



HAL
open science

John R. Commons, penseur du travail

Benjamin Dubrion

► **To cite this version:**

Benjamin Dubrion. John R. Commons, penseur du travail. *Revue Economique*, 2021, 2021/4 (4), pp.687-709. 10.3917/reco.724.0687 . halshs-03190364

HAL Id: halshs-03190364

<https://shs.hal.science/halshs-03190364v1>

Submitted on 29 Nov 2024

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.

John R. Commons, penseur du travail

Benjamin Dubrion

Paru dans la *Revue économique*, 2021, vol. 2021/4, n° 4, p. 687-709.

Résumé : Le travail constitue un objet d'étude majeur de l'économiste John R. Commons. L'objectif de cet article est d'interroger la mesure dans laquelle la perspective de Commons offre un cadre théorique éclairant l'importance que peut avoir le travail dans la vie humaine individuelle et collective, à rebours de la conception instrumentale du travail très présente en économie. En nous focalisant surtout sur les travaux de l'auteur menés entre 1901 et 1919 ainsi que sur ceux écrits ultérieurement dans une perspective davantage théorique, nous montrons que Commons considère le travail comme une activité fondamentale du point de vue psychologique et surtout politique à travers sa défense de la « démocratie industrielle ». Il apparaît alors comme un promoteur de la thèse de la « centralité du travail » peu présente en économie.

Mots clés : institutionnalisme économique, Ecole du Wisconsin, travail, démocratie industrielle, entreprise

JEL codes : B15, B25, J53

Appartenance professionnelle de l'auteur : Sciences Po Lyon, Triangle CNRS 5206, 14 avenue Berthelot, 69007 Lyon, benjamin.dubrion@sciencespo-lyon.fr

Remerciements : Je tiens à remercier les rapporteurs anonymes de la *Revue Economique* pour leurs critiques et suggestions ayant permis d'améliorer significativement le contenu de cet article. Les réflexions conduites ici ont pris leur source dans les discussions issues de séminaires organisés par l'IREPE dont je remercie les membres. Je reste bien évidemment seul responsable des limites ou erreurs que ce travail pourrait comporter.

John R. Commons, penseur du travail

Le travail considéré comme une activité de production de biens et services a fait – et fait encore – l’objet d’analyses très éclatées et contradictoires dans le champ des sciences sociales (Thomas [1999]). De nombreux débats s’articulent autour de deux grandes conceptions généralement considérées comme opposées du travail. D’un côté on trouve un ensemble de travaux dans lequel le travail est vu comme une nécessité malheureuse voire même une malédiction à laquelle doit faire face l’homme. Dans une interprétation moins radicale mais voisine, le travail est considéré comme associé à la peine, la douleur ou l’effort. Ce point de vue est notamment développé chez Arendt [1983] pour qui le travail – en opposition à l’œuvre – renvoie aux activités par lesquelles les hommes sont contraints de déployer des efforts pour survivre ; travailler apparaît alors comme un moyen nécessaire à l’entretien de la vie. Globalement dans cette première vision, on a affaire à une conception instrumentale du travail prenant ses sources dans la société antique grecque réservant les activités de travail à une classe particulière, les esclaves (Vidal-Naquet et Vernant [1988]).

En opposition à cette vision se situe un ensemble de travaux au sein duquel le travail ne relève pas forcément du domaine du nécessaire ou de l’instrument en vue de certaines finalités mais peut constituer une fin en lui-même. Il apparaît alors comme une activité par laquelle l’homme peut se réaliser lui-même, activité participant de la libération et de l’émancipation de l’espèce humaine. On retrouve ici bien évidemment une lecture possible de Marx, auteur considéré par certains comme « le plus grand penseur du travail » (Sobel [2012], p. 15).

Les deux voies précédentes d’analyse du travail ne sont pas étrangères à l’économie, tout particulièrement la première. La conception instrumentale du travail se retrouve en effet très présente dans un large pan de la littérature en « économie du travail ». Au terme de son panorama en histoire de la pensée économique dédié à la manière dont les économistes étudient le travail de la pensée mercantiliste jusqu’à aujourd’hui, Spencer [2009] montre en effet que la plupart des économistes ont considéré et considèrent encore largement le travail comme un instrument ou un moyen : un moyen utilisé par l’entreprise dans l’objectif de produire ; un moyen utilisé par le travailleur dans l’objectif de consommer, ce qui fait finalement dire à l’auteur que les économistes, dans leur grande majorité, « continue[nt] de manquer d’une théorisation pertinente du rôle et de l’importance du travail dans la vie humaine » (Spencer [2009], p. 134), considérant le plus souvent le travail comme un « gros-mot » (Spencer [2011]).

Si l'approche de Marx – au moins dans les premiers écrits de l'auteur – peut être vue comme une exception sur ce point, elle n'est pas la seule. Une autre tradition de pensée économique bien différente de l'approche marxiste peut être mise en avant : la perspective économique institutionnaliste du travail, tout particulièrement celle issue d'un auteur considéré par certains comme justement à l'origine du champ de l'économie du travail (Mc Nulty [1980]), John R. Commons.

Dans un registre historiographique avant tout internaliste centré sur les travaux de l'auteur, l'objet de cet article est d'interroger la mesure dans laquelle la perspective économique de Commons offre un cadre théorique éclairant l'importance que peut avoir le travail dans la vie humaine individuelle mais également collective, à rebours de la conception instrumentale du travail prégnante en économie. Comme nous le verrons, pour Commons, le travail peut avoir sa fin en lui-même et constituer un moyen par lequel l'individu peut développer ses capacités. A l'encontre de la vision associant le travail à la peine ou la douleur, Commons défend l'idée que c'est une activité fournissant, sous certaines conditions, des opportunités précieuses en matière de développement de soi et d'expression de la créativité personnelle, et donc une activité centrale dans la vie humaine. En cela, on peut considérer que cet auteur offre un cadre d'analyse du travail alimentant ce que d'aucuns nomment aujourd'hui la thèse de la « centralité du travail ».

Défendue par des auteurs du champ de la philosophie (Renault [2016], Cukier [2018]) mais également de la psychodynamique du travail au croisement de l'ergonomie et de la psychanalyse (Dejours et Deranty [2010]), la thèse de la centralité du travail met en valeur, pour reprendre les termes des auteurs précédents « le rôle que joue le travail dans la formation des relations humaines, et au-delà, dans la construction de la subjectivité et l'évolution de la société » (Dejours et Deranty [2010], p. 178). Cette idée a beaucoup été discutée dans la pensée sur le travail, donnant lieu à de nombreuses « objections historicistes » articulées autour de l'interprétation des textes de plusieurs grands auteurs de la philosophie et des sciences sociales (Deranty [2013]). C'est notamment le cas de Marx évoqué plus haut, un auteur dont la centralité accordée au travail traverse les premiers travaux de nature philosophique, mais paraît plus discutée dans ses travaux plus tardifs. Selon Deranty [2013], c'est également le cas d'autres auteurs majeurs comme Arendt, Foucault ou certaines interprétations de Weber ayant en commun, selon les lectures qui en sont faites, de contester l'idée de centralité du travail en fonction de certaines périodes de l'histoire humaine. Commons est selon nous un auteur dont les écrits nourrissent la thèse de la centralité du travail, et tout particulièrement, comme nous le montrerons, de la centralité du travail

considérée dans sa dimension *politique*, au sens où, par le travail, les individus développent des rapports sociaux plus ou moins conflictuels influant sur leur capacité à vivre-ensemble.

C'est à partir du tout début du XX^e siècle que, s'interrogeant sur la dimension politique du travail dans le cadre de débats prégnants à l'époque aux Etats-Unis autour des « problèmes du travail » (Bazzoli [2012]), Commons élabore un cadre conceptuel de légitimation de la « démocratie industrielle » comme voie de stabilisation des conflits existant entre les participants à la relation de travail. L'entreprise apparaît pour lui comme une organisation non seulement économique mais aussi politique de régulation des relations entre employeurs et employés. Aux Etats-Unis, le tournant des XIX^e et XX^e siècles est à cet égard un moment de questionnement dense autour du thème de la démocratie industrielle. Comme l'a montré Derber [1966], les écrits et discours de syndicalistes d'une part, ceux de certains employeurs d'autre part, mais également ceux de parties externes à la relation de travail comme des journalistes, des hommes d'Eglise, des juristes, des personnalités politiques mais aussi des universitaires – à l'instar de Commons – révèlent l'existence à cette époque d'une réflexion intense mais éclatée sur la démocratie industrielle, surtout ramenée alors à la négociation collective. Pour Derber, l'étude des données de la fin du XIX^e siècle et du début du XX^e siècle donne à voir une « diversité d'idées qui diffèrent fortement du concept de négociation collective associé [à cette époque] à la démocratie industrielle, parmi lesquelles les coopératives de producteurs autonomes, les établissements publics et administrés, les programmes de “contrôle des travailleurs” défendus par les syndicats et guildes socialistes, les dispositifs de participation aux bénéfices, et les plans de représentation des travailleurs et des comités d'entreprise » (Derber [1966], p. 260). Puis à partir des années 1920, les discussions glissent vers une conception de la démocratie industrielle traversée par l'opposition entre d'une part les plans de représentation des salariés (*employee representation*) mis en place sous le contrôle des directions d'entreprise, et d'autre part la négociation collective défendue par les syndicats (Derber [1967]).

Comme figure essentielle du « mouvement » institutionnaliste (Rutherford, 2011), Commons a, par ses écrits mais aussi son engagement professionnel, beaucoup participé aux réflexions menées au début du XX^e siècle sur la démocratie industrielle. C'est dans ce cadre que le travail a constitué pour lui un objet d'étude en soi. Ses travaux offrent des voies de réflexion sur la manière de réguler la relation de travail, mettant l'accent sur l'idée que la démocratie constitue une forme politique d'organisation des rapports humains qui, appliquée aux relations qu'entretiennent employeurs et employés, peut contribuer à l'émancipation des

travailleurs. L'auteur apparaît alors, comme nous allons le montrer, comme un véritable penseur du travail.

A cet effet, nous procéderons en trois temps. Dans une première partie, nous expliciterons comment Commons appréhende le travail comme objet d'étude, soulignant que si la période majeure dans ses écrits sur ce thème est 1901-1919, ses travaux antérieurs et postérieurs doivent être considérés comme complémentaires à celle-ci pour bien saisir l'originalité de la conception commonsienne du travail. Nous montrerons dans une deuxième partie en quoi le travail, vu comme étant à l'origine de la production de richesse dans la société, peut être source de satisfaction éthique et esthétique pour le travailleur, et considéré comme émancipateur selon Commons. Enfin, nous nous questionnerons sur les conditions à partir desquelles, pour cet auteur, le travail est central du point de vue politique, Commons défendant l'idée que la démocratie industrielle constitue le système le mieux à même de réguler les conflits des participants à la relation de travail, sans certaines ambiguïtés toutefois.

COMMONS ET LE TRAVAIL COMME OBJET D'ETUDE

Il s'agit ici d'abord d'explicitier notre démarche d'analyse des écrits de Commons sur lesquels nous allons nous focaliser, pour spécifier ensuite dans quel sens le travail peut être considéré comme « central ». Nous mettrons enfin en valeur la conception commonsienne de la relation de travail fondée sur ce que l'auteur appelle le *goodwill*.

Situer l'évolution de la pensée de Commons sur le travail

Le thème du travail traverse fortement les écrits de Commons, à des niveaux d'analyse et d'approfondissement toutefois différents. Si le travail ne fait pas *systématiquement* l'objet de l'attention de l'auteur dans toutes ses contributions, il est néanmoins très présent dans la grande majorité d'entre elles, avec en particulier une « période phare ». Selon nous, celle-ci débute en 1901 et culmine en 1919. Notre idée ici est que la période 1901-1919 est marquante dans la manière dont l'auteur élabore sa conception du travail, conception que ses écrits publiés après 1919 permettent sous certains angles d'éclairer d'un point de vue plus théorique.

Publié en 1901, l'article intitulé « *A New Way of Settling Labor Disputes* » ouvre selon nous le début de la période pendant laquelle le travail va commencer à prendre une place majeure dans les écrits de Commons. Nous ne nous voulons pas dire ici que Commons n'a rien écrit d'intéressant sur le travail avant 1901. Avant cette date, ses travaux sont seulement moins centrés sur le travail que lors de la période qui s'ouvre mais on peut y identifier, comme nous le verrons, les prémices de la conception non instrumentale du travail plus

affirmée à nos yeux dans ses écrits ultérieurs¹. S'appuyant sur les discussions s'étant tenues lors d'un colloque organisé à la fin de l'année 1900 par la *National Civic Federation*, son article de 1901 fait état d'un ensemble d'accords conclus entre employeurs et représentants des travailleurs au tournant des XIX^e et XX^e siècles dans différentes branches de l'industrie américaine, accords instaurant, et c'est leur originalité soulignée par Commons, des formes d'organisation des relations entre employeurs et employés qu'il qualifie de « gouvernement constitutionnel de l'industrie » (Commons [1901], p. 328)². Comme il le souligne lui-même ([1934a], p. 72), Commons a retrouvé dans ces accords certaines de ses interrogations développées quelques années auparavant dans son ouvrage de 1896, *Proportional Representation*, ouvrage portant non pas sur le travail mais sur la représentation en politique³. Cela témoigne, nous semble-t-il, de l'absence de rupture forte entre les périodes que nous identifions ici.

Son article de 1901 a ceci d'intéressant qu'il est écrit au cœur d'une série d'années marquantes dans la vie personnelle de l'auteur, années qu'il a appelées lui-même ses « *five big years* » ([1934a], p. 65). S'étalant de 1899 à 1904, ces « *five big years* » qualifient des années ayant eu lieu « en dehors » de l'Université. Elles débutent par le renvoi de Commons de l'Université de Syracuse en raison de ses idées perçues comme trop « radicales » (Gonce [2002], p. 756), et se terminent par son recrutement à l'Université du Wisconsin grâce au soutien de son *mentor*, Richard Ely. Même si ces cinq années furent compliquées à gérer du fait de la précarité économique qu'elles ont fait subir à Commons et aux membres de sa famille, rétrospectivement, il les analyse comme « un heureux évènement [l'ayant] conduit à vivre pendant cinq ans les combats vécus par différents êtres humains » (Commons [1934a], p. 60), tout particulièrement parce qu'il a pu y rencontrer des travailleurs, des syndicalistes, des chefs d'entreprise qui ont beaucoup nourri ses réflexions sur le travail. Sur cette période, Commons a travaillé au sein de différentes institutions non académiques sur des problématiques concrètes liées aux questions du travail. Il a notamment conduit une étude pour la *U.S. Industrial Commission* sur l'immigration et ses effets sur le syndicalisme, a

¹ Les réflexions menées par Commons à la fin du XIX^e siècle sont surtout centrées sur la réforme sociale (Commons [1894]) et politique (Commons [1896]) face au développement de la pauvreté qui touche certaines classes d'individus – tout particulièrement les *travailleurs*. Ce problème prend selon lui ses sources dans la « distribution de la richesse », pour reprendre le titre de son ouvrage de 1893.

² C'est justement sous le titre « *Constitutional Government in Industry* » que Commons avait initialement soumis son article de 1901, titre finalement modifié par l'éditeur de la revue (Commons [1934a], p. 72).

³ Dans *Proportional Representation*, Commons [1896] analyse les spécificités du mode de scrutin proportionnel en matière de traitement des conflits en politique, une idée déjà abordée dans *Social Reform* (Commons [1894]). Il défend le point de vue que les assemblées représentatives d'intérêts en conflit gagneraient à fonctionner selon ce mode de scrutin, en particulier au niveau des administrations locales.

travaillé pour le *U.S. Bureau of Labor*, ou encore à la *National Civic Federation* (NCF). C'est dans le cadre de ses activités au sein de cette dernière organisation qu'il a été conciliateur dans différents conflits entre employeurs et syndicats, notamment lors de grèves importantes touchant l'industrie sidérurgique en 1902 ([1934a], p. 86-92). Son passage à la NCF lui a permis de collaborer avec le syndicaliste Samuel Gompers et de rencontrer le Gouverneur du Wisconsin, Robert M. La Follette, qu'il conseillera par la suite. Après ses « *five big years* », Commons est recruté à l'Université du Wisconsin où il va conduire différentes recherches empiriques sur le travail tout en participant au développement de la « *Wisconsin Idea* »⁴. Il sera reconnu comme un spécialiste des « problèmes du travail », alimentant notamment des discussions avec les tenants du management scientifique sur la manière d'atténuer ces problèmes (Dubrion [2018]).

Comme l'avancent certains auteurs (Kaufman [2003] ; Broda [2015]), l'année 1919 est importante dans l'histoire des écrits de Commons sur le travail. Elle correspond à la publication d'*Industrial Goodwill* (*IG*). Dans un contexte de sortie de la Grande Guerre nécessitant, comme le souligne bien Broda ([2015], p. 20), une logique d'« union sacrée » entre capital et travail, l'auteur défend dans cet ouvrage une conception large de la démocratie industrielle mobilisant employeurs et employés sur des thématiques touchant les questions d'éducation et de formation ou encore d'immigration. On trouve dans *IG* certains éléments qui seront repris et creusés ultérieurement d'un point de vue plus théorique. En effet après *IG*, les travaux de l'auteur vont commencer à prendre une tournure plus institutionnaliste et théorique sans toutefois que cela se fasse de manière radicale. Broda ([2015], p. 8-9) parle à ce titre d'« inflexion sensible » mais « sans véritable cassure ».

Il n'y a effectivement pas de « cassure » après 1919. De façon progressive, le travail apparaît comme un objet d'étude moins prioritaire même s'il est encore abordé mais de manière plus éclatée qu'auparavant. Chasse considère justement que les écrits de Commons connaissent après 1919 un « tournant théorique » (Chasse [2017], p. 5) concrétisé plus tard par les publications de *Legal Foundations of Capitalism* ([1924] (*LFC*)) et de son œuvre majeure, *Institutional Economics* [1934b] (*IE*)⁵. On trouve selon nous effectivement dans ces ouvrages certains des grands concepts commonsiens qui compléteront la conception du travail

⁴ Le lecteur intéressé sur ce point pourra utilement consulter le chapitre XI de l'ouvrage récent de Chasse [2017].

⁵ Cela ne signifie pas que le travail est absent des réflexions de l'auteur après 1919. Commons dirige en effet en 1921 un ouvrage collectif regroupant un ensemble de monographies d'entreprises visitées au cours de l'année 1919 (Commons [1921a]). Il réédite également en 1921, avec quelques apports nouveaux, la seconde édition d'un ouvrage collectif plus ancien publié initialement en 1905 et consacré aux problèmes du travail (Commons [1921b]). Aussi trouve-t-on dans Commons [1924] et [1934b] plusieurs passages permettant de mieux ancrer, d'un point de vue théorique, la conception commonsienne du travail.

de l'auteur, notamment en matière de centralité psychologique dans *IE*, comme nous le verrons.

Pour reprendre les termes de Barbash ([1989], p. 46), « Commons n'était [certes] pas un théoricien systématique [...] mais il est toutefois possible d'identifier chez lui une théorie à partir de ses nombreux écrits et réalisations », ce que nous proposons de faire ici au sujet du travail en révélant comment la pensée de Commons est traversée par une conception bien particulière de celui-ci. Nous le ferons en nous focalisant sur ses écrits de la période 1901-1919 très centrée sur le travail, soulignant en même temps que d'autres écrits, antérieurs et postérieurs à cette période, alimentent le point de vue commonsien. C'est par cette démarche qu'apparaît, comme nous allons le voir, toute l'originalité de la conception commonsienne du travail relativement à la conception instrumentale dominante en économie.

Le travail comme activité centrale dans la vie humaine

Selon Commons, ce qui se joue dans la relation de travail concerne « non seulement le salaire, mais aussi le temps de travail, la vitesse d'exécution et la fatigue, les accidents et maladies et plus encore, la vie en elle-même (*life itself*) » (Commons et Andrew [1916], p. 2). Comme nous allons le montrer, par l'importance qu'il attribue au travail dans la vie humaine, Commons constitue selon nous un économiste alimentant ce que certains appellent la thèse de la « centralité du travail » (Deranty et Desjours [2010]). Même s'il n'a pas parlé en tant que telle de centralité du travail, le travail engage la « vie en elle-même » et apparaît alors comme central pour Commons parce qu'il permet certes au travailleur de vivre grâce au salaire qu'il obtient, mais pas seulement. Il produit également des rapports sociaux et politiques qui conditionnent le vivre-ensemble.

En suivant Deranty [2013], on peut saisir la thèse de la centralité du travail à partir de trois dimensions. Le travail peut d'abord être considéré comme central d'un point de vue psychologique pour l'individu au sens où travailler participe à la formation de l'identité individuelle et modifie la manière dont le travailleur peut percevoir la réalité dans laquelle il évolue. Le travail peut également être considéré comme central du point de vue de sa propension à organiser les rapports hommes-femmes dans la mesure où historiquement, les relations entre les hommes et les femmes se sont structurées autour de l'organisation du travail. Enfin, le travail est central d'un point de vue politique car il mobilise des collectifs qui sont engagés dans des relations sociales et de coopération plus ou moins conflictuelles.

Si comme nous allons le montrer plus loin, l'approche commonsienne éclaire la première dimension précédente en ce que les organisations – et tout particulièrement

l'entreprise – structurent les comportements et manières de percevoir le réel de leurs membres, ses apports les plus remarquables ont d'abord à voir avec la troisième dimension, celle de la centralité politique du travail. Concernant la deuxième dimension renvoyant aux questions de division sexuelle du travail, Commons est plus silencieux. Lorsqu'il évoque le travail des femmes par rapport à celui des hommes, c'est le plus souvent en lien avec celui des enfants et des moins qualifiés qui en viennent à modifier les rapports de force sur le marché du travail au profit des employeurs (Commons et Andrews [1916], p. 68). Sa position apparaît comme relativement conservatrice sur ce point, l'auteur ayant eu tendance à cantonner le travail des femmes à l'entretien familial (Broda [2014]).

Selon nous, si Commons n'est pas évoqué comme un auteur dont les apports sont importants à la défense de la thèse de la centralité du travail, c'est non seulement parce qu'il est peu connu en sciences sociales, même chez les économistes d'ailleurs, mais aussi probablement en grande partie parce qu'un autre économiste majeur a défendu cette thèse et doit pour beaucoup son renom à cela, Marx. Marx peut effectivement être vu comme un des plus grands défenseurs de la thèse de la centralité du travail (Cukier [2016]). Commons rejoint d'une certaine manière Marx sur ce point, mais dans une optique bien différente. En effet, Commons et Marx divergent fondamentalement en ce que là où Marx considère qu'il faut mettre fin au capitalisme par la révolution prolétarienne pour que le travail devienne une activité réellement émancipatrice des individus, Commons rejette l'idée-même de révolution et cherche plutôt, pour reprendre ses termes, à « sauver le capitalisme en le rendant bon » (Commons [1934a], p. 143). A l'opposé de Marx, il apparaît comme un réformateur voire même comme un conservateur du capitalisme (Kennedy [1962]) plutôt qu'un opposant farouche à ce système. Il est ainsi loin d'être un promoteur des idées marxistes. Selon lui, Marx s'est trompé à plusieurs niveaux en n'ayant pas compris le rôle que peuvent jouer les syndicats pour défendre les intérêts des travailleurs confrontés aux capitalistes (Commons [1919], p. 194)⁶.

Dans l'optique de Commons, la « panacée socialiste » (Commons [1921b], p. 1) consistant à abolir la propriété privée pour faire disparaître le conflit entre travail et capital n'en est pas une car elle suppose d'abolir la liberté individuelle, ce que Commons rejette en considérant la liberté comme une valeur fondamentale. La lutte des travailleurs est importante mais elle ne peut pas donner lieu à une amélioration de leur situation s'ils ne sont pas enclins

⁶ Voir le chapitre XVII de Commons [1919] entièrement consacré aux erreurs commises selon Commons par l'analyse marxiste du capitalisme et du travail.

à composer avec les capitalistes. Il s'agit alors, pour les travailleurs, non pas d'être toujours forcément *contre* les capitalistes mais de *faire avec* eux.

Goodwill et relation de travail

Contrairement aux perspectives classiques et néoclassiques analysant le travail comme un bien marchand dans le cadre de ce qu'il appelle la « théorie du travail comme marchandise » ([1919], p. 5), Commons ne conçoit pas le travail comme une marchandise. Il est pour lui erroné d'assimiler travail et marchandise car « le travail ne peut jamais être séparé de l'être humain qui le fournit, le travailleur » (Common et Andrews [1916], p. 116). Il ne peut donc être l'objet d'une propriété tangible à moins de réduire l'humain à une chose et de basculer alors dans un système esclavagiste. Pour Commons, le travailleur ne se vend jamais lui-même à l'employeur. Que vend-il alors ? Pour reprendre ses termes dans *LFC*, « ce qu'il [le travailleur] vend quand il vend son travail, c'est sa *volonté* d'utiliser ses facultés selon une fin qui lui a été imposée. Il vend une promesse d'obéissance à un ordre » ([1924], p. 284, souligné par l'auteur), ce que Commons appelle le *goodwill*.

Dans cette conception dont les bases ont été posées dans *IG* ([1919], p. 17-27), employeur et employé ne sont pas liés l'un à l'autre par des droits et des devoirs respectifs mais par les libertés et risques qu'ils prennent l'un vis-à-vis de l'autre en s'engageant ensemble. Le travailleur est libre de quitter l'employeur, ce qui expose celui-ci à une prise de risque par rapport à ses attentes de départ. Réciproquement, la liberté de l'employeur de révoquer le travailleur fait courir à ce dernier le risque qu'il perde son emploi. Dans cette vision, la relation de travail repose sur une promesse de chaque instant, sans cesse renouvelée, basée sur les attentes réciproques de chacun de ses participants. Du côté du travailleur, la promesse faite est celle d'obéir aux ordres de l'employeur. Du côté de l'employeur, la promesse porte sur des conditions de travail et un niveau de salaire conforme aux attentes du travailleur.

Cette manière de se représenter la relation de travail pourrait laisser penser *a priori* qu'il existe une forme de symétrie entre ses participants. Il n'en est toutefois rien dans la pensée commonsienne. Du point de vue éthique et politique, on peut tout à fait instaurer un ensemble de principes régissant la société et posant une égalité de droits des individus, comme cela a pu se faire constitutionnellement aux Etats Unis ou en France suite à la Révolution. Mais du point de vue économique, l'égalité ne peut être supposée selon Commons. Pour lui, le travailleur est en effet contraint dans ses choix à un degré beaucoup plus important que

l'employeur, faisant alors apparaître la relation de travail comme fondamentalement déséquilibrée.

Pour Commons, c'est ce déséquilibre qui biaise les rapports existant entre le travailleur et celui qui l'emploie, déséquilibre provenant de « l'[a] capacité relative [de chacun des participants à la relation de travail] à attendre que l'autre abandonne » (Commons [1934b], p. 337). Or la relation de travail est fondamentalement marquée par une absence d'égalité à cet égard. Selon Commons, l'employeur peut attendre plus longtemps et imposer ses conditions au travailleur car il dispose en général de ressources monétaires et financières conséquentes et bénéficie d'un horizon temporel d'existence plus étendue que celui du travailleur du fait qu'il rémunère ses créanciers non pas au jour-le-jour mais au mois-le-mois voire à la fin de l'année (Commons [1924], p. 306). Ce n'est pas le cas du travailleur qui, par définition, ne peut vivre à court terme sans travailler. Se pose dès lors la question de l'organisation des rapports qu'entretiennent employeurs et employés pour atténuer l'asymétrie existant entre eux et inhérente à la relation de travail. C'est par rapport à elle que prend sens l'idée selon laquelle le travail constitue une activité centrale du point de vue individuel comme collectif.

TRAVAIL, PRODUCTION DE RICHESSE ET ÉMANCIPATION

Dans la théorie commonsienne, le travail est d'abord saisi du point de vue relationnel, c'est-à-dire à partir des transactions par l'intermédiaire desquelles les individus entrent en relations les uns avec les autres. L'une d'elle, théorisée dans *IE*, est fondamentale pour rendre compte du travail : la « transaction de direction », considérée comme étant à l'origine de la production de richesse. C'est justement dans le cadre de ses actes de production que le travailleur peut trouver dans le travail une fin en lui-même.

Transaction de direction, production de richesse et centralité psychologique du travail

Les transactions lient les individus entre eux, plus justement les « personnes » entre elles, au sens où pour Commons, « la personnalité est l'individualité à laquelle s'ajoute du pouvoir » ([1919], p. 160). Sur ce point, les « personnes » ne sont pas pour Commons des êtres abstraits et désincarnés comme peut l'être l'*homo œconomicus*, mais des êtres sociaux dont les comportements et motifs d'action ne peuvent se comprendre indépendamment de leurs collectifs d'appartenance et leur histoire propre. La personne est alors structurée dans ses actions par les groupes auxquels elle participe, comme la famille ou encore, le lieu de

travail, celui-ci jouant à cet égard un rôle fondamental pour Commons. Dans ses propres termes, et tels qu'il les spécifie du point de vue théorique dans *IE*, ces groupes d'appartenance sont des *going concerns* – traduisibles par groupes actifs –, vus comme des formes d'action collective – des institutions – dont la particularité est d'être organisées. Le caractère organisé des *going concerns* repose sur l'existence de règles formelles et informelles – les *working rules* – sur lesquelles s'appuient les individus pour agir, règles qui en même temps, sont le produit de leurs actions. On trouve ici une idée chère à Commons, celle selon laquelle les institutions sont des formes d'action collective dans le contrôle, la libération et l'extension de l'action individuelle (Commons [1934b], p. 69-74).

Parce qu'il met l'accent sur le rôle des *going concerns* pour expliquer les choix et comportements individuels, Commons propose une véritable « théorie organisationnelle des institutions » (Chavance [2012]), dans laquelle les actions humaines ne peuvent se comprendre sans lien avec les collectifs organisés existant dans la société. Et parmi ceux-ci, l'un est fondamental lorsque l'on s'intéresse au travail, l'entreprise. La centralité du travail chez Commons ne peut se comprendre sans référence à ce *going concern* particulier qu'est l'entreprise, un *going concern* essentiel à la logique du système capitaliste car considéré comme à l'origine de la production de richesse dans la société.

L'entreprise constitue l'espace principal de production de richesse parce que c'est là que s'y réalise le travail. Pour Commons, la production de richesse « ne renvoie pas simplement aux machines et ateliers ni même aux produits obtenus en quantité abondante, mais d'abord aux garçons et filles qui pénètrent dans les ateliers et aux hommes et femmes qui en sortent » ([1913], p. 363). Et il ajoute alors : « nous nous sommes accoutumés à mesurer la richesse en millions de dollars, basés sur la valeur du fromage et du beurre, des machines et du cuir produits puis écoulés sur le marché. Il faut la mesurer par les milliers d'hommes et de femmes qui les fabriquent et les placent sur le marché » ([1913], p. 363-364).

Sans entrer dans l'explicitation générale de son cadre théorique, il paraît important de préciser ici que Commons repère plusieurs catégories de transactions épuisant l'ensemble des situations économiques, et l'une d'elle est justement analysée comme étant à la source de la production de richesse : la transaction de direction – *managerial transaction*⁷. Cette transaction caractérise selon Commons les situations dans lesquelles un individu, appréhendé

⁷ Les deux autres catégories de transaction sont la transaction de négociation – *bargaining transaction* – renvoyant aux questions de transfert de richesse, et la transaction de répartition – *rationing transaction* – renvoyant aux questions de partage de richesse. C'est véritablement dans *Institutional Economics* que Commons élabore théoriquement le tryptique de transactions précédent.

comme supérieur du point de vue juridique, donne des ordres qu'un autre – le subordonné – est censé appliquer.

Dans *IE*, Commons spécifie chaque transaction par un type de « psychologie négociationnelle » caractéristique des attitudes psychologiques et processus mentaux adoptés par les individus impliqués dans les transactions. La psychologie négociationnelle qualifie le niveau d'incertitude ressenti par les individus engagés dans des transactions et la manière dont se forment leurs attentes quant au résultat futur de leurs actions réciproques (Biddle [1990a]). Selon nous, c'est à travers la psychologie négociationnelle propre à la transaction de direction que l'on trouve chez Commons certains éléments rendant compte de l'idée de centralité *psychologique* du travail.

La psychologie négociationnelle associée pour Commons à la transaction de direction est le commandement et l'obéissance (Commons [1934b], p. 64). Le travailleur engagé dans l'entreprise pour produire s'attend à devoir suspendre son pouvoir de décision pour exécuter les ordres et réaliser les tâches prescrites par son employeur. De son côté, l'employeur a intégré le fait que quand il recrute un travailleur, celui-ci se comportera dans le sens des ordres qu'il donne. Il reste que dans la mesure où le contrat de travail s'avère être incomplet, rien ne garantit que les attentes réciproques des participants à la transaction se réalisent effectivement selon les anticipations exactes de chacun. Les travailleurs disposent de marges discrétionnaires sur la manière d'obéir et l'employeur ne commande pas de manière mécanique les travailleurs. La personnalité psychologique de l'employeur et des travailleurs **constituent** alors un élément important pour comprendre le déroulement de la relation de travail.

Pour Commons, la personnalité psychologique individuelle n'est pas un *deus ex machina*. Elle n'est pas posée comme existant *a priori* mais est au contraire construite institutionnellement. Et chez le travailleur, elle est en partie issue de règles qui constituent des repères pour l'action au sein de l'entreprise et atténuent l'incertitude inhérente à la relation de travail. Commons souligne ainsi dans *IG* que la personnalité des travailleurs est largement façonnée par les règles de l'entreprise, l'auteur parlant à cet égard de « psychologie industrielle ». Il met en particulier l'accent sur l'importance des départements de gestion de l'emploi faisant leur apparition à l'époque, départements qu'il analyse comme des « départements de la personnalité » ([1919], p. 165). Mais c'est selon nous dans *IE* que l'idée selon laquelle le travailleur est transformé par le travail est davantage développée d'un point de vue théorique, l'auteur avançant que travailler modifie chez le travailleur sa manière de percevoir le réel, en écho à l'idée de centralité psychologique du travail vue plus haut.

En effet pour Commons, en travaillant, l'individu développe par répétition non seulement des habitudes manuelles mais également intellectuelles qui le font évoluer subjectivement et lui permettent de mobiliser son intelligence différemment à mesure que ces habitudes s'ancrent en lui. Le sens qu'il donne à son travail est alors amené à évoluer en fonction de la maîtrise qu'il en a et c'est donc lui-même, subjectivement, qui est transformé par le travail. Son esprit est transformé par les expériences passées accumulées, l'auteur parlant d'« esprit institutionnalisé » ([1934b], p. 697). Pour reprendre Commons, « quand un nouveau travailleur est recruté dans une usine ou une ferme [...], tout est nouveau et inattendu car non rencontré dans son expérience passée. Progressivement, il apprend à exécuter les tâches qu'on lui commande. Celles-ci lui deviennent familières. Il oublie alors qu'elles étaient nouvelles pour lui au départ. Il devient même incapable de les expliquer à des personnes externes » ([1934b], p. 697-698). En d'autres termes, le travail a changé le travailleur dans sa façon d'analyser ce qu'il fait, il l'a transformé psychologiquement. On retrouve ici l'argument de certains défenseurs actuels de la thèse de la centralité du travail avançant justement que, du point de vue *psychologique*, les individus sont modifiés par le travail à travers un processus de « subjectivation du travail réel » (Dejours et Deranty [2010], p. 170) par lequel, confrontés à des situations nouvelles et des problèmes à résoudre, ils développent par expérience une intelligence pratique qui modifie leur manière de saisir le réel.

La manière dont Commons rend compte de la transformation de la psychologie individuelle par l'expérience au sein des *going concerns* est perçue comme trop rudimentaire par certains, tout particulièrement parce que l'auteur réduirait les habitudes à des actions répétées sans s'interroger sur leurs déterminants⁸. Il n'en demeure pas moins que l'idée selon laquelle le travailleur est transformé psychologiquement par l'expérience de travail est bien présente chez Commons, ce qui le fait bien apparaître selon nous comme alimentant la thèse de la centralité du travail, considérée ici sous l'angle psychologique.

Le travail comme source de satisfaction éthique et esthétique

Commons fait partie des économistes critiques vis-à-vis de la conception instrumentale du travail. Pour lui, le travail n'est pas que source de « désutilité » ou de coûts pour les individus. Au contraire, le travail peut être source de satisfaction en lui-même et ne pas être exclusivement considéré comme une activité liée à la peine ou au labeur. Il constitue un moyen par lequel l'individu développe ses potentialités propres. Dit autrement, l'homme peut

⁸ C'est tout particulièrement le point de vue de Hodgson qui reproche à Commons de « ne pas parvenir à analyser les processus causaux et mécanismes psychologiques par lesquels l'individu est façonné par les circonstances » (Hodgson [2004], p. 287).

s'émanciper au travail. Cette position peut paraître surprenante au regard des premiers ouvrages de Commons s'interrogeant sur les possibilités d'améliorer le sort des individus les plus pauvres⁹. Elle l'est d'autant plus que dans son premier ouvrage au sein duquel il défend que les problèmes de distribution de richesse dans la société sont d'abord le résultat de l'organisation sociale de celle-ci (Commons [1893]), c'est une conception plutôt doloriste du travail qui prévaut¹⁰. Cela ne signifie toutefois pas que l'idée selon laquelle le travail peut être une source de satisfaction en lui-même était totalement absente de ses écrits de la fin du XIX^e siècle. Dans *The Distribution of Wealth* [1893] justement, on voit poindre cette idée sans qu'elle ne soit cependant développée. En effet dans un court passage, Commons note que l'« amour du travail » ([1893], p. 72) peut constituer en lui-même un motif d'action des travailleurs¹¹. Cette idée apparaît beaucoup plus explicitement quelques années plus tard dans une série d'articles publiés en 1899-1900 sous l'intitulé *A Sociological View of Sovereignty* (SVOS)¹², puis abordée sous un angle plus philosophique dans son ouvrage de 1913, *Labor and Administration*.

Dans SVOS, Commons étudie les quatre grandes institutions de la société moderne que sont la famille, l'Etat, l'Eglise et l'entreprise, cette dernière étant saisie à travers ce qu'il appelle l'« institution industrielle ». Sans entrer ici dans le détail de son analyse, il caractérise chacune de ces institutions par un ensemble de « croyances » (*beliefs*) propres. Celles-ci sont fondamentales en ce qu'elles structurent les désirs individuels et agissent sur les motifs d'actions au sein de l'institution. Or selon lui, les croyances qui prévalent dans l'institution industrielle sont à l'origine de deux motifs d'action en son sein, l'« intérêt personnel » et l'« amour du travail » (Commons [1899], p. 9). Considérant que les individus agissent au sein des institutions en fonction d'une part des croyances spécifiques à chacune d'elles – ce qu'il

⁹ Cf. notre note de bas de page n° 1. Il peut paraître contradictoire de voir présente chez Commons l'idée que le travail peut être émancipateur en même temps que celle selon laquelle le conflit existant entre capitalistes et travailleurs en vient à dégrader les conditions d'exécution du travail. Cela est lié selon nous aux discussions de l'époque sur les « problèmes du travail » et plus particulièrement sur la question de la pertinence des solutions libérales à ces problèmes, solutions que Commons critique. S'il y a dégradation des conditions de travail et de rémunération pour lui, c'est d'abord parce que le « laissez-faire » n'est pas la bonne solution à l'atténuation des problèmes du travail, et ceci prend sens indépendamment de la question du travail vu comme activité de réalisation de soi.

¹⁰ Si *The Distribution of Wealth* a souvent été vu comme porteur d'idées socialistes, le raisonnement de Commons y est très « classique » pour les économistes de l'époque, l'auteur mobilisant les outils de l'analyse marginaliste.

¹¹ S'interrogeant sur les éléments impactant la production de richesse, Commons souligne, en reprenant Wagner, que quatre motifs conduisent les hommes à travailler : l'acquisition de richesse, le sens de l'honneur, la peur de la sanction et le sens de l'obligation. Mais il ajoute lui-même, sans le commenter, un cinquième motif orthogonal à la conception doloriste du travail : « l'amour du travail et le rejet de la paresse » (Commons [1893], p.72).

¹² Ces articles ont été publiés initialement dans *The American Journal of Sociology*, puis rassemblés plus tardivement dans l'ouvrage *A Sociological View of Sovereignty*. Les références des pages que nous donnons ici sont celles du *American Journal of Sociology*.

appelle le fondement persuasif de l'institution –, et d'autre part des contraintes externes qu'ils subissent – le fondement coercitif de l'institution –, Commons avance alors que « l'amour du travail constitue le fondement persuasif de l'industrie » (Commons [1900], p. 814). Selon l'auteur, l'histoire des sociétés modernes est marquée au départ par la domination d'un mode de propriété et de coercition physique des corps – prenant la forme de l'esclavage – dans lequel le travail est considéré comme dégradant. Mais avec le développement du travail libre et de l'industrialisation, cette conception du travail est remise en cause. Pour lui alors, « le travail a un intérêt en lui-même ainsi qu'un intérêt subsidiaire en ce qu'il devient un moyen pour soutenir les autres institutions. Un homme libre travaille parce qu'il trouve des débouchés intéressants pour ses propres actes, et également parce qu'il désire faire vivre sa femme, ses enfants, le prêtre et ceux qui gouvernent. Mais dès que l'intérêt subsidiaire n'est plus volontaire mais obligatoire, dès que l'amour du travail est occultée par les nécessités, le fondement de l'institution industrielle n'est plus persuasif mais coercitif [...]. C'est en détachant graduellement la coercition de l'industrie et en permettant son absorption par l'Etat que l'institution industrielle [...] va s'imposer selon ce qui constitue son motif persuasif propre, l'amour du travail » (Commons [1900], p. 814-815).

Cette idée va être développée au cœur de la période où le travail devient son objet d'étude principal. Dans la première décennie du XX^e siècle, Commons publie en effet différents articles compilés dans *Labor and Administration* [1913], rendant compte de réflexions théoriques mais également d'expériences pratiques notamment tirées de sa participation à la Commission des Relations Industrielles du Wisconsin. Le premier chapitre de cet ouvrage est justement dédié à la question du travail comme activité pouvant trouver sa fin en elle-même, avec pour point de départ une critique de la conception antique du travail pensée par certains philosophes grecs.

En lien étroit avec la philosophie pragmatiste contribuant à contester la pertinence de certaines dualités structurantes en philosophie, l'auteur questionne la fonction du travail dans la vie humaine à partir de l'opposition entre idéalisme et utilitarisme. Il veut montrer que si l'on peut, dans la lignée de la pensée philosophique classique grecque, concevoir le travail comme une activité instrumentale, ce point de vue est réducteur voire même erroné. Il défend au contraire l'idée que le travail comporte une dimension esthétique et éthique – associée à l'idéalisme – qu'il cherche à mettre en valeur à travers ce qu'il appelle l'« idéalisme utilitariste »¹³. Pour Commons, l'opposition entre travail d'un côté et art, philosophie et

¹³ Sans que cela ne soit mentionné dans Commons [1913], on retrouve les deux motifs d'action mis en avant par Commons [1899-1900] au sein de l'institution industrielle, à savoir l'intérêt personnel – renvoyant ici à

science de l'autre était centrale dans la société grecque antique mais elle n'avait de sens que parce que deux tiers de la population étaient esclaves, marchands ou artisans consacrant leur temps au « travail », et permettant aux autres – ceux ayant la qualité de citoyens – d'investir les activités politiques, artistiques ou scientifiques considérées comme nobles. Selon lui, cette séparation entre des activités perçues comme viles et ingrates d'une part, et des activités émancipatrices et libératrices d'autre part, s'est toutefois progressivement atténuée avec l'extension de droits accordée au cours des siècles à ceux appartenant initialement à la classe des « travailleurs », jusqu'à la période moderne où dans les démocraties au moins, les travailleurs sont considérés comme des citoyens.

Ainsi, la conception selon laquelle le travail n'est que douleur, effort ou peine remonte pour Commons à l'époque de la Grèce antique mais elle s'avère aujourd'hui d'autant moins pertinente que dans les sociétés démocratiques modernes, les travailleurs sont devenus des citoyens et les citoyens des travailleurs. En raison des transformations politiques modernes liées à l'extension de la démocratie, Commons avance que « les Grecs nous regarderaient aujourd'hui de façon très hautaine et se moqueraient de nous en nous considérant comme utilitaristes. Mais il y a de l'idéalisme dans ce caractère utilitariste si nous savons où le trouver » ([1913], p. 2). Et pour lui, on peut trouver dans le travail des dimensions associées à l'idéalisme. Commons met l'accent sur l'idéalisme éthique et esthétique que les philosophes grecs appliquaient à l'analyse des activités nobles qui étaient les leurs quand ils s'interrogeaient sur « le bon, le vrai, le beau », mais qu'ils rejetaient quand il s'agissait de rendre compte du travail. Or pour lui, le travail peut avoir sa fin en lui-même et être porteur, lui aussi, de dimensions éthique et esthétique émancipatrices de l'homme.

Concernant la dimension éthique, Commons développe le point de vue que même pour les tâches souvent considérées comme les plus ingrates ou les plus rebutantes comme par exemple celles réalisées par les éboueurs (*garbage-collector*) ou terrassiers (*ditch-digger*), il existe un « idéalisme instinctif du services aux autres » ([1913], p. 4) qui lie les êtres humains entre eux au-delà de leurs inégalités de richesse et différences sociales. Cet idéalisme éthique conduit les travailleurs à servir les autres en donnant plus que ce qu'ils reçoivent. Pour Commons, le travail n'est pas qu'une activité réalisée en contrepartie d'une rémunération attendue et l'individu qui travaille ne fait pas que contribuer à la production saisie du seul point de vue économique : il travaille aussi pour le bien des autres. L'auteur reconnaît toutefois que cette éthique du travail qui caractérise la société moderne « est peut-être une

l'utilitarisme – et l'amour du travail – renvoyant ici à l'idéalisme. Cela révèle la continuité de la pensée de Commons sur le travail.

forme terne d'éthique. Elle n'attise pas les sentiments que l'on peut ressentir en architecture, en art dramatique ou en éloquence. Cependant, c'est ce sentiment éthique que le citoyen moderne, qui doit travailler, a en commun avec les idéalistes [grecs] qui n'étaient pas, eux, obligés de travailler » ([1913], p. 4).

Si le travail peut être une source de satisfaction éthique, il peut également être un motif de satisfaction esthétique, en particulier lorsqu'il est perçu comme un « beau » travail au sens où il tend vers la perfection. L'idéalisme esthétique renvoie pour Commons à ce qu'il nomme « l'idéal d'un produit parfait » ([1913], p. 5), produit qui, là encore en référence à la conception antique du travail, ne doit pas être considéré parfait parce qu'il serait de nature intellectuelle ou artistique. Comme il l'écrit, « je ne vois pas pourquoi il n'y a pas autant d'idéalisme dans l'élevage d'un animal parfait, dans la culture d'un épi de maïs [...], dans la mise en place d'un instrument exact de mesure de milliers de pieds cube de gaz ou de mesure de quantité de beurre ou de caséine dans le lait, qu'il y en a dans la Vénus de Milo ébréchée ou l'érection du Parthénon » ([1913], p. 5). La recherche de perfection n'est pas liée à la nature de l'activité mais au résultat de l'action humaine. Et pour Commons, quand il s'agit du travail, le résultat dépend d'abord des opportunités offertes aux travailleurs pour progresser dans la maîtrise de leur activité. Le niveau de formation et d'éducation des travailleurs s'avère alors fondamental car c'est lui qui permet justement aux individus de tendre, dans leurs actes productifs, vers le produit parfait.

On trouve alors ici l'idée selon laquelle le travail peut en lui-même être source de satisfaction à partir du moment où le travailleur maîtrise son activité et a été bien formé à celle-ci. Pour Commons, la formation est bénéfique à au moins deux niveaux pour les travailleurs, contribuant au développement de l'idéalisme éthique et esthétique. D'une part, elle contribue à rendre intéressant en lui-même le travail exécuté par les individus en développant leurs compétences et leur intelligence par l'expérience. Il note à ce titre dans *IG* que « l'intérêt que chacun porte dans son propre travail ne dépend pas d'un espoir éloigné d'atteindre le plus haut niveau. C'est en fait la progression qui est intéressante. Et celle-ci renvoie à l'accomplissement, au dépassement d'obstacles que l'on ne se sentait pas capable de franchir, à l'initiative et à l'intelligence en situation de travail » ([1919], p. 140-141). D'autre part, à un niveau plus global, il ne faut pas selon lui mettre fin trop tôt à la formation dans la vie des individus ([1913], p. 380 ; [1919], p. 136). Commons évoque les âges de quatorze, dix-huit voire vingt-et-un an et avance que la formation ne doit pas s'arrêter aux portes de l'entreprise et que c'est tout au long de sa vie que l'homme doit pouvoir se former pour être maître de son destin. La formation est essentielle pour lui car elle conditionne la capacité de

l'individu à progresser dans la maîtrise de son travail et contribue à étendre son autonomie et limiter le poids des contraintes qu'il peut rencontrer dans la vie, tout particulièrement du point de vue économique.

CENTRALITÉ *POLITIQUE* DU TRAVAIL ET DÉMOCRATIE INDUSTRIELLE CHEZ COMMONS

Concevoir que le travail peut avoir sa fin en lui-même et constituer un motif de satisfaction propre ne signifie pas qu'il est *toujours* une source de satisfaction saisissable indépendamment du revenu que le travailleur peut en retirer. Aussi, considérer que le travail transforme l'homme dans sa manière de percevoir le monde ne signifie pas que cette transformation est *toujours* vécue positivement par les travailleurs. Elle peut être mal ressentie et miner la motivation, favoriser l'insécurité, détériorer la coopération et faire finalement du travail une activité d'asservissement et non d'émancipation. Tout l'enjeu du questionnement de Commons est en fait d'identifier les conditions permettant au travailleur de s'émanciper et de réduire sa dépendance aux autres et en particulier à ceux qui l'emploient. En d'autres termes, c'est la question de la centralité *politique* du travail que pose Commons. Quelles règles de régulation de la relation de travail doivent être mises en œuvre pour rééquilibrer les rapports entre employeurs et employés ? A quels niveaux ces règles doivent-elles être instaurées ? Quelles procédures suivre pour les faire émerger ? Quels acteurs doivent en être à l'origine ? Commons éclaire à sa manière ces questions, surtout dans ses écrits situés entre 1901 et 1919. Ce qu'il appelle la « démocratie industrielle » constitue pour lui la voie principale d'atténuation des problèmes du travail et d'émancipation des travailleurs, mais son raisonnement est marqué par certaines ambiguïtés.

La démocratie industrielle comme solution aux problèmes du travail

L'ensemble des propositions que Commons a pu faire tout au long de sa vie pour faire face aux problèmes posés par le capitalisme repose sur une croyance forte dans la démocratie vue à la fois comme idéal éthique et comme méthode (Bazzoli et Dutraive [2014]). On retrouve pleinement cette croyance dans les solutions qu'il défend quand il s'intéresse au travail et à ses problèmes, défendant l'instauration d'une démocratie industrielle, système *politique* le mieux à même de faire émerger des solutions vues comme « raisonnables » au conflit inhérent aux relations entre employeurs et employés.

Plus précisément, Commons identifie deux conceptions opposées de la démocratie dans les relations de travail, conception qu'il renvoie dos-à-dos ([1919], p. 37-39). La première est celle qu'il qualifie de « conception anarchique de la démocratie » dans laquelle chaque individu est absolument libre de faire ce qu'il désire mais qui conduit à ne pas reconnaître la force de l'action collective pour résoudre les problèmes sociaux. Cette conception est selon lui à l'origine de l'interdiction des associations de travailleurs en France après la Révolution. Elle aboutit à une forme de despotisme des individus les plus forts ou les plus riches aux dépens des autres. A l'opposé de cette conception anarchique de la démocratie se situe la « conception socialiste de la démocratie » qui est celle qui a culminé avec la Révolution russe et ne donne aucun droit aux travailleurs considérés individuellement. Seuls les collectifs organisés de travail importent à tel point qu'ils sont considérés comme devant diriger les entreprises mais également l'Etat, un système rejeté par Commons car conduisant à une « dictature du travail organisé » ([1919], p. 38).

Il défend alors une conception *industrielle* de la démocratie dans laquelle le « travail organisé » et le « capital organisé », par un système de représentation politique de travailleurs et capitalistes, décident par la négociation collective des règles à mettre en place pour faire face aux problèmes qu'ils rencontrent, conception dont son article de 1901 évoqué plus haut constitue la base. Commons préconise la mise en place d'un système politique démocratique grâce auquel les solutions aux conflits existant entre employeurs et employés peuvent être trouvées si des négociations collectives d'égal à égal ont lieu entre employeurs et travailleurs organisés collectivement. Pour reprendre ses termes, il s'agit de « traite[er] le problème de la même manière que l'on traite des conflits du même genre en politique, c'est-à-dire en instaurant une forme constitutionnelle d'organisation qui représente les intérêts concernés, avec un droit de veto mutuel et en conséquence, la possibilité de compromis progressifs à mesure que les conflits apparaissent » (Commons [1913], p. 140). L'auteur reconnaît que la mise en place d'un tel système *politique* d'encadrement des relations de travail est loin d'être aisée. Aussi souligne-t-il qu'il ne garantit en rien la disparition de conflits et de grèves. Selon lui, les divergences de points de vue sur les solutions à apporter et les conflits qui peuvent en résulter sont en fait inhérentes à la vie démocratique. C'est même ces divergences et conflits qui nourrissent cette dernière et la font progresser dans un processus de recherche de solutions toujours en évolution. La recherche démocratique d'équilibre des forces en jeu dans la relation de travail ne donne lieu qu'à des solutions toujours provisoires, liées aux contextes institutionnels et sociaux en évolution. Elle dépend selon Commons de la méthode du *due process of law* suivie à l'origine en droit pour justifier des décisions prises en particulier par la

Cour Suprême, et qu'il applique à l'étude des conflits dans la relation de travail. Dans *IG*, il avance qu'elle consiste à découvrir par l'enquête, les faits qui sont l'objet de différends, analyser ces faits, les peser en fonction des représentations des acteurs et décider collectivement des solutions qui paraissent les plus « raisonnables » compte tenu de l'environnement institutionnel (Commons, [1919], p. 166-167) ¹⁴.

Si le développement de la démocratie au travail constitue pour Commons la voie essentielle d'amélioration du sort des travailleurs et de leur émancipation, l'auteur mentionne un autre élément moins important dans son analyse mais qui mérite toutefois d'être souligné. Il s'agit de l'attention, plus ou moins forte, que porte l'employeur aux travailleurs, en particulier aux conditions de travail, de sécurité et santé qu'il leur offre. Dans les termes actuels, nous parlerions de politique de « gestion des ressources humaines » de l'entreprise. Commons souligne en effet dans *IG* que de plus en plus de chefs d'entreprise font appel à des « spécialistes du travail » et se dotent en interne de département ou service dont les membres sont vus comme des « médiateur[s] entre capital et travail » (Commons [1919], p. 161). Apparaissent alors de nouveaux métiers, comme par exemple ceux d'experts de la sécurité au travail, de spécialistes du management scientifique ou de la santé et du bien-être des travailleurs dont « l'objectif principal est de rendre le travail intéressant et les travailleurs volontaires » ([1919], p. 154).

Les ambiguïtés de la démocratie industrielle commonsienne

La façon dont Commons considère le travail comme devant faire l'objet d'une organisation démocratique pose question à plusieurs niveaux. Le raisonnement de Commons n'est pas sans certaines ambiguïtés et trois d'entre elles peuvent être soulignées. Elles ont trait respectivement au niveau auquel il s'agit d'organiser la démocratie industrielle, au rôle des experts ou spécialistes du travail, et au caractère « raisonnable » des individus et des solutions qu'ils portent en participant à la démocratie industrielle.

D'abord, le niveau auquel l'organisation démocratique du travail doit prendre corps n'est pas clairement abordé chez Commons et a évolué dans le temps. Dans ses écrits antérieurs à 1901, c'est surtout au niveau de l'Etat qu'il situe les solutions de régulation de la relation de travail, Commons se révélant comme un défenseur de thèses proches de celles développées par certains socialistes (Isserman [1976]). Son point de vue a ensuite évolué au profit d'une conception plus décentralisée de l'organisation démocratique des relations entre employeurs et employés, tout particulièrement lors de la période où le travail constitue son

¹⁴ Sur la notion de *due process* chez Commons, voir Barbash [1976].

objet d'étude central. Ici, l'entreprise, l'établissement voire même l'atelier apparaissent comme devant prévaloir par rapport à la régulation étatique. Ainsi note-t-il dans son ouvrage de 1919 que « l'organisation [de la démocratie industrielle], qu'elle soit initiée par les travailleurs ou par les employeurs, doit toujours commencer au niveau le plus bas, celui de l'atelier, plutôt qu'au sommet par la loi ou les organisations nationales du capital et du travail [...], car l'atelier constitue après tout l'unité réelle de l'organisation » ([1919], p. 113-114). Enfin, après 1919 et son « tournant théorique » (Chasse [2017]), Commons revient au rôle fondamental de l'Etat tout particulièrement dans le contexte de crise économique, en étant toutefois moins radical que dans ses premiers écrits (Kaufman [2003] ; Broda [2015]). Cette irrégularité du point de vue de Commons rend en définitive assez ambivalente son appréhension du niveau auquel doivent être organisées les relations démocratiques au travail.

La deuxième ambiguïté à souligner porte sur le rôle que l'auteur attribue aux « spécialistes du travail », en articulation d'ailleurs avec leur niveau d'intervention et de conseil. Certains « spécialistes » sont à ce titre plus critiqués que d'autres. Au niveau interne à l'entreprise, il juge positivement le développement de nouveaux métiers en lien avec ce que nous appelons aujourd'hui la « gestion des ressources humaines ». Les titulaires de ces emplois assurent une fonction importante pour stabiliser les relations entre employeurs et employés. Dans les termes de Commons, ils contribuent à « combler le fossé entre capital et travail » ([1919], p. 161). Il associe à ces experts les tenants du management scientifique mais porte un regard très critique vis-à-vis des préconisations des promoteurs du management scientifique, se traduisant selon lui par une destruction des solidarités et un renforcement de la concurrence entre travailleurs qui viennent finalement accentuer le déséquilibre inhérent à la relation de travail.

Commons voit d'un autre œil les « experts » intervenant au-delà de l'entreprise, c'est-à-dire dans des commissions instaurées au niveau étatique à travers ce qu'il appelle la « quatrième branche du gouvernement ». Comme l'a bien montré Chasse ([1986], p. 763-764), le point de vue porté par Commons sur la fonction des commissions a évolué dans le temps, l'auteur étant critique vis-à-vis d'elles dans ses premiers écrits (Commons [1896]), réhabilitant ensuite leur rôle suite à ses expériences personnelles menées dans l'Etat du Wisconsin comme membre de sa Commission Industrielle (Commons [1913]). Cette quatrième branche du gouvernement, complémentaire aux branches législative, exécutive et judiciaire, a pour fonction principale de conduire des enquêtes et des recherches, tout particulièrement sur le travail, et en tirer des recommandations visant à nourrir les décisions prises par les autres branches. Selon Commons, elle « doit faire appel à des experts

scientifiques en matière d'ingénierie et d'hygiène. Elle doit déterminer où se situent les dangers et où la vie, la santé, la sécurité et le bien-être [des travailleurs] sont menacés. Elle doit mettre au jour les dispositifs, processus et modes de management qui éviteront ces dangers et doit évaluer si leur mise en œuvre est possible » ([1913], p. 402). Les experts membres des commissions constituant cette quatrième branche du gouvernement sont censés selon Commons prendre des décisions « raisonnables » en auditionnant les représentants des acteurs en conflits, en rendant compte des faits qu'ils étudient de manière pluraliste, et en explicitant les grilles d'analyse à la lumière desquelles ils délibèrent collectivement. Ils sont par ailleurs plus à même d'agir dans le sens de l'intérêt général que les experts internes aux entreprises car ils disposent d'un statut particulier inspiré de la fonction publique.

Cela nous amène à la dernière ambiguïté que nous voudrions mettre ici en avant. Pour Commons, l'institutionnalisation d'une démocratie industrielle aura des effets d'autant plus bénéfiques pour ses membres que les représentants des travailleurs et des capitalistes mais également les experts du travail internes et externes aux entreprises adoptent des comportements « raisonnables ». Le concept commonsien de *reasonableness* – que l'on pourrait traduire par « faculté d'être raisonnable » – a donné lieu à de nombreuses discussions. Dugger [1979] a notamment bien souligné son caractère polysémique, identifiant trois manières de concevoir le « raisonnable » chez Commons¹⁵. Mais là où cet auteur insiste sur le « raisonnable » appréhendé comme résultant d'un processus, d'autres, sans remettre en cause cette dimension, la mettent en lien avec le caractère même des individus, comme si le caractère raisonnable était essentiel à l'espèce humaine. Ainsi Ramstad souligne que chez Commons, un résultat raisonnable « n'est rien d'autre qu'un consensus obtenu entre des 'hommes raisonnables' » ([2001], p. 266). Et dans *IG*, c'est bien en se focalisant sur des capacités individuelles que Commons appréhende le caractère raisonnable de l'être humain. Pour lui, un individu raisonnable se caractérise par la « capacité non seulement de considérer tous les faits [posant problèmes dans la relation de travail] mais aussi de les rechercher et les trouver ; capacité d'écouter tous les individus ; capacité de distinguer le vrai du faux, l'essentiel du non-essentiel ; capacité d'inspirer la confiance par la sincérité et l'ouverture ; et par-dessus tout, capacité d'être guidé par ce grand objectif de promotion du bien-être public » ([1919], p. 167).

¹⁵ Les trois modes d'appréhension du concept commonsien de *reasonableness* renvoient selon Dugger à trois *processus* différents permettant de trouver des solutions aux problèmes rencontrés par des individus en conflit : la sélection artificielle, la négociation collective et la régulation publique (Dugger [1979], p 372-373).

Or la position commonsienne s'avère ambiguë dans la mesure où une idée au fondement de sa construction théorique est que les comportements individuels ne peuvent être compris sans prendre en compte les collectifs auxquels appartiennent les individus. Ici, Commons semble faire reposer son argumentation sur une conception du comportement humain relativement détachée des influences de l'environnement et du contexte d'actions des individus¹⁶. Deux explications non forcément exclusives l'une de l'autre peuvent être selon nous avancées pour expliquer cette ambiguïté commonsienne.

La première a trait à l'histoire et aux croyances personnelles de Commons. Cet auteur a dans ses tout premiers travaux été fortement engagé sur le plan religieux (Commons [1894]). Gonce [1996] a en particulier bien montré comment les croyances religieuses de Commons ont joué un rôle non négligeable dans son développement intellectuel au début de sa carrière. Dans cette optique, nous pourrions interpréter le caractère raisonnable qu'il attribue à l'être humain comme une forme sécularisée de certaines valeurs religieuses auxquelles il était très sensible dans sa jeunesse. La deuxième explication, moins centrée sur le trajet de vie de l'auteur, relève de la méthodologie et de l'épistémologie commonsienne. Elle renvoie à des débats existant entre les lecteurs de Commons sur la manière dont l'auteur articule individu et collectif. En effet, si certains considèrent que Commons part d'abord du comportement individuel pour expliquer l'origine des institutions (Biddle [1990b]), d'autres défendent au contraire que sa perspective est sur le fond d'abord holiste (Ramstad [1986]), là où d'autres encore la qualifie de « holindividualiste » (Chavance [2012]). Il y a ici sans nul doute des ambiguïtés à lever dans la manière dont l'approche commonsienne rend compte de l'articulation entre l'individu et ses groupes d'appartenance et plus largement la société, et la question du caractère « raisonnable » de l'être humain peut être vue comme liée à ces ambiguïtés. Sur les débats précédents, notre point de vue rejoint l'hypothèse « holindividualiste » au sens où chez Commons, l'individu transforme et fait évoluer le monde par ses actions propres mais celles-ci ne peuvent se saisir indépendamment de ses groupes sociaux d'appartenance – les *going concerns*. On retrouve ici selon nous une des caractéristiques fortes de la démarche philosophique pragmatiste à la racine de la pensée de Commons. Cette démarche vise à aller au-delà de certaines oppositions structurantes dans le champ des sciences sociales¹⁷. On la trouve chez Commons dans la volonté de dépasser la

¹⁶ Pour qualifier l'être humain, Commons met l'accent sur la « stupidité » humaine, surtout dans *IE*, mais celle-ci ne doit pas être comprise en opposition à la dimension raisonnable de l'être humain mais en opposition à son caractère rationnel réduit au calcul.

¹⁷ C'est par exemple le cas des oppositions objet/sujet, corps/esprit, théorie/pratique ou pensée/action. Voir à cet égard l'ouvrage récent de Lorino [2018].

dualité individualisme/holisme, tout comme elle est présente dans la notion d'« idéalisme utilitariste » abordée plus haut et au cœur de la conception commonsienne du travail.

CONCLUSION

Commons s'avère être un penseur original du travail, en tout cas en économie. Ses écrits sont traversés par une conception non instrumentale du travail surtout construite sur la période 1901-1919 mais sans rupture selon nous avec ses écrits antérieurs et postérieurs à celle-ci. On trouve en effet dans certains travaux précédents 1901 certaines prémices à la conception non instrumentale du travail et ses ouvrages davantage conceptuels publiés après 1919 permettent d'asseoir d'un point de vue théorique certains éléments sur la centralité du travail, notamment sur sa centralité psychologique. Comme nous avons essayé de le montrer, le travail est considéré par Commons comme une activité centrale dans la vie humaine individuelle et collective, faisant apparaître l'auteur comme un défenseur de la thèse de la centralité du travail, ce qui est à notre connaissance très peu souligné, les auteurs associés à ce point de vue mobilisant le plus souvent des grilles d'analyse d'inspiration marxiste plus qu'institutionnaliste.

En suivant la cadre proposé par certaines approches récentes développées par des auteurs comme Deranty et Dejours pour rendre compte de l'idée de centralité du travail, nous avons cherché à montrer en quoi cette idée se révèle fondamentale dans l'approche commonsienne. Elle l'est à au moins deux niveaux. Au niveau psychologique d'abord, le travail apparaît comme central pour Commons en ce qu'il modifie la manière dont le travailleur perçoit son environnement. Le travail transforme le travailleur *via* un processus d'institutionnalisation de la personnalité individuelle au sens où l'individu membre de l'entreprise incorpore les règles formelles et informelles propres à celle-ci et s'appuie sur elles pour faire face aux problèmes qu'il rencontre.

Mais la centralité du travail chez Commons est surtout politique. La question du travail est politique chez Commons car les membres de l'entreprise développent des rapports sociaux plus ou moins conflictuels qui affectent leur capacité à vivre-ensemble. L'entreprise apparaît comme un espace politique et la question que pose Commons est celle de savoir quelles règles mettre en œuvre pour réguler la relation de travail mobilisant des individus aux intérêts jamais automatiquement convergents. La démocratie industrielle est alors perçue comme la voie la mieux à même d'équilibrer les attentes des participants à la relation de travail en organisant

les intérêts des travailleurs et des capitalistes même si comme nous l'avons souligné, l'argumentation de Commons souffre de certains angles morts sur ce point.

Nombreux sont les travaux qui, ces dernières années, interrogent la question de l'articulation entre travail et démocratie (Hyman [2016] ; Ferreras [2017] ; Cukier [2018] ; Coutrot [2018]) mais rares sont ceux qui font référence à la « vieille » approche économique institutionnaliste. S'ils sont très souvent méconnus, les apports de Commons sur la question du travail et de sa dimension politique restent pourtant fondamentaux en ce que la pensée de l'auteur offre des éléments de réflexion importants pour saisir en quoi le travail s'avère constituer un facteur essentiel de support à l'activité démocratique dans la société moderne. Certes, ce facteur n'est pas le seul au sens où si le travail est central du point de vue politique chez Commons, il ne l'est pas de manière exclusive. Il existe une diversité de *going concerns* à même d'offrir des bases régulatrices des relations individuelles et collectives. Les oscillations de Commons au cours de sa vie soulignées plus haut quant au niveau pertinent auquel se situer pour encadrer la relation de travail laissent ouvertes les réponses à la question de l'organisation concrète et précise de la démocratie industrielle. Il apparaît toutefois que le niveau de l'entreprise reste essentiel si l'on considère, à l'instar de Commons, l'entreprise comme l'institution cardinale du capitalisme.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ARENDR H., [1983], *Condition de l'homme moderne*, Paris, Pocket, Coll. Agora.

BARBASH J. [1976], « The Legal Foundations of Capitalism and the Labor Problem », *Journal of Economic Issues*, 10 (4), p. 799-810.

BARBASH J. [1989], « John R. Commons: Pioneer of Labor Economics », *Monthly Labor Review*, 112 (5), p. 44-49.

BAZZOLI L. [2012], « John R. Commons : institutions et problèmes du travail », dans ALLOUCHE J. (coord.), *Encyclopédie des ressources humaines*, Paris, Vuibert, 3e édition, p. 1776-1781.

BAZZOLI L. et DUTRAIVE V [2014], « D'une "démocratie créatrice" à un "capitalisme raisonnable". Lecture croisée de la philosophie de J. Dewey et de l'économie de J.R. Commons », *Revue économique*, 65 (2), p. 357-372.

BIDDLE J. E. [1990a], « The Role of Negotiation Psychology in the J. R. Commons's Proposed Reconstruction of Political Economy », *Review of Political Economy*, 2 (1), p. 1-25.

- BIDDLE J. E. [1990b], « Purpose and Evolution in Commons's Institutionalism », *History of Political Economy*, 22 (1), p. 19-47.
- BRODA P. [2014], « L'institution de la famille. Un nouveau motif de séparation entre Commons et Veblen », *Revue économique*, 65 (2), p. 279-297.
- BRODA P. [2015], « La place d'*Industrial Goodwill* dans la pensée de Commons », *Cahiers d'économie politique*, 68, p. 7-32.
- CHASSE D. C. [2017], *A Worker's Economist*, New York, Routledge.
- CHASSE D. C. [1986], « John R. Commons and the Democratic State », *Journal of Economic Issues*, 20 (3), p. 759-784.
- CHAVANCE B. [2012], « John Commons's Organizational Theory of Institutions: a Discussion », *Journal of Institutional Economics*, 8 (1), p. 27-47.
- COMMONS J. R. [1893], *The Distribution of Wealth*, New York, The MacMillan Company.
- COMMONS J. R. [1894], *Social Reform and the Church*, New York, Thomas Y. Crowell & Co.
- COMMONS J. R. [1896], *Proportional Representation*, New York, The MacMillan Company.
- COMMONS J. R. [1899] « A Sociological View of Sovereignty I », *American Journal of Sociology*, 5 (1), p. 1-15.
- COMMONS J. R. [1900], « A Sociological View of Sovereignty VI », *American Journal of Sociology*, 5 (6), p. 814-825.
- COMMONS J. R. [1901], « A New Way of Settling Labor Disputes », *The American Monthly Review of Reviews*, 23 (1), p. 328-333.
- COMMONS J. R. [1913], *Labor and Administration*, New York, The MacMillan Company.
- COMMONS J. R. [1919], *Industrial Goodwill*, New York, McGraw Hill Book Company.
- COMMONS J. R. [1921a] (Ed.), *Industrial Government*, New York, The MacMillan Company.
- COMMONS J. R. [1921b], « Industrial Relations », dans COMMONS J. R. (Ed.), *Trade Unionism and Labor Problems*, New York, Ginn and Company.
- COMMONS J. R. [1924], *Legal Foundations of Capitalism*, New York, The MacMillan Company.
- COMMONS J. R. [1934a], *Myself*, New York, The MacMillan Company.
- COMMONS J. R. [1934b], *Institutional Economics. Its Place in Political Economy*, The MacMillan Company, New York, réédition 1990, Transaction Publishers.
- COMMONS J. R. et ANDREWS J. B. [1916], *Principles of Labor Legislation*, New York, Harper and Brothers Publishers.
- COUTROT T. [2018], *Libérer le travail*, Paris, Seuil.

- CUKIER A. [2016], « Deux modèles de la centralité politique du travail », *Travailler*, n° 36, p 27-42.
- CUKIER A. [2018], *Le travail démocratique*, PUF, Paris.
- DEJOURS C. et DERANTY J.-P. [2010], « The Centrality of Work », *Critical Horizons*, 11 (2), p. 167-180.
- DERANTY J.-P. [2013], « Cartographie critique des objections historicistes à la centralité du travail », *Travailler*, 30, p. 17-47.
- DERBER M. [1966], « The Idea of Industrial Democracy in America 1898–1915 », *Labor History*, 7 (3), p. 259-286.
- DERBER M. [1967], « The Idea of Industrial Democracy in America 1915–1935 », *Labor History*, 8 (1), p. 3-29.
- DUBRION B. [2018], « Institutionnalisme économique vs management scientifique autour des “labor problems” : quels fondements à la démocratie dans l’entreprise ? », *Revue de philosophie économique*, 19 (2), p. 33-60.
- DUGGER W. M. [1979], « The Reform Method of John R. Commons », *Journal of Economic Issues*, 13 (2), p. 369-381.
- FERRERAS I. [2017], *Firms as Political Entities*, New York, Cambridge University Press.
- GONCE R. A. [1996], « The Social Gospel, Ely, and Commons’s Initial Stage of Thought », *Journal of Economic Issues*, 30 (3), p. 641-665.
- GONCE R. A. [2002], « John R. Commons’s “Five Big Years”: 1899-1904 », *American Journal of Economics and Sociology*, 61 (4), p. 755-777.
- HODGSON G. M. [2004], *The Evolution of Institutional Economics*, Londres, Routledge.
- HYMAN R. [2016], « The Very Idea of Democracy at Work », *Transfer*, 22 (1), p. 11-24.
- ISSERMAN M. [1976], « “God Bless our American Institutions”: The Labor History of John R. Commons », *Labor History*, 7 (3), p. 309-329.
- KAUFMAN B. [2003], « John R. Commons and the Wisconsin School on Industrial Relations Strategy and Policy », *Industrial and Labor Relations Review*, 57 (1), p. 3-30.
- KENNEDY W. F. [1962], « John R. Commons, Conservative Reformer », *Western Economic Journal*, 1 (1), p. 28-42.
- LORINO P. [2018], *Pragmatism and Organization Studies*, Oxford, Oxford University Press.
- MC NULTY P. J. [1980], *The Origins and Development of Labor Economics*, Cambridge, MIT Press.
- RAMSTAD Y. [1986], « A Pragmatist’s Quest for Holistic Knowledge: The Scientific Methodology of John R. Commons », *Journal of Economic Issues*, 20 (4), p. 1067-1105.

- RAMSTAD Y. [2001], « John R. Commons's Reasonable Value and the Problem of Just Price », *Journal of Economic Issues*, 35 (2), p. 253-277.
- RENAULT E. [2016], « Émanciper le travail : une utopie périmée ? », *Revue du MAUSS*, n° 48, p. 151-164.
- RUTHERFORD M. [2011], *The Institutional Movement in American Economics, 1918-1947*, New York, Cambridge University Press.
- SOBEL R. [2012], *Capitalisme, travail et émancipation chez Marx*, Villeneuve-d'Ascq, Presses Universitaire du Septentrion.
- SPENCER D. [2009], *The Political Economy of Work*, New York, Routledge.
- SPENCER D. [2011], « Work is a Four-Letter Word: The Economics of Work in Historical and Critical Perspective », *American Journal of Economics and Sociology*, 70 (3), p. 563-586.
- THOMAS K. [1999], *The Oxford Book of Work*, Oxford, Oxford University Press.
- VIDAL-NAQUET P., VERNANT J.-P. [1988], *Travail et esclavage en Grèce ancienne*, Paris, Editions Complexe.