

**NATURE ET FORMES HISTORIQUES DE LA FIRME CAPITALISTE :
VERS UNE NOUVELLE FORME STRUCTURELLE?**

Nicole Azoulay

GERME Université Paris 7 et CEPN Université Paris 13,

et

Olivier Weinstein

CEPN, Université Paris 13

Septembre 2001

Document de travail *très provisoire*, ne pas citer sans autorisation des auteurs.

INTRODUCTION

La firme est, comme l'a rappelé Chandler, la « forme fondamentale de la production » dans le capitalisme. L'objet de ce papier est d'explorer les formes nouvelles que revêt la firme capitaliste dans la dernière période, ce l'on a qualifié de « nouvelle économie », ou d'économie fondée sur les connaissances, dans ses différentes dimensions (formes d'organisation, mode de gouvernance, formes salariales...). Dans cette perspective, nous nous proposons de partir d'un retour sur la question la « nature de la firme » capitaliste et de la manière d'en aborder l'analyse (section I), de considérer sur cette base ses grandes formes historiques (Section II), pour tenter enfin d'identifier ce que pourraient être les traits spécifiques d'un nouveau type de firme en gestation (Section III).

I - RETOUR SUR LA 'NATURE' DE LA FIRME

A - Les théories de la firme : apports et apories

Deux références majeures sont à la base de la manière dont s'est (re)construite la théorie économique de la firme : Coase, bien sûr, mais aussi Berle et Means.

À partir de Coase, l'analyse s'est focalisée sur la question des modes de coordination et l'opposition entre le marché (la coordination par les prix) et la firme (la coordination « administrative » ou par la hiérarchie). La firme se conçoit comme un mode de coordination spécifique, alternatif au marché. Les questions clés étant : pourquoi et dans quelles conditions s'impose une coordination autre que celle

par le marché? et qu'est-ce qui caractérise fondamentalement la coordination par la firme ? Le simple fait de soulever ces questions a une importance essentielle que l'on ne saurait sous-estimer. D'une part, il conduit à mettre en avant le fait que le développement capitaliste repose de manière centrale sur des formes sociales *non-marchandes*, d'autre part en faisant de la *hiérarchie* le trait central de la firme, il conduit à considérer les rapports d'autorité et de pouvoir comme une dimension clé de l'organisation productive, même si cela est le plus souvent totalement dénié. On ne s'étonnera pas que les approches contractuelles les plus strictement néo-classiques (Alchian et Demzets ; Jensen et Meckling notamment) aient tenté de nier totalement ces deux points.

Les analyses de Berle et Means sur le développement de la grande société par action et la thèse de la séparation de la propriété et du contrôle de l'entreprise ont eu par ailleurs un impact majeur à cause de ce qu'elle disait sur l'évolution de la société capitaliste et de la propriété privée. Elles sont à la base des analyses sur le gouvernement d'entreprise. Au-delà de cette thèse, l'ouvrage de Berle et Means est important parce qu'il offre un nouveau mode de théorisation de l'entreprise, marqué par trois traits : 1) Les caractéristiques, le fonctionnement et le comportement de la firme se comprennent en considérant les rapports entre différents groupes, *aux intérêts propres*, qui la constituent ou qui entretiennent avec elle des relations étroites : les actionnaires et les managers, mais également les salariés et les fournisseurs de crédits ; 2) une question centrale est alors de savoir qui *contrôle* l'entreprise; 3) le cadre institutionnel, en l'occurrence le système de la société par action et la constitution de marchés financiers, joue un rôle essentiel dans la structuration de la firme, et de la société.

À leur manière, les théories contractuelles abordent la dimension des modes de gestion des conflits d'intérêts entre les parties. Mais une autre dimension de l'entreprise, tout aussi importante, reste absente : la firme a pour fonction de produire des marchandises, elle repose sur la constitution d'une capacité collective à produire, à gérer, à innover. C'est ce sur quoi se focalisent les analyses que l'on qualifie de " fondées sur les ressources " ou " fondées sur les compétences ". L'analyse de la firme renvoie ainsi, comme dans les approches contractuelles, aux modalités de coordination entre les individus et les groupes qui la constituent, mais il s'agit de ce que l'on peut appeler une coordination " cognitive " visant à combiner les connaissances et les compétences individuelles et à favoriser les apprentissages, par opposition à une coordination " politique " qui vise à rendre compatibles les intérêts des individus. Le développement récent de ces thèses est bien évidemment lié à l'émergence (supposée) d'une économie fondée sur les connaissances, mais elles renvoient à des questions de nature plus fondamentale concernant l'organisation de la production dans le capitalisme, sur les modes (changeant) de division du travail et de coordination, et par là à la « nature » de la firme capitaliste, nous allons y revenir.

Sans considérer ici les diverses questions que soulève l'analyse économique de la firme dans son état actuel, il est utile pour notre objet d'insister sur deux points aveugles :

- (i) Le premier touche à l'analyse de la firme (et plus généralement des divers types d'organisations) en tant que tel : il s'agit précisément de comprendre comment s'articulent la dimension 'politique' d'un côté - le type de compromis et le système de contrôle, d'incitation et de pouvoir qui se met en place dans les rapports entre les différentes parties prenantes, reposant en particulier sur certaines formes légales et contractuelles - et la dimension productive et cognitive de l'autre, les modes de divisions du travail et de coopération et, dans l'optique des théorisations récentes, les modes de compétences et d'apprentissage qui vont assurer une certaine efficacité productive à la firme. Un des problèmes majeurs que soulèvent, à notre sens, la plupart des analyses sur les compétences de la firme est de faire l'impasse sur cette question centrale, en *supposant implicitement que la question de la formation d'une compétence et d'apprentissages collectifs peut être résolue indépendamment des modes de traitement des conflits d'intérêt et des systèmes d'incitation et de contrôle*. Il est pourtant clair que les deux questions sont étroitement imbriquées : les formes de division de travail, les répartitions des compétences dans la firme sont au centre des conditions des apprentissages organisationnels et simultanément définissent des positions, des " rôles " et des structures de pouvoir et d'intérêts.

Les grands modèles productifs sur lesquels a reposé la croissance du capitalisme ont été fondés sur différentes manières d'assurer et de combiner ces dimensions. Il faut donc mettre en rapport les transformations historiques des paradigmes organisationnels et l'évolution des modes d'articulation entre systèmes de compétences et systèmes de pouvoir. Ainsi le taylorisme – combiné avec l'organisation fonctionnelle et le système de gestion de la firme managériale – peut s'analyser comme une certaine manière de réaliser simultanément le contrôle du travail, et un certain mode d'organisation des compétences, de coordination des tâches et d'apprentissage collectif (Cf. Coriat et Dosi, 2000). Au risque de simplifier les choses, on peut dire que le fordisme reposait sur un système cohérent qui combinait la concentration des compétences clés au niveau du management et un système de pouvoir hiérarchique centré sur un strict contrôle du travail. Les évolutions post-fordiennes sont marquées, dans le contexte de contraintes nouvelles (adaptabilité à des environnements instables, et changements technologiques continus impliquant un régime d'innovation permanente) par la nécessité de mobiliser les compétences et les apprentissages à tous les niveaux de l'entreprise, de favoriser les interactions et les coopérations nécessaires à la formation de compétences et apprentissages collectifs, tout en assurant que ces compétences et apprentissages seront bien durablement ceux *de la firme*. Cela a impliqué des changements dans les systèmes de pouvoir visant à combiner la logique de contrôle et de discipline avec une logique d'incitation et de motivation. Celle-ci passe en particulier par des actions visant à transformer les représentations sur lesquelles repose l'organisation et les comportements et

à les faire intérioriser par les différentes catégories de salariés. L'émergence et la diffusion du thème des compétences et de " l'entreprise apprenante " en est précisément une expression.

- (ii) Une deuxième question cruciale concerne les traits de la *firme capitaliste* en tant que forme d'organisation et système institutionnel spécifique. À l'encontre d'une grande partie des analyses sur la firme qui semblent assimiler firme et organisation, la firme doit être analysée comme *une organisation particulière* : (i) une organisation *orientée vers le profit* et où les comportements sont, à tous les niveaux, orientés par *le calcul monétaire*, (ii), une organisation dotée de règles de gouvernance, et d'un système de pouvoir spécifique, liés à son système de droit de propriété (iii) une organisation soumise à *des contraintes de marché* spécifiques. La définition précise du système de propriété et de contraintes de marché propres aux firmes en général, et à différents types de firmes et différents types de capitalismes ont des effets directs sur les formes d'organisation, comme sur les modes d'apprentissage et les modes de gestion des compétences.¹

Avant de développer cet aspect, insistons sur un point clé : celui des rapports entre firme et marché. La firme est une institution marchande, en ce sens qu'elle ne fonctionne que pour et par le marché. La structuration de la firme, les modes d'organisation de la production, y compris dans leurs dimensions internes, ne sont pas séparables de ce que sont les formes marchandes et les formes de concurrence, formes qui sont elles-mêmes changeantes, et des conditions de valorisation du capital (les formes financières). De ce point de vue une focalisation unilatérale sur l'opposition entre firme et marché risque de masquer l'essentiel. Les contraintes marchandes ne s'arrêtent pas à la porte de l'entreprise, elle pénètrent sa structure. Il faut donc considérer comment s'articulent la structuration des marchés et l'organisation de la firme. Ce point est particulièrement important dans le contexte actuel. Les traits de la grande firme fordienne (ou chandlerienne) semble bien en accord avec la vision de deux formes polaires de coordination fortement contrastées avec une firme constituant un système administratif cohérent qui n'est lié aux marchés qu'à ses frontières. L'histoire de la rationalisation du travail et de la production peut se voir précisément comme la construction progressive d'instrument administratifs de gestion et de contrôle qui, comme le dit Veltz (2000) « chassent peu à peu tous les vestiges de régulation marchande »². Mais

¹ Il serait, de ce point de vue très utile d'étudier comment évoluent les comportements et les structures dans une organisation, tel un club de football, ou les finalités commerciales deviennent prédominantes et qui se transforme en entreprise.

² Ce à quoi correspond une certaine conception de l'efficacité sur laquelle repose l'organisation de la production, nous y reviendrons. Cf. sur ce point Veltz (2000).

les transformations actuelles de l'entreprise vont dans une toute autre direction, marquées par l'externalisation croissante, le primat de la gestion financière et le développement de modes de gestion internes « quasi-marchands », elles constituent une rupture radicale d'avec ce modèle, et donnent une image beaucoup plus complexe d'interpénétration entre formes marchandes et formes « administratives ».

B - La firme capitaliste

Revenons donc aux attributs essentiels de la firme capitaliste. Elle constitue comme on l'a rappelé la forme fondamentale de production de richesses, autrement dit un espace où, sous une autorité unifiée et avec une finalité définie, différentes ressources, humaines et non-humaines, matérielles et immatérielles, sont réunies et gérées collectivement en vue d'un certain résultat (la production de biens, ou la fourniture de prestations socialement utiles). Elle repose sur un processus de production réel (Ce que Marx appelle un procès de travail). Mais celui-ci, bien évidemment, n'est pas une fin en soi. Il n'est que le support de l'objectif ultime de la firme : la mise en valeur d'un capital, par la production et la vente de marchandises. Au cœur des problèmes d'organisation de la firme se trouvent donc la question de la transformation de formes « réelles » en résultats monétaires. Un retour à Marx n'est pas ici inutile: (i) la production est l'unité d'un procès de travail et procès de valorisation, mais le procès de travail « n'est que le moyen du procès de valorisation », il est soumis au procès de valorisation; (ii) le développement des structures productives, et tout d'abord du machinisme et de la grande industrie, se fait par le passage d'une soumission formelle à une soumission réelle du procès de travail, les conditions et les contraintes de la valorisation du capital vont modeler les structures de la production réelle, ce qui va s'exprimer dans la formation et la transformation de modèles productifs, liés aux transformations des conditions de valorisation. Ainsi au centre de la firme et de l'évolution de ses formes réside le contrôle des structures productives (des procès de travail) comme instrument de la mise en valeur du capital. Une question clé est ainsi de voir comment s'articulent l'efficacité réelle et la performance financière, et comment les contraintes de valorisation structurent les formes de production (et les formes marchandes).

Dans cette perspective, il faut considérer l'articulation et la complémentarité entre firme et formes marchandes.

Les rapports entre firme et marché et l'importance des formes marchandes.

Les discussions sur le choix entre coordination par le marché et coordination par la firme sont conduites le plus souvent en supposant implicitement que la forme marché est parfaitement définie, et l'environnement marchand dans lequel opèrent les firmes est donné une fois pour toute de manière exogène. Il n'en est rien : structuration de la firme et structuration des marchés vont de pair et les traits de l'environnement marchand conditionnent étroitement la forme prise par les firmes et la production.

Cela signifie que les formes d'organisation de la production et les formes de firmes vont dépendre de l'extension de la marchandisation et des caractéristiques des marchés (ce qui inclut les modes de concurrence, le cadre légal de l'activité marchande...). Cela concerne tout d'abord le marché des produits. Le fordisme montre bien comment vont de pair la formation d'un mode de production et la construction d'un certain type de produits et de leur modes de commercialisation. Au delà de la définition d'un produit, c'est de manière plus générale la construction de modes de transaction (la définition exacte de ce qui va être l'objet de la transaction) qui est essentiel, cela tout particulièrement dans le contexte de constitution d'industries nouvelles (ou de transformation profonde d'industrie existantes). Ce point est en particulier crucial dans le domaine des industries « informationnelles ».

Le plus important est sans doute l'état des marchés des ressources productives et les caractéristiques données à ces ressources. (que peut-on obtenir par le marché ? sous quelles conditions et avec quels risques³, comment peut-on assurer la possession et le contrôle de certaines ressources ?) . Parmi ces ressources le travail (ou plus précisément les forces de travail) occupe bien évidemment une place centrale : la firme, comme forme spécifique ne peut se construire que sur la base de la constitution, et la codification d'un certain statut du travail. Mais cela s'applique aussi à d'autres types de ressources (la terre, et les connaissances) nous allons y revenir. Les caractères des marchés sont importants donc en tant que mode d'acquisition et de contrôle des ressources. La firme s'impose comme forme d'organisation dans la mesure où elle assure le contrôle des conditions de production (d'une manière que le marché seul ne peut assurer) et de leurs transformations. Cela passe par la capacité à réunir et contrôler directement certaines ressources, les conditions de leur utilisation et de leur combinaison. Les conditions dans lesquelles peut se faire le contrôle interne (l'exercice du pouvoir d'autorité propre à la firme) et l'acquisition des ressources et leurs conditions d'usage (qui renvoient aux caractères des produits et des marchés, et, point essentiel, aux traits des systèmes de droits de propriété) sont étroitement liées.

Pour avancer sur ce point il est utile de revenir à la question des rapports entre l'analyse de la firme comme système contractuel (et système de droits de propriété) et comme système de compétences.

³ La théorie des coûts de transaction traite d'une certaine manière de cette question, mais ce qui est essentiel pour nous est que ces coûts de transaction dépendent de la manière dont les marchés sont organisés, les produits construits et les droits de propriété définis.

Une relecture de l'opposition entre la firme comme système contractuel et comme système de ressources et compétences

Les théories de la firme “ fondées sur les ressources ” ou “ fondées sur les compétences ” prennent comme point de départ une conception de la firme comme un ensemble de ressources (ou d’actifs⁴). Les capacités d’une firme, et ses performances, sont fonction de sa capacité à réunir et accumuler diverses ressources. La thèse défendue est (i) qu’il existe des différences systématiques et durables entre les firmes pour ce qui est des ressources qu’elles contrôlent et (ii) que ce sont ces différences qui expliquent les différences de performance. La perspective « compétence » émerge quand, parmi les ressources de la firme, l’accent est mis sur les connaissances et compétences. Point central sur lequel nous allons revenir.

Sans considérer ici les multiples questions que soulèvent ces analyses de la firme⁵ insistons sur un point : la capacité de la firme à *contrôler* (et à combiner) certaines ressources apparaît comme essentiel. Les théories « ressources based » ont comme objet premier l’explication de l’avantage concurrentiel durable d’une firme (c’est-à-dire les raisons qui font qu’une firme pourra assurer durablement une rentabilité du capital supérieure). La réponse se trouverait dans les caractéristiques de certaines ressources : la difficulté qu’il y a à les acquérir et à les accumuler. Cela implique qu’il s’agit de ressources qui ne peuvent pas être aisément acquises sur le marché, donc de ressources pour lesquelles soit il n’y a pas de marché, soit le marché est imparfait à un titre ou à un autre. Cela concerne en particulier les compétences (ou tout au moins certaines d’entre elles) : le point central serait qu’elles ne peuvent pas être « assemblées aisément par les marchés » (Teece et alii, 1997), et doivent donc être accumulées par un *processus interne et endogène de création et d’accumulation de ressources spécifiques*. Pour quelle raison ? Deux explications semblent prédominer, d’un côté le caractère tacite d’une grande partie des compétences productives (technologiques et managériales) et de l’autre leur aspect collectif. Ces analyses ne sont pas à négliger, elles retrouvent dans une certaine mesure les réflexions sur les avantages de la coopération et le rôle du « travailleur collectif ». Ce qui fait problème est cependant l’idée qui semble prédominer selon laquelle certaines compétences, ou plus généralement certaines ressources, seraient « par nature » inaccessibles par le marché. Il est clair, et cela nous ramène à ce qui a été dit précédemment, que la possibilité ou non d’acquérir des ressources par le marché dépend de ce que sont les marchés et leurs formes : l’environnement marchand conditionne étroitement par ce biais les ressources qui peuvent être acquises à l’extérieur, et

⁴ Parler d’actif nous semble particulièrement pertinent, dans la mesure où ce terme met bien l’accent sur la double dimension des ressources productives (Cf. Winter, 1987) : dimension réelle d’un côté, en tant que *moyen de production*, dimension monétaire et financière de l’autre, en tant que *source de revenus* (futurs). Elle amène également tout naturellement à la question, centrale, de savoir s’il existe ou non un marché pour tel ou tel type d’actif, et ce que sont les caractères de ce marché, s’il existe.

⁵ Voir sur ce point Azoulay et Weinstein, 2000a et 2000b)

à contrario celles qui devront être créées et accumulées en interne et qui seront au cœur de l'activité de la firme. Notons au passage qu'il existe, bien évidemment, des marchés des compétences *tacites* : ce sont les marchés du travail (ou sont acquis des compétences incorporées dans des individus) et les marchés d'entreprises, qui existent dans la mesure où le système financier permet effectivement l'acquisition d'entreprises (et par là l'acquisition de compétences collectives, incorporées dans des équipes).

Ces réflexions vont nous permettre d'avancer dans la question de l'articulation entre la dimension contractuelle et la dimension ressource/compétences de la firme, ce qui nous servira pour construire un cadre d'analyse des transformations de la firme.

Retenons pour l'instant des théories de la firme fondées sur les compétences l'idée que les performances de la firme – et donc la mise en valeur du capital - repose de manière essentielle, dans un contexte donné (historique, géographique ou sectoriel) sur la maîtrise de certaines ressources « critiques » (et plus particulièrement de certaines compétences, qualifiées de « core compétences » de compétences foncières⁶). Cela conduit à deux questions : (i) qu'est-ce qui détermine la nature des ressources critiques (ii) comment peut se faire le « contrôle » (terme qui demande à être précisé) de ces ressources ? Cette deuxième question est pratiquement totalement ignorée par les théories fondées sur les compétences⁷, elle est pourtant essentielle, tout particulièrement pour comprendre les conditions sous lesquelles l'organisation de la firme assure des résultats *financiers* durables (et pas simplement des performances techniques).

A la première question, on répondra que les ressources critiques vont dépendre d'une part du système technique, des caractères du mode de production réel, ce qui inclut la technique et les modes de division du travail et de coopération, et d'autre part, conformément à ce que l'on vient de dire, des conditions de marchandisation (ou non) de différentes ressources productives, de l'environnement marchand et des formes de la concurrence, et plus largement de l'environnement institutionnel, dans la mesure où il structure les conditions d'appropriation et d'usage des ressources.

Reste alors la question des conditions de contrôle des ressources productives. Elles vont dépendre de manière générale des caractères de ces ressources (l'appropriation et le contrôle de moyens de production matériels ne se fait pas de la même façon que l'appropriation et le contrôle des connaissances et compétences), et de manière essentielle du système institutionnel, en particulier dans

⁶ Il y a ainsi l'affirmation implicite que les connaissances et compétences ou certaines d'entre elles, sont aujourd'hui les ressources « critiques », nous y reviendrons dans la troisième section.

⁷ Celles-ci semblent soutenir implicitement l'idée que le contrôle se fait par l'internalisation et par l'internalisation seule, ce qui ne va assurément pas de soit, et ce qui laisse entière la question de savoir comment se fait en interne le contrôle des ressources et de leur mise en œuvre.

tout ce qui régit les droits de propriété (pris dans un sens large : tout ce qui touche aux conditions d'usage des biens) et les rapports de travail. Il importe tout particulièrement de ne pas assimiler strictement propriété et contrôle. Si l'on entend par contrôle la capacité à maîtriser l'usage d'une ressource et la capacité à s'approprier la rente produite par l'usage de la ressource (faire de l'actif une source de revenu), la thèse de Berle et Means peut être étendue : la propriété juridique – outre qu'elle n'est pas toujours possible – ne garantit pas toujours et ne suffit pas nécessairement à assurer le contrôle. Un point essentiel est que pour certains types de ressources le contrôle ne peut pas se faire simplement par l'appropriation (comme dans le cas d'actifs « aliénables » , cf. Rajan et Zingales, 2001), elle doit être construite, à travers diverses procédures : les systèmes d'organisation interne de la firme, les systèmes d'incitation.... C'est le cas bien évidemment de la force de travail, et dans le langage d'aujourd'hui, des connaissances et compétences incorporées dans des individus ou des équipes. Le contrôle dans ce cas se fera par une certaine combinaison entre système juridique et contractuel, l'incorporation des individus dans des systèmes de production complexes (notamment dans des systèmes matériels et organisationnels, des « machineries » qui les contraignent, et la construction de procédures et de règles formelles et informelles qui façonnent les comportements (qui sont précisément le propre de la firme).

Reste une dimension importante pour la compréhension de la firme : l'importance majeure des problèmes de mesure et d'évaluation, nécessaire précisément en tant qu'instrument de contrôle (et plus largement de gouvernance). La firme est un espace structuré par des principes et des instruments de calcul et d'évaluation, associés à ses modes d'organisation et de gouvernance. Ces instruments ont une double fonction : d'une part comme instrument de contrôle interne de la mise en oeuvre de la production (et donc de l'usage des ressources) et tout particulièrement de contrôle de cette ressource très particulière qu'est le travail ; et d'autre part comme moyen de mise en relation entre activité réelle et résultats financiers. Au centre du calcul économique de la firme se trouve la nécessité de voir comment l'activité réelle se transforme (ou non) en résultats financiers et soulève par là le problème critique du rapport entre évaluations marchandes et non marchandes. Veltz (2000) a montré de manière particulièrement éclairante l'importance de cette question, et comment le fonctionnement de la firme capitaliste a reposé pendant la plus grande partie de son histoire sur un mode spécifique de calcul où le temps de travail (et la productivité) jouent un rôle clé, mode qui est entré en crise dans la période récente. Ajoutons que la question de l'évaluation peut conduire à s'interroger en particulier sur la définition même de l'efficacité productive et les conditions changeantes de son évaluation (Cf. sur ce point Fliegstein, 1990, Rubinstein et Weinstein, 2001).

Sur cette base, on considérera que les transformations dans les formes d'organisation de la production et dans les caractères de la firme capitaliste sont liées aux transformations de ce que sont les

ressources « critiques » et aux transformations des modes de contrôle et d'appropriation, en particulier de ces actifs critiques.

Ainsi, par exemple, le fordisme, dans la lignée du développement du machinisme et de la grande industrie, est un système dans lequel la production, et la mise en valeur du capital, reposent de manière essentielle sur l'appropriation des moyens de production et sur le contrôle direct du travail (ou un certain mode de contrôle du travail). L'appropriation des moyens de production joue un rôle central à la fois parce les moyens de production sont en eux même un facteur essentiel de transformation des conditions de production et un instrument à travers lequel peut de faire le contrôle de la force de travail.

Il reste à voir comment cette articulation entre manière de produire et formes de contrôle peut se transformer et se décliner en différentes formes historiques.

II – VERS UNE NOUVELLE FORME D'ENTREPRISE ?

Venons-en maintenant aux traits de l'économie actuelle, et à ce qui se dessine d'un nouveau paradigme productif. Notre hypothèse de départ est que de nouvelles « normes productives », et de nouveaux types de firme, émergent dans le cadre de nouvelles activités et nouvelles d'industries, en l'occurrence aujourd'hui les industries high-tech, et tendent ensuite à se diffuser dans le système productif. Il faut donc distinguer la question des organisations « post-fordistes » (qui renvoient plutôt aux transformations d'industrie traditionnelles telles que l'automobile) et celle des formes qui émergent dans les industries nouvelles : c'est bien là que tend à se former de nouvelles normes productives.

Partons pour cela de quelques faits stylisés, autour de trois dimensions centrales, propres au « nouveau » capitalisme: (1) les transformations dans la production marquées par la centralité du rôle des connaissances et l'émergence de ce que certains qualifient de « capitalisme intellectuel » (Grandstrand, 2000) ; (2) la marchandisation croissante des activités et la construction de nouvelles formes marchandes et de nouveaux modes de valorisation ; (3) la financiarisation et les changements dans les rapports finance/industrie, et parallèlement les transformations des modes de « gouvernement d'entreprise » et des fondements de la répartition des revenus.

A - Économie fondée sur la connaissance et capitalisme intellectuel.

L'idée d'économie fondée sur la connaissance est aujourd'hui dominante : au centre des transformations actuelles des systèmes productifs se trouve le fait que la production repose de manière

centrale sur le « capital intellectuel ». Les connaissances et compétences sont aujourd'hui la ressource critique sur laquelle repose la production et la mise en valeur du capital. C'est ce qui explique en partie le foisonnement actuel des écrits les plus variés sur les compétences de la firme ou la « firme apprenante ».

Une première remarque sur ce point : l'importance du rôle des connaissances (technologiques et organisationnelles) dans la production n'est pas un phénomène nouveau. Il devient manifeste depuis (au moins) la fin du 19^{ème} siècle, avec la constitution d'un système organisé et professionnalisé de production de connaissances scientifiques et technologiques. On sait aussi l'importance du système éducatif dans la croissance des pays capitalistes. Sans doute peut-on parler aujourd'hui d'un rôle quantitativement croissant de l'information et de la connaissance (qui peut être évaluée de différentes manières, cf. par exemple, OCDE,), mais la plus important est sans doute la transformation des conditions de production et de circulation des connaissances et des informations.

Dans la phase fordiste, et plus particulièrement depuis la deuxième guerre mondiale, ce système, en simplifiant, reposait sur un double socle : d'un côté un système publique de recherche (et d'enseignement supérieur) produisant pour l'essentiel des connaissances fondamentales *libres*, et de l'autre la R&D industrielle assurée par les grandes firmes. Dans ce système, la firme produit des connaissances scientifiques et surtout technologiques en interne, principalement pour elle-même. Ce système est en congruence avec un mode de production reposant, outre des corpus de connaissances génériques, sur des connaissances et compétences produites essentiellement en interne (par la R&D, mais tout autant dans d'autres parties de la firme, département des méthodes, équipes d'ingénierie, jusqu'à l'atelier) et présentant de fortes dimensions tacites, collectives et spécifiques (à la firme), ce qui en assure le contrôle par l'entreprise. La marchandisation des connaissances ne jouent pas ainsi un rôle essentiel dans ce système.

Les transformations récentes ont touchées à la fois les caractères des connaissances et les conditions de leur production. Les déterminations essentielles de ces transformations sont : (i) le passage à ce que l'on peut appeler un « régime d'innovation permanente » conduisant à la nécessité pour la firme de suivre et exploiter rapidement l'évolution des connaissances en renouvellement rapide ; (ii) la complexification des technologies induisant une complexification des système de connaissances et la dispersion de connaissances entre des lieux, des individus et des organismes multiples ; (iii) des transformations dans la nature et la forme des connaissances mises en œuvre dans la production : une part croissante de ces connaissances est directement dérivée des sciences ou de corpus structurés sur le mode scientifique, et mises sous la formes de systèmes articulés et organisés (notamment dans des corpus disciplinaires en technologies, ingénierie et gestion), de ce fait la production repose plus sur « *des connaissances génériques, mobiles et décontextualisées, susceptibles d'application multiples*

dans des champs les plus divers » (Veltz, 2000) ; (iv) le développement des technologies de l'information et des produits informationnels.

Dans ce contexte, les conditions de circulation et de diffusion des connaissances et informations deviennent essentielles. D'une part du fait de la nécessité pour chaque acteur, et notamment pour chaque firme d'accéder à des connaissances externes d'origine diverses, et d'autre part du fait de la place croissante de connaissances génériques (en particulier de connaissances qui ne sont pas spécifiques à la firme, ou à des groupes particuliers). Cela va se manifester en particulier par un développement rapide de la marchandisation des connaissances (liée à une tendance plus générale à la marchandisation d'activités diverses, tendance propre qui accompagne et s'appuie sur les changements technologiques, sans en être une conséquence nécessaire).

Dans le contexte nouveau, les connaissances deviennent donc la ressource critique. Et donc le contrôle des connaissances et compétences clés le cœur de l'organisation de la firme. Pour saisir les implications de ce changement il faut considérer les traits spécifiques des connaissances en tant qu'actif et des processus de production reposant sur les connaissances, et les problèmes propres que soulèvent l'appropriation et le contrôle du « capital intellectuel ».

(i) Les nouvelles conditions de production : cet aspect est maintenant bien connu. Elles apparaissent de manière emblématique dans les industries informationnelles, et tiennent dans l'articulation entre rendements d'échelle fortement croissants et importance des économies de réseaux. Une des implications clés en est une tendance à la monopolisation (Cf. Stiglitz, 1999), et son corollaire, une valorisation du capital orientée vers la recherche de la rente de monopole. Une autre implication majeure est la déconnection qui peut être quasi complète entre prix de marché et coût de production, cet aspect est particulièrement visible dans le cas du logiciel.

(ii) Reste le point pour nous essentiel : la question du contrôle des connaissances et compétences. Cette question complexe peut être abordée en partant de la distinction classique entre connaissances articulées (ou codifiées) et les connaissances et compétences tacites *incorporées dans des individus et des équipes*.

Pour les premières, la question du contrôle renvoie essentiellement au système de propriété intellectuelle, question qui est précisément devenue aujourd'hui un enjeu majeur. Elle renvoie également à l'importance de la marchandisation des connaissances (Cf. Arora, Fosturi et Ganbardella, 2001).

Pour les secondes, on est confronté au problème de contrôle d'une catégorie spécifique de travailleurs. Ce point est essentiel et complexe. Partons d'une comparaison entre l'ingénieur de la grande entreprise fordiste et la 'star scientist' de la firme high-tech. Pour le premier, la question du contrôle de ses

compétences par la firme est schématiquement réalisé autour de trois dispositifs complémentaires, une politique d'emploi stable et de carrière interne, rendue efficace d'une part par la relative stabilité dans le temps des corps de connaissances de la firme, et d'autre part l'importance de la dimension spécifique des compétences individuelles, portées par un apprentissage long en interne, et fortement imbriquée dans la division interne du travail.

Par opposition, dans la firme high-tech, d'un côté la rapidité du renouvellement des connaissances appelle un renouvellement conjoint des individus et des équipes, la mobilité *externe* est donc essentielle. Cette mobilité sera permise par l'existence d'un marché organisé des travailleurs à haute qualification, appuyée sur des compétences « normalisées » (par les corpus disciplinaires notamment) non spécifiques à la firme. Cela va rendre le contrôle d'autant plus complexe. La voie explorée la plus connue réside dans les nouveaux modes de rémunération participatives. Un autre moyen pourra être de jouer la complémentarité entre compétences tacites et connaissances codifiées, et à utiliser la propriété intellectuelle comme moyen indirecte d'appropriation du travail intellectuel. Cela renforce encore l'importance de cette dimension⁸.

B - Marchandisation et nouveaux modes de structuration des marchés

Comme on l'a dit précédemment, les transformations de la firme sont inséparables des transformations des structures marchandes. Deux axes sont à considérer sur ce point : (i) une tendance générale au développement de la marchandisation par émergence de nouveaux marchés soit par création de nouvelles valeurs d'usage, soit par la marchandisation d'activités existantes (ii) qui s'accompagne d'une transformation de l'articulation entre firmes et marchés, liée aux transformations des structures productives et à ses conséquences sur les relations entre les performances « réelles » (l'efficacité productive), les coûts et les résultats financiers, et les implications sur les conditions d'évaluation et de contrôle des procès de production.

(i) La tendance à la marchandisation est connue. Elle touche des domaines les plus divers (sport, art et culture, ex services publics...), un de ces aspects majeurs est la marchandisation des connaissances et de biens informationnels. Ce qui importe ici c'est à la fois le fait que de nouveaux biens et services puissent être acquis (et vendus) sur des marchés – ce qui concerne en particulier les ressources productives de la firme – et les caractéristiques particulières d'une part centrale de ces nouveaux biens, et de leurs marchés. Attachons nous à ce point, qui concerne en tout premier lieu les biens

⁸ Un autre solution serait bien sûr de transformer radicalement le droit du travail de manière à pouvoir s'approprier les individus eux-mêmes. C'est d'une certaine manière ce qui se pratique dans le football professionnel, qui devenue une activité capitaliste est confronté à un problème similaire : comment contrôler ses champions.

informationnels. Les spécificités de ces marchandises sont connues (Voir par exemple Shapiro et Varian, 1999) :

- le coût de reproduction est pratiquement nul. Cela entraîne des rendements d'échelle fortement croissants, ce qui, joint dans de nombreux cas à l'importance des effets de réseaux et du poids des standards tend à induire une tendance très marquée à la monopolisation et la mise en œuvre de stratégies de captation de clientèle (Dont Microsoft donne une image emblématique). Une des conséquences majeure de ces traits est la déconnection qui peut être totale entre coût de production et prix. Cela ne peut que soulever des questions redoutables, qui restent à explorer, sur la manière dont se fixe le prix⁹. Notons simplement que les conditions de commercialisation, et de contrôle des marchés vont clairement jouer un rôle central.
- La qualité des biens se révèle souvent essentiellement par l'usage (on parlera de « biens d'expérience »). Ce trait entraîne, dans un contexte de renouvellement rapide des produits, une forte incertitude de la commercialisation de biens nouveaux, et donne une grande importance à la marque et à la réputation, ce qui est de nature à renforcer les tendances à la monopolisation. Ce point, comme le précédent, a un effet direct sur la question, que nous abordons au point suivant, des conditions d'évaluation des activités de la firme et de leur « efficacité » économique.

Insistons sur deux points clés. Le premier est que la marchandisation passe par la construction des marchés, qui jouera un rôle central dans la structuration du secteur. Cette construction implique tout d'abord la définition de l'objet marchand, la construction de ce qui sera l'objet de transaction, et des formes contractuelles définissant les conditions de transfert et d'usage de l'objet (le rôle central du contrat de licence, par exemple, dans le cas du logiciel), et au delà la définition d'un système institutionnel. Cela passe bien évidemment, pour les biens collectifs (et notamment les connaissances et information) par les systèmes de propriété intellectuelle. La structure de l'industrie, les types de firme, et les mode de production et conception sont dépendants du type de système de propriété retenu : c'est ce que montre bien la confrontation, dans le logiciel entre (par exemple) Microsoft (et le système du copyright) et Linux (et le système du 'logiciel libre' ou 'copyleft'). L'enjeu est, pour tout les biens dont les coûts de reproduction sont très faibles, de *construire(ou non) la rareté et les conditions d'appropriation et de circulation* (notamment par l'extension et la transformation des

⁹ Le prix d'un logiciel par exemple. Shapiro et Varian en concluent que le prix doit être fixé « en fonction de la valeur du bien pour le consommateur » (op. cit.). On aimerait savoir comment cette 'valeur' peut bien être définie et mesurée, surtout si l'on tient compte de l'autre aspect : le fait que la qualité effective du bien ou du service se révèle essentiellement par l'usage.

systèmes de propriété), et en définitive, les conditions de fonctionnement et de contrôle du marché. Ce qui conduit au deuxième point : le rôle pivot que peut jouer le contrôle des marchés pour la détermination des capacités de la firme, et notamment l'appropriation et le contrôle des ressources clés. L'appropriation des ressources peut en effet se réaliser à travers le contrôle du (ou des) marché. Prenons le cas du logiciel, et la position de Microsoft : le contrôle du marché via l'utilisation stratégique du standard, combiné à la propriété intellectuelle (et à la puissance financière), est en définitive ce qui permet d'assurer la maîtrise de la production (et non l'inverse) : la capacité à attirer et conserver des équipes d'informaticiens de haut niveau, et à acquérir des compétences par absorption de firmes (dont les capacités d'action sont contraintes par la faiblesse de leur propre pouvoir de marché). On peut être ainsi confronté à une configuration où ce n'est pas la détention de compétences spécifiques supérieures en matière de production et de conception qui assure la capacité concurrentielle de la firme, mais plutôt l'inverse : une firme n'est pas dominante parce qu'elle a des produits meilleurs, mais elle a la capacité de proposer des produits de qualités - ou plutôt d'imposer ses produits (qui peuvent être de qualité très discutables !) – dans la mesure où elle contrôle le marché. La nouveauté du processus actuel, relativement au rôle historique des barrières à l'entrée, tient aux transformations des marchés, du fait tout particulièrement de l'importance des standards, qui induisent des processus d'autorenforcement dans le temps du pouvoir de marché.

(ii) Un deuxième aspect, touchant directement aux transformations de la firme mérite l'attention : la marchandisation modifie profondément l'articulation entre firme et marché, et la structure de la firme. Cela vient d'abord de ce que, comme on l'a vu, le développement de la production marchande de ressources productives, et notamment de connaissances et compétences, agit directement sur les choix des activités autour desquelles une firme tend à se structurer, d'un côté en modifiant la nature des activités réalisées en interne, de l'autre en offrant de nouveaux espaces de production marchande (et tout particulièrement de production marchande de connaissances). De manière plus profonde, la transformation des rapports entre firme et marché est liée aux transformations des conditions internes de la production et plus spécifiquement aux problèmes clés des modes de contrôle et d'évaluation des activités. Ce point central a été bien mis en évidence par Veltz (2000). Il mérite une attention particulière.

Le cœur du problème se situe au niveau des transformations des conditions d'évaluation et de calcul, et de la complexification « du rapports entre coût, performance et 'valeur' » (Veltz, 2000, p. 158). Comme on l'a vu, dans les industries informationnelles l'écart entre coût et 'valeur', et plus précisément entre performances « techniques », coûts et résultats financiers peut devenir considérable. Le même constat peut être fait dans toutes les activités, de plus en plus nombreuses, où la conception d'un côté, et la commercialisation de l'autre occupent la plus grande place. Le résultat que l'entreprise peut attendre d'une activité est, dans une économie de marché, par nature incertain, il ne peut qu'être

anticipé. Cette anticipation devient, dans les conditions précitées, de plus en plus difficile et incertaine, et de plus en plus dépendante des conditions de marché. Il n'y a plus, comme dans le fordisme, une chaîne claire et (relativement) prévisible liant organisation de la production, productivité, et profit. Dans ces conditions, le calcul et l'évaluation à priori d'une activité devient impossible, la seule évaluation possible est celle, à posteriori, par le marché. Ce qui implique le développement de procédures marchandes, ou quasi-marchandes. Comme le note Veltz (2000, p. 159) : « puisque c'est le marché qui détermine la valeur, de manière non prévisible, il est logique de faire remonter le plus loin possible les mécanismes de marché au sein des organisations ». Ce qui va, remarquons le, dans le sens exactement opposé à celui suivi jadis par l'organisation fordienne. On notera encore que le recours au marché a une double fonction d'évaluation et de contrôle. La crise du contrôle du travail par des dispositifs d'évaluation interne, crise du contrôle à priori, dans un contexte où l'anticipation des résultats est difficile sinon impossible, conduit à un contrôle à posteriori par le résultat évalué par le marché.

La conséquence de tout cela, c'est que, l'évaluation par le marché devenant à tout les niveaux la forme privilégiée, on assiste à une extension des formes marchandes qui touche directement à la structure de la firme : décentralisation de la firme en unités autonomes orientées vers le marché¹⁰, développement de relations internes de type contractuelles, développement de l'extériorisation des activités, de la filialisation, pouvant aller jusqu'à l'introduction en bourse des filiales (qui constitue en quelque sorte la forme la plus 'parfaite' d'évaluation globale d'une activité).

Il reste une dimension majeure de ces transformations qui doit retenir l'attention : le caractère de plus en plus subjectif et conventionnel des évaluations sur lesquelles reposent les choix économiques. Cela concerne l'évaluation des performances de la firme, de même que des performances des individus ou des équipes, qui ne sont plus réductibles à des mesures objectives de type productivité. Cela conduit en particulier à privilégier la comparaison *et l'imitation* comme guide de l'action, au niveau de la définition des normes de performances (Cf. l'extension de la pratique du benchmarking) et des principes de gestion (Cf. les principes de Corporate Governance). Ajoutons que plus l'incertitude sur les résultats à venir sont grands, plus l'évaluation devra se raccrocher à des indicateurs conventionnels, (comme on le voit bien dans le secteur des biotechnologies, marqués par le rôle des publications, brevets, renommée des chercheurs – les 'star scientists' – ; éléments qui ne garantissent rien sur les résultats *économiques* à venir) ; indicateurs qui fonctionnent dans la mesure ou ils sont validés par les

¹⁰ Cf. Veltz (2000, p. 176) : « ces unités sont, aussi souvent que possible, délimitées et structurées à partir des débouchés, des marchés aval, plutôt qu'à partir des process ou des technologies ».

marchés, et plus spécifiquement par les marchés financiers (notamment pour les firmes high-tech, le NASDAQ), qui apparaissent comme l'instance ultime d'évaluation¹¹.

C – La financiarisation.

Il existe, on le sait, une tendance propre à la financiarisation qui marque fortement les transformations actuelles de la firme, et cela en particulier à travers les transformations des modes de corporate governance. Cette dimension a été abondamment développée, nous ne prétendons pas ici rendre compte de l'ensemble de ces transformations et de leurs implications.. Notre interrogation portera ici sur certains aspects des rapports qui peuvent exister entre ces mutations financières et les transformations de la firme dans sa dimension de système de production.

On partira pour cela de la manière dont peuvent s'articuler (i) les caractères du système financier, (ii) le mode de contrôle (et d'évaluation) de la firme et (iii) la nature des ressources stratégiques sur lesquelles reposent la production et la valorisation du capital.

Partons de la représentation possible de la « cohérence » fordienne (financement bancaire, contrôle interne (managérial) - avec évaluation interne de performances - , et comme ressources clé : les actifs matériels combinée à des compétences fortement tacites et spécifiques à la firme (ce qui inclut les compétences managériales). Comme le notent Rajan et Zingales (2001) il existe une certaine cohérence entre contrôle interne et gestion interne des compétences, essentiellement pour ce qui concerne les managers et ingénieurs, en ce sens qu'ils ont intérêt à rester dans l'entreprise, et à y investir leurs compétences, dans la mesure où les opportunités de carrières offertes en interne sont supérieures à celles offertes à l'extérieur, et cela parce que l'entreprise conserve le contrôle de l'usage du cash-flow. Ajoutons que le rôle clé des investissements matériels et le caractère fortement idiosyncrasique des compétences va dans la même direction

La « révolution financière », *couplée aux changements dans les structures productives* brise ce système. La nouvelle donne est en effet marquée par :

- le contrôle externe par les actionnaires et les marchés financiers et le système shareholder de corporate governance ;
- la transformation des actifs stratégiques, marquée par la centralité des connaissances et compétences, et la transformation de leurs caractères.

¹¹ La question est alors de savoir si ces marchés peuvent fonctionner sans s'appuyer sur des indicateurs « réels », qui seront précisément conventionnels : star scientist, brevets et publications dans le cas des firmes bio-tech ; nombre d'accès au site web pour des firmes internet.

La conséquence est dans le passage d'un capitalisme fondée sur la croissance de la grande entreprise intégrée stable à un système fondée sur une organisation fluide, à caractère réticulaire (dans la structure de la firme comme dans les rapports inter-firmes), qui repose à la fois sur les grandes firmes, organisées en portefeuille d'activités et sur un ensemble mouvant de PME et de firmes nouvelles notamment de firmes à haute technologie. *On passe en quelque sorte d'une efficacité d'entreprise à une efficacité de système.* Dans ce cadre, les conditions de mobilités des actifs – et en particulier des compétences individuelles et collectives - devient essentiel. Le système financier – et la marchandisation d'un grand nombre d'activités - est le lieu central d'organisation de cette mobilité. Avançons ici une hypothèse : les caractères du capital connaissances qui, comme on l'a vu, d'une part se renouvelle rapidement et d'autre part se contrôle difficilement durablement, font que la valorisation doit être rapide ; d'une certaine manière le capitalisme intellectuel induit le court-termisme. En quelque sorte la liquidité du financement par les marchés est en adéquation avec la fluidité du capital connaissance. Le système d'entreprise fondé sur la finance peut apparaître comme mettant en cause l'efficacité dans la production (dans la mesure où il met en cause les apprentissages long *dans l'entreprise*), si l'on oublie les changements radicaux dans les ressorts de la production (« fondée sur les connaissances ») et le passage d'une efficacité centrée sur la (grande) firme, à une efficacité « systémique ».

III - EN GUISE DE CONCLUSION

Reste à considérer les questions que peut soulever ce système.

Le premier touche aux conditions dans lesquelles l'entreprise peut contrôler les actifs stratégiques. Elles sont constituées de manière centrale, comme on l'a dit, par les connaissances et compétences avancées. Le contrôle de ce type d'actif est, comme on l'a vu, difficile. Mais de plus, les traits du système financier et le mode de contrôle de l'entreprise sont de nature à rendre les choses encore plus complexes. En effet, d'un côté, le fait que le cash-flow et ses usages soient maintenant sous contrôle externe, peut réduire l'intérêt des managers et des salariés à haute qualification à investir leur compétences au sein de l'entreprise, d'un autre côté le système financier (et en particulier les système capital-risque, marchés financier type NASDAQ) leur ouvre des alternatives en dehors de l'entreprise (la saga des « start-up » en est l'illustration la plus connue). D'où l'enjeu majeur des moyens développés aujourd'hui pour s'assurer l'appropriation et le contrôle des actifs stratégiques, au premier rang desquels se situent l'extension des droits de propriété intellectuels et l'ensemble des moyens qui, comme on l'a vu, conduisent à la constitution de barrières à l'entrée, au contrôle des marchés et à la monopolisation. Ces tendances actuellement à l'œuvre sont de nature à infléchir fortement l'évolution du système.

La deuxième question clé est celle des changements dans la définition et les modes d'évaluation des performances qui tendent à orienter l'ensemble des choix économiques. Comme on l'a vu, la tendance majeure qui résulte à la fois de la crise des instrument d'évaluation internes et des tendances à la marchandisation et à la financiarisation est dans la domination de l'évaluation par les marchés, et, comme instance ultime, par les marchés financiers. Par là les critères de choix deviennent de plus en plus subjectif et conventionnels. Tout se passe comme si les traits propres aux comportements et aux modes de coordination des agents sur les marchés financiers (Cf. Orleans, 1999) se généralisaient à l'ensemble de l'économie.

Il reste à s'interroger sur la possibilité de constituer sur ces bases, une nouvelle configuration cohérente et durable.

ANNEXE : LES FORMES HISTORIQUES DE LA PRODUCTION. QUELQUES HYPOTHÈSES

	Pré-fordisme	Fordisme	Post-fordisme	Capitalisme intellectuel
Mode de production, division du travail et système de compétences	Faible volume, flexibilité du travail, compétences de métiers à forte dimension tacite. Compétences clés : artisans de métiers	Mécanisation, économie d'échelle. Division entre conception et exécution, concentration des compétences clés au niveau du management. Centralité des ingénieurs. Coordination purement hiérarchique. Accumulation des compétences spécifiques en interne, avec codification <i>interne</i> , notamment des techniques de management Émergence de la R&D interne	Multi-production et mécanisation flexible. Articulation économie d'échelle et économie de variété. Montée de la conception et du marketing Développement des compétences à tous les niveaux, importance des compétences collectives. Importance de la coopération et coordination horizontale. R&D interne Développement de l'externalisation d'activités et de recours à des connaissances et compétences externes.	Prédominance de la conception et du marketing. Faiblesse des coûts de reproduction, très fortes économies d'échelle Centralité des compétences en R&D, et importance des connaissances génériques. Importance de la combinaisons de connaissances dispersées <i>au niveau social</i> Importance de l'externalisation et de l'accès à des connaissances et compétences externes. Organisation réticulaire.
Mode de calcul et évaluation des performances	Sans objet ? Le contrôle ne passe pas par le calcul. Évaluation ex post par le marché.	Évaluation interne : calcul centré sur le <i>temps</i> des opérations. Construction des systèmes comptables (Sloan) Émergence et centralité de la catégorie de productivité.	Début de crise des modes d'évaluation interne fondées sur le temps Développement de l'évaluation externe	Retour à l'évaluation ex post par les marchés. Dimension subjective et conventionnelle des évaluations.
Structure de marché et Mode de valorisation	Industrie fragmentés, marché locaux et étroits. Importance du sur-mesure. Lien prix-qualité.	Industrie concentré, grande série, production et consommation de masse. Intégration verticale par croissance interne et externe. Oligopole et concurrence par les prix. Montée de la différenciation verticale, puis horizontale.	Concurrence par l'innovation Globalisation des marchés Désintégration verticale. Redistribution des actifs par fusion-acquisition.	Déconnexion entre coût de production, prix et rentabilité. Monopolisation Captation de clientèle Gestion financière des portefeuilles d'activités.
Caractères des marchandises	Hétérogénéité, singularité des produits.	Produits standards variés	Idem + Renouveau accéléré des produits et incorporations des innovations.	Importance des marchandises informationnelles. Extension de la dimension servicielle.
Mode de gouvernance	Propriété individuelle, pouvoir des ouvriers de métiers qui contrôlent la production.	Éclatement de la propriété et séparation contrôle et propriété. La main visible des managers. Expropriation des savoirs ouvriers et contrôle direct. Taylorisme. Salaire lié à la productivité	Redistribution de la propriété centrée sur les métiers de base. Montée des systèmes d'incitation et de motivation.	Modèle shareholder Rémunérations liés aux résultats, sur les marchés de produit, et/ou sur les marchés financiers.

BIBLIOGRAPHIE

- AZOULAY N. et O. WEINSTEIN (2000), « Les compétences de la firme », *Revue d'économie industrielle*, n° 93, 4^{ème} trimestre, 117-154.
- AGLIETTA M. (2000), « Systèmes financiers et régimes de croissance », colloque de l'Institut CDC pour la Recherche, Paris - 21 juin.
- ARORA, A., A. FOSTURI et A. GANBARDELLA (2001), « Markets for Technology and their Implications for Corporate Strategy », *Industrial and Corporate Change*, Vol. 10, N° 2.
- CORIAT B. et G. DOSI (1998), “ Learning how to Govern and Learning how to Solve Problems : On the Co-Evolution of Competencies, Conflicts and Organizational Routines ”, in A. D. Chandler, Jr., P. Hagström and Ö. Sölvell, eds, *The Dynamic Firm*, Oxford University Press
- FLIGSTEIN N. (1990), *The Transformation of Corporate Control*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- GRANDSTRAND, O. (2000), « The shift towards intellectual capitalism – the role of infocom technologies », *Research Policy* 29, 1061-1080.
- ORLEANS, A. (1999), *Le pouvoir de la finance*, édition Odile Jacob, Paris.
- RAJAN R. G. et L. ZINGALES (2001), « The Influence of the Financial Revolution on the Nature of the Firm », *American Economic Review*, Vol. 91, n° 2, 206-211.
- RUBINSTEIN M et O. WEINSTEIN (2001), « Gouvernement d'entreprise et efficience, entre institutions et organisations », document de travail.
- SHAPIRO C. et H. R. VARIAN (1999), *Économie de l'information*, De Boeck Université, Paris, Bruxelles.
- STIGLITZ J. E. (1999), « Public Policy for a Knowledge Economy », Center for Economic Policy research, January 27.
- TEECE D. J., G. PISANO, et A. SHUEN (1997), « Dynamic Capabilities and Strategic Management », *Strategic Management Journal*, Vol. 18 :7, 509-533
- VELTZ P. (2000), *Le nouveau monde industriel*, Gallimard, Paris.