

Économies de la grandeur

Principes

Selon Luc Boltanski et Laurent Thévenot, l'organisation ou l'entreprise sont par nature un espace de règles et de circulation des biens. On ne peut donc se permettre de mettre en place deux lectures antinomiques du phénomène de l'organisation. Les acteurs sont insérés dans des situations à la fois conflictuelles et coopératives.

L'économie des conventions

Luc Boltanski et Laurent Thévenot rejettent donc naturellement le clivage qui existe entre deux types d'explication, les explications exclusivement [économiques](#) et les explications exclusivement [sociologiques](#). Ils rejettent donc deux types de modèles.

- Les modèles sociologiques expliquant la coordination entre les acteurs par la conformité à une norme qui s'imposerait à tous. Par conséquent, l'ordre d'organisation ne peut découler de [règles](#) sociales réifiées ou de phénomènes purement [culturels](#).
- Les modèles économiques qui se centrent sur les rapports constitués au travers de l'échange et de la circulation des [biens](#) qui sont des rapports de force et de [pouvoir](#) visant à accaparer les ressources rares.

À ces approches, ils substituent un modèle fondé sur l'[économie des conventions](#). Celui-ci part de l'idée que pour qu'il y ait échange, coordination, coopération entre des agents, il faut qu'il y ait des [conventions](#) entre les personnes concernées ; c'est-à-dire un système d'attentes réciproques entre les personnes sur leurs comportements. Ces conventions peuvent être écrites ou non.

Les systèmes d'équivalence

Pour tenter, à partir de ce modèle, de comprendre comment les situations de [travail](#) arrivent à « se tenir » dans les organisations, et pour expliquer comment les acteurs parviennent à mettre en place les conditions de production des accords, Boltanski et Thévenot insistent sur certains traits essentiels de toutes situations sociales :

- Toute situation doit être analysée dans le cadre d'une [sociologie compréhensive](#). Il faut les étudier à travers les représentations qu'en donnent les personnes.
- Le chercheur en sociologie doit se pencher en priorité sur les compétences des individus à évaluer les situations à travers des *systèmes d'équivalence* partagés.

C'est grâce à des systèmes d'équivalences partagés, des grandeurs communes, permettant à chacun de retrouver les repères qui vont guider ses relations dans la situation, la caractériser, que des relations entre personnes peuvent se nouer. Selon Boltanski et Thévenot, « ces grandeurs, ces systèmes se déploient dans des mondes régis par la cohérence des principes qui y sont activés. »

Les différents mondes

Boltanski et Thévenot (1991) distinguent alors six différentes cités, auxquelles Boltanski et Chiapello (1999) ajouteront plus tard la "Cité par projets". Ces cités impliquent des *formes d'accords*, des objets sociaux différents, qui permettront de reconnaître la nature de la situation, et de savoir sur quel mode de résolution des conflits et des controverses il faut se positionner.

	Cité inspirée	Cité domestique	Cité de l'opinion	Cité civique	Cité marchande	Cité industrielle	Cité par projets
Valeurs de référence	Inspiration, création, imagination, intériorité	Tradition, famille, hiérarchie	Réputation, renommée	Collectivité, démocratie, volonté générale	Concurrence, rivalité	Efficacité, science	Activité, projets, extension du réseau, prolifération des liens
Caractéristiques valorisées	l'insolite, la passion, le merveilleux, la spontanéité, l'émotion	la bienveillance, la bienséance, la distinction, la discrétion, la fidélité	la célébrité, la visibilité, la mode, le fait d'être remarqué, d'avoir du succès	la légalité, la représentativité, l'unité, l'officiel	la désirabilité, la "gagne", la valeur, le fait d'être "vendable"	la performance, la fiabilité, la fonctionnalité, la validité scientifique	l'enthousiasme, la flexibilité, la connexion aux autres, l'autonomie, l'employabilité
Caractéristiques dévalorisées	l'habitude, les signes extérieurs, le réalisme	l'impolitesse, la vulgarité, la trahison, la nouveauté	la banalité, l'indifférence, le méconnu, la désuétude	la division, l'individualisme, l'arbitraire, l'illégalité	la défaite, l'indésirable, le fait de ne pas être compétitif	l'improductivité, l'inefficacité	l'employabilité, la rigidité, le manque de polyvalence, l'immobilité, la sécurité, l'autorité
Sujets valorisés	l'artiste, l'enfant, la fée, le fou, le génie, l'illuminé	le père, le roi, le patron, l'"Ancien"	la vedette, le chargé de communication, le people	le Parti, l'Elu, le représentant, le délégué	le businessman, le vendeur, le "battant"	l'expert, le professionnel, l'opérateur	le coach, le médiateur, le chef de projet
Epreuves modèles	la création à partir d'une feuille blanche, l'aventure intérieure, le vagabondage de l'esprit	les cérémonies familiales, les réceptions	le regard des autres sur un événement	l'élection, la manifestation	le marché, la conclusion d'une affaire	le test, la réalisation	le passage d'un projet à un autre

Controverses

Partant de là, les acteurs peuvent entrer dans plusieurs types de relations.

- *Il survient une controverse dans une même cité.* Pour la clore, on recourt à un principe supérieur commun. Car les personnes engagées dans une même cité ont un même système d'équivalence, ils se déplacent dans une grandeur identique. Les objets sont identifiés et hiérarchisés de manière compatible.
- *Il peut coexister des cités différents sans discordes.* Mais dans ce cas l'équilibre reste provisoire.
- *Il peut survenir un différend entre des cités.* La discorde doit, pour être clarifiée, être rapportée à une cité et une seule. Elle peut également être résolue par un arrangement, les partenaires se mettent localement d'accord sur une transaction. Enfin, les acteurs peuvent arriver à un compromis, et dans ce cas, ils réunissent plusieurs cités à travers un bien commun.

Pluralisme des logiques en entreprise

Cette approche souligne l'intérêt d'une technique qui prend en compte la variété des logiques à l'œuvre dans les entreprises. Des justifications multiples sont avancées par les acteurs pour légitimer leurs actions, et à chaque fois des formes d'accords ou de compromis différents vont être nécessaires pour se coordonner. Par conséquent, la mise en place d'une politique d'organisation, si elle ne tient pas compte des systèmes d'équivalence partagés et des conventions propres à une organisation, risque fort bien d'être vouée par avance à l'échec. Tel est l'un des principaux enseignement du modèle des économies de la grandeur. Ce modèle a été adapté afin de permettre une pratique nouvelle de la transformation des entreprises, qui vise à donner des clés de lecture et des pistes d'action pour passer du Monde historique au Monde cible en comprenant les grandeurs mises en jeu et en construisant des passerelles entre elles. [changer de Monde](#)