moins importants pour des raisins à haute valeur marchande, tels les cépages aromatiques. Par ailleurs, la diversification régionale des produits et des investissements se traduit par de nouvelles spécialisations au niveau de petites régions, de coopératives et d'exploitations. Ces changements entraînent une réorganisation spatiale des transactions entre coopératives et producteurs ; ils sont aussi favorables à l'émergence des *wineries* spécialisées en vins de cépage (achat de raisin frais). Il en résulte

des tensions fortes sur les systèmes de rémunération, avec la concurrence accrue entre coopératives pour leur approvisionnement et la recherche de garanties de non désistement des adhérents. Le développement de systèmes de rémunération contractuels, adaptés aux caractéristiques des transactions adhérents-coopératives, renvoie alors à une problématique de type *exit-voice* (Brousseau, 1993).

2.3. L'apport de l'économie des conventions : la recherche de nouvelles légitimités dans les coopératives

L'observation des systèmes de rémunération dans les caves met également en évidence des jugements de valeur et des justifications qui apparaissent comme des éléments importants pour la stabilité et le changement d'un système de rémunération. Le champ des règles qui sont « acceptables » varie selon les coopératives, et une nouvelle règle ne sera introduite avec succès que si elle est jugée légitime. L'approche par l'économie des conventions permet d'explorer ces conditions.

2.3.1. Hypothèses de base et implications générales pour les coopératives

- Les règles finales et procédurales qui définissent les modalités de rémunération sont associées à des conventions, dispositifs cognitifs collectifs qui permettent aux acteurs d'anticiper et de justifier leurs comportements (Favereau, 1994).

- Les comportements des agents ont alors, en plus des hypothèses néo-institutionnelles (rationalité limitée, opportunisme), une dimension cognitive : la stabilité du dispositif réglementaire suppose un accord, une légitimité qui repose sur des conventions construites par apprentissage collectif. On s'intéresse aux discours, au sens donné par les acteurs à leurs actions.

Le système de rémunération apparaît alors comme un ensemble de « repères communs » (Thévenot, 1995) associés à des « formes de généralité » qui peuvent être analysés lors de « l'épreuve de qualifi-

cation », au moment de leur remise en cause (par exemple au sein du conseil d'administration mais aussi au cours de la livraison de la vendange, ou lors de l'évaluation des parcelles qui peut la précéder). Les conflits révèlent des problèmes d'articulation entre les différents éléments du système conventionnel. Les conventions mises en jeu dans un système de rémunération concernent notamment la définition de la qualité du raisin et la relation de l'adhérent au projet de la coopérative.

2.3.2. Les conventions de qualité du raisin stabilisent le système de rémunération

Les conventions construites pour qualifier l'objet « raisin » renvoient à des principes généraux autour desquels s'organisent les systèmes de valeur (Boltanski & Thévenot, 1991).

La *légitimité du marché* et de la « transparence » conduit à évaluer le raisin selon les prix de la vente du vin correspondant. La cave se déresponsabilise dans une certaine mesure du niveau de rémunération, mais garde un rôle dans la commercialisation, parfois dans le conseil aux viticulteurs. Les adhérents doivent avoir confiance dans les informations du marché, mais cette qualification *ex post* ne peut définir directement les critères optimaux de classement du raisin.

La *légitimité de la science et de la technique* est souvent présentée comme une vision objective, qui ne prête pas à contestation, complémentaire des conventions marchandes. Ceci explique les espoirs mis dans l'élaboration d'un « appareil de mesure de la qualité ». Cet appareil restant virtuel, il faut se résoudre à prendre en compte des critères qui impliquent des mesures et négociations entre acteurs, y compris scientifiques. Une contagion classique de cette convention, portée par exemple par le directeur, peut conduire à un système technocratique et non appropriable par les adhérents : de multiples données concernant chaque parcelle du vignoble sont saisies sur informatique, la rémunération est calculée avec force abaques, coefficients pondérés,...

La *légitimité de la discipline et de l'effort* met en avant le travail fourni par le viticulteur sur

sa parcelle, même si le respect des consignes culturelles de la coopérative n'aboutit pas systématiquement à une qualité marchande supérieure. Cette assimilation de la qualité du raisin à la qualité « du viticulteur » permet d'inciter les adhérents à respecter le « projet collectif », la discipline de la cave. En contre partie l'adhérent bénéficie d'une solidarité importante, concrétisée par exemple par un système de rémunération *a priori*.

La *légitimité de la tradition, de l'identité* reste très présente dans les coopératives. La qualité est marquée par des valeurs locales, historiques, domestiques. Cette légitimité peut constituer un point de blocage à l'évolution d'un système de rémunération. C'est le cas si ces références justifient le maintien d'une production majoritaire de vin de table et une rémunération au degré hectolitre (« la qualité c'est un raisin sain associé à un rendement élevé »). Cette convention peut au contraire favoriser la recherche de nouvelles spécificités dans le territoire local et son histoire, pour accompagner les projets de différenciation croissante des produits dans le cadre ou non d'une aire AOC (Acquier, 1996).

Les *légitimités du plaisir et de la dégustation* sont encore minoritaires mais tendent à progresser rapidement au sein des coopératives. Elles sont associées à des petits groupes d'adhérents au sein d'une coopérative qui a généralement adopté un système de rémunération différenciée. Ces conventions sont souvent importées de régions AOC (clubs de dégustation, confréries), mais incorporent également des aspects historiques propres au Languedoc (antérieurs à la viticulture de masse) ou naturalistes (agriculture biologique). Elles permettent d'assurer de nouvelles relations avec les consommateurs (touristes par exemple).

Chaque système concret de rémunération peut être associé à des compromis entre ces différentes conventions de qualité du raisin. Si chaque équilibre conventionnel est marqué par des conditions locales, il exprime également des déterminismes génériques : ainsi les conventions techniques sont présentes dans l'ensemble des systèmes. Elles se trouvent généralement associées à

des conventions d'effort et de tradition dans les systèmes au kilo-degré. Elles sont renforcées (tentatives d'objectivation de la qualité) et associées avec les légitimités marchandes ou du plaisir dans les systèmes différenciés. Les conditions du passage d'un équilibre à un autre peuvent alors prendre plusieurs voies (Boyer & Orléan, 1991) : l'invasion, l'effondrement général, la traduction, l'imposition hiérarchique, ou l'accord. On peut également repérer des trajectoires dont les déterminations semblent plutôt matérialistes, économiques (les agents ajustent *ex post* les conventions) et celles où au contraire les changements conventionnels sont moteurs.

2.3.3. Coopératives marchandes vs coopératives domestiques ?

Plus largement, l'analyse des discours sur les systèmes de rémunération montre l'importance des conventions qui sous-tendent le « projet coopératif » (Nilsson, 1996) et l'organisation même des rapports au sein de chaque coopérative (Salais & Storper, 1993). Deux figures archétypales contrastées peuvent être repérées, avec leurs principes de différenciation de la rémunération :

- Les organisations coopératives « industrielles-marchandes » peuvent être associées au système de rémunération différenciée *a posteriori*. Les coopérateurs sont confrontés directement au marché, de façon individuelle. La cave ne joue plus le rôle d'un filtre institutionnel. La convention d'effort et les convention de qualité du raisin sont établis en référence à l'efficacité technique et au marché (Gomez, 1995). L'adhésion à la cave n'est qu'un moyen d'accéder au marché, en concurrence avec d'autres organisations. La vente d'une partie de la production individuelle à une *winerie* peut par exemple être tolérée, car les liens non marchands entre les membres sont plus lâches.

- Les organisations coopératives « domestiques » peuvent par contre être associées à des systèmes de rémunération différenciés *a priori* ou mixtes. La rémunération des adhérents est déterminée sur la base de critères qui ne sont pas forcément en correspondance immédiate avec les marchés. Le système de rémunération apparaît alors complexe, car il

prend en compte non seulement les résultats mais également le travail réalisé par le coopérateur, son engagement dans le projet collectif ou son appartenance à des réseaux interpersonnels (notamment lorsqu'il faut résoudre des litiges). Certains critères peuvent permettre de classer et vinifier séparément les apports, sans donner lieu à une rémunération et surtout un contrôle spécifiques. Ils nécessitent donc la mise en place de règles « enchâssées » dans des réseaux de droits et de devoir préexistants localement. La pérennité d'un tel système est assurée par la volonté des coopérateurs d'exister collectivement et de bénéficier d'autres avantages de l'action coopérative. La sanction informelle basée sur la menace d'exclusion du système social s'exerce alors largement.

Conclusion

Partant de travaux empiriques sur les coopératives du Languedoc-Roussillon, l'analyse des règles de rémunération des apports de raisin nous plonge dans les dimensions économiques, techniques et sociologiques de « révolution tranquille » de la viticulture méridionale. L'évolution de ces règles montre trois étapes liées aux changements de stratégies de production : « rémunération au kilo-degré », « rémunération par bonification », « rémunération différenciée ». Ce dernier système accompagne le développement des politiques de qualité et sa généralisation apparaît inéluctable, mais avec une grande variété d'adaptations.

Dans les trois étapes, les systèmes de rémunération peuvent être caractérisés, modélisés par une structure générale : règles de classement du raisin et de calcul de la rémunération, règles procédurales d'évaluation et de contrôle, conventions.

Chacune de ces composantes peut faire l'objet d'interprétations théoriques complémentaires, qui vont préciser les conditions d'équilibre d'un système de rémunération, et, par discussion sur ces conditions, les modalités de changements de règles.

Ces évolutions combinent :

- des changements de structures et de coalitions au sein de la population des adhérents, du fait notamment d'incitations exogènes à la coopérative et d'une endogénéisation progressive du marché ;
- une augmentation importante des informations que doivent mobiliser, contrôler, révéler à la fois le directeur et les adhérents ;
- des modifications des niveaux d'incertitude et des investissements spécifiques engagés dans les exploitations et dans les coopératives pour produire du vin de qualité ;
- une recombinaison des conventions soutenant l'adhésion à la coopérative et la qualification des raisins et des vins.

L'ensemble de ces transformations peut être pris en compte de manière complémentaire par l'analyse économique. La capture à travers ces différents « filets théoriques » des transformations en cours est une étape qui fournit déjà des interprétations fécondes, notamment pour les acteurs économiques et politiques. Le passage à une modélisation plus poussée, s'appuyant sur ces approches, pourra être développé dans des travaux ultérieurs.

Bibliographie

Acquier F., 1996. La qualité des vins à la croisée des terroirs et du territoire. *Revue d'Economie Méridionale*, 44 (176) : 53-73.

Adair P., 1991. L'institutionnalisme américain un chapitre clos dans l'histoire de la pensée économique ?, *Cahier du GRATICE*, Mai 1991, Université Paris XII : 1-37.

Aghion P., Tirole J. 1997. Formal and real authority in organizations, *Journal of Political Economy*, 105 (1) : 1-29

Allaire G., Boyer R. (eds.), 1995. *La grande transformation de l'agriculture*, Paris, INRA Editions, coll. Economica, 444 p.

Bartoli P., Boulet D., 1989. *Dynamique et régulation de la sphère agro-alimentaire : l'exemple viticole*, Thèse d'Etat, Université de Montpellier I, Montpellier et Paris : INRA ESR, 3 volumes.

Boltanski L., Thévenot L., 1991. *De la justification : les économies de la grandeur*, Paris : Gallimard, 485 p.

Boyer R., Orléan A., 1991. Les transformations des conventions salariales entre théorie et histoire, *Revue Economique*, 42 (2) : 233-270.

Brousseau E., 1993. Les théories des contrats : une revue. *Revue d'Economie Politique*, 103 (1) : 1-82.

Casabianca F., Valceschini E. (eds), 1996. *La qualité dans l'agro-alimentaire : émergence d'un champ de recherches*. AIP « Construction sociale de la qualité ». Rapport final. INRA, Paris, 344 p.

Couret F., 1997. *Les conflits d'intérêts dans les coopératives viticoles d'Aquitaine*, Atelier d'économie viti-vinicole, Inra-Enesad, Dijon, 15 p.

Deshayes G., 1988. Stratégies et structures : le cas des coopératives agricoles. *RECMA*, 26 (2) : 67-86.

Favereau O., 1994. Règle, organisation et apprentissage collectif. In Orléan A. (ed.) *Analyse économique des conventions*. PUF, coll. Economie, Paris, pp 113-137.

Gaullier C., 1997. *Les systèmes de rémunération du raisin dans les coopératives du Languedoc*. Inra Sad-Lecsa, Montpellier, 80 p.

Gomez P.Y., 1995. *Qualité et théorie des conventions*. coll. Gestion, Economica, Paris, 270 p.

Jarrige F., 1998. Ancienne institution, nouveaux enjeux, la coopération agricole aujourd'hui. Réflexions sur le cas des coopératives viticoles du Midi. In Miclet et al. (Ed) : *Agriculture et alimentation en quête de nouvelles légitimités*, Coll. Economie agricole & agro-alimentaire, Economica, Paris

Laporte J.-P., Touzard J.-M., 1998. Vingt ans de transition viticole en Languedoc-Roussillon, *Pole Sud*, 9 : 26-47

Nilsson J., 1996. The nature of cooperative value and principles, *Annals of public and cooperative economics*, 67 (4) : 633-653

Rio P., Morardet S., Causeret F., 1997. *Dynamique des coopératives viticoles, structure des apporteurs et agrégation de décisions*, Atelier viti-vinicole INRA, Dijon, 17 p.

Salais R., Storper M. 1993. *Les Mondes de Production*, EHESS, Paris.

Staz J., 1994. A comment on Phillips' economic nature of the cooperative association. *Journal of agricultural cooperation*, 9 : 80-85.

Temple L., Touzard J. M., Jarrige F., 1996. La restructuration des coopératives vinicoles en Languedoc-Roussillon. *Revue d'Economie Méridionale*, 44 (176) : 73-93.

Thevenot L., 1995. Des marchés aux normes. In Allaire G., Boyer R. (eds.) *La grande transformation de l'agriculture*, INRA, coll. Economica, pp 33- 51.

Williamson O.E., 1994. *Les institutions de l'économie*. InterEditions, 404 p.