

La lettre de la régulation

N° 47

JANVIER 2004

ÉDITORIAL

La firme doit-elle être regardée comme une des formes structurelles du capitalisme ? En proposant une approche historique et en montrant à quel point les mutations des formes de gestion de cette institution sont significatives, Armand Hatchuel invite à analyser l'entreprise comme une clé de la régulation du capitalisme. Il ne s'agirait pas seulement d'un négatif du marché. L'enjeu est théorique et politique, tant il apparaît que les modèles de firme et de gestion portent la marque profonde des dynamiques du capital et de ses acteurs.

POINT THÉORIQUE

Repenser la gestion

Un point de vue historique sur les firmes comme innovations institutionnelles

Armand Hatchuel (Ecole des Mines/ Fenix Center, Chalmers, Goteborg)

hatchuel@ensmp.fr

Au cours du dernier tiers du 20^{ème} siècle, un nouveau monde a émergé. Informatisation, nouveaux moyens de communication, biologie ont bouleversé le paysage des techniques. Formation et recherche sont devenus des leviers principaux de la croissance¹. Les systèmes de protection sociale, comme les fonds de pension, ont dopé le développement des marchés financiers mondiaux. Des révolutions culturelles ont affecté les modes de vie et les valeurs. *De tels bouleversements ne pouvaient épargner les fondements de la gestion² et des firmes.* Les crises récurrentes de la gouvernance des entreprises, la multiplication des débats sur le rôle et les salaires des dirigeants sont les signes les plus visibles d'un *aggiornamento* bien plus général des principes de gestion. Trois révolutions majeures ont marqué l'histoire de la gestion³ : la naissance des « compagnies » italiennes, les manufactures de la révolution industrielle et le mouvement fayol-taylorien de l'entreprise moderne. Nous défendrons ici l'idée qu'un tel héritage est désormais déstabilisé, non par les seules pressions des marchés financiers, comme cela est souvent soutenu, *mais par les dilemmes qui résultent de la combinaison entre ces pressions financières et un régime de concurrence désormais fondé sur l'« innovation intensive ».*

¹ Evolution popularisée à travers les notions de « société du savoir » ou d' Economie de la connaissance, voir le numéro spécial de « International Social Science Journal », Unesco, mars 2002, n°171.

² Ce terme est pris ici dans son sens académique équivalent au « Management » anglo-saxon.

³ L'histoire des innovations de gestion est évidemment beaucoup plus complexe et il ne s'agit là que des révolutions qui ont eu un impact international fort sur tout le tissu des entreprises.

Cet « effet de tenaille » sur les firmes fait le lit d'un modèle de gestion que l'on peut appeler « néo-compagnie », tant il est proche de son ancêtre italien. Mais ce modèle génère de nombreux effets pervers car il néglige les apprentissages collectifs nécessaires à l'innovation intensive. On peut lui opposer des modèles de gestion alternatifs, mais d'importants efforts de recherche sont encore nécessaires tant les défis sont inédits. Au moins, les crises contemporaines mettent-elles en lumière les grandes innovations de gestion qui ont forgé le capitalisme d'entreprises.

I. Les trois « révolutions » qui ont façonné l'entreprise moderne

Qu'est-ce qu'une firme ? Qu'est-ce que la gestion ? Ces questions faussement élémentaires renvoient à des réalités évolutives. Les compagnies génoises ou vénitiennes de la Renaissance n'étaient pas gérées comme les entreprises du 20^e siècle. Les marchands italiens ne pouvaient imaginer que les entrepreneurs de la révolution industrielle seraient des philosophes et des scientifiques ; ni ceux-ci, que la complexité des firmes contemporaines serait à l'échelle des Etats. L'histoire si diverse de ces « affaires collectives » - que par commodité nous appelons « entreprises » - montre qu'elles n'ont été ni des émanations du « marché » ni l'incarnation d'une rationalité unique. La Gestion n'est donc pas un ensemble de techniques universelles mais un mouvement historique de renouvellement et de rationalisation des artefacts institutionnels de l'action collective. Une start-up contemporaine mobilise pratiquement toute l'histoire des innovations de gestion et on y retrouverait aisément la trace des trois grandes strates historiques qui ont constitué la gestion moderne.

1) La « Compagnie » italienne : du collectif de marchands à la comptabilité. La plupart des fondamentaux du commerce étaient bien établis à la fin

La Lettre de la régulation diffuse toute information concernant les publications, séminaires, colloques ou autres activités de recherche en relation avec l'approche de la théorie de la régulation. Ces informations peuvent être adressées : à Henri Nadel, rédacteur-en-chef de *La Lettre de la régulation* GERME/Univ. Paris 7/Denis-Diderot, département d'économie, 2 place Jussieu, 75005 Paris, henri.nadel@paris7.jussieu.fr

La Lettre de la régulation est financée par les cotisations des membres de l'association *Recherche & Régulation*, Président R. Boyer robert.boyer@cepremap.cnrs.fr

ISSN en cours



renvoie au site de l'association Recherche & Régulation : <http://www.upmf-grenoble.fr/irepd/regulation>

de la Renaissance Italienne. Dès le Moyen Age, les villes abritaient et régulaient une activité marchande dont la complexité suscita l'apparition de formes innovantes d'association. Des collectifs d'affaires, les «compagnies», fleurirent en Italie du nord, avec la Renaissance (Origo, 1957 ; Favier, 1987) et devinrent un «modèle de gestion» très copié. C'est cette innovation qui a servi de *référence intellectuelle à l'émergence d'une pensée économique et plus tard à l'idée d'entreprise*. Quelle réalité aurait, en effet, une activité économique pour laquelle on ne disposerait d'aucun modèle de gestion ? Les premières «Compagnies» mobilisèrent des liens familiaux ou d'amitié puis s'étendirent au delà des liens personnels. Elles avaient une durée de vie et un domaine d'activité limités. Quand de nouvelles affaires se présentaient, chaque membre pouvait négocier sa participation à ces projets. D'où une conception à la fois collective et individuelle. Les «Compagnies» établirent aussi un système de courriers réguliers (Origo, 1957), car l'acquisition rapide d'informations leur était vitale. L'activité commerciale prit alors une forme rationalisée et légitime où la connaissance détermine les règles de l'action et l'action contribue à l'apprentissage et à la confiance (ou à la défiance). Ce concept d'*action collective rationnelle* a préparé le développement de la «logique scientifique» (Favier, 1987) et celle des droits sociaux. Ainsi, avec la comptabilité en partie double⁴ Pacioli conçoit l'échange marchand comme l'équilibre permanent de droits réciproques («débits» et «crédits»). Grâce au livre de comptes le flux de biens (ou de capitaux) est alors accompagné d'un flux de *connaissances contrôlées ayant des effets institutionnels*.

2) La gestion des manufactures : Personnes morales et services techniques. Les compagnies dépendaient des corporations d'artisans pour produire les biens qu'ils vendraient ensuite. Le processus qui conduisit des «entrepreneurs» à concevoir et construire des manufactures s'étendit sur près de deux siècles. Si les manufactures françaises du 17^e siècle étaient destinées à soutenir des métiers artisanaux, les manufactures anglaises du second 18^e siècle tirèrent parti d'un nouveau machinisme. La production des textiles connut des économies d'échelle et de temps sans précédent. Tandis que mécaniciens, potiers, teinturiers développèrent de nouvelles logiques d'innovation (Berg, 1994 ; Schofield, 1963). Pour gérer ces manufactures, les acquis de la comptabilité et du commerce restaient nécessaires, mais les livres de compte ne permettaient pas de saisir les coûts et les capacités de production. Logistique, conception et planification devinrent de nouveaux territoires de gestion. Au cours du 19^e siècle, les compagnies manufacturières bénéficièrent de l'invention de la «personne morale» qui leur donna un statut unifié et légalement responsable. Pour décrire les nouveaux «patrons» et les nouveaux personnels de ces entités, les vieux principes de la «compagnie» ne convenaient plus. Par leurs luttes aussi, les unions de travailleurs confortèrent le statut de la manufacture comme nouveau cadre institutionnel d'action collective, représentation qui allait déterminer l'action des Etats.

Les manufactures offraient aussi des possibilités d'apprentissages inédites. Etudes et expérimentations y étaient plus aisées. De nouvelles approches de la comptabilité et du contrôle furent initiées (Parker et Yamey, 1997). Organisation, logistique,

perfectionnement des procédés furent valorisés et assimilés à la rationalité moderne⁵. La nouvelle figure du directeur de manufacture n'abolissait pas celle du commerçant, elle l'étendait à celle d'un bâtisseur d'empire, créant de nouveaux biens, de nouvelles usines, de nouveaux emplois. Le discours de l'économie politique fit alors l'éloge des «entrepreneurs» ou dénonça les nouveaux déséquilibres des rapports de production⁶.

3) Les fondations de l'entreprise moderne : l'héritage fayolien-taylorien. Il faut attendre le début du 20^e siècle pour que les fondamentaux de la «gestion moderne» soient énoncés par Henri Fayol et Frédéric Taylor. L'un et l'autre n'étaient ni des économistes, ni des entrepreneurs mais des ingénieurs devenus directeurs d'entreprise ou d'usine. Fayol appartenait aux toutes premières générations d'ingénieurs accédant aux fonctions de direction. Il décrit la gestion comme un processus administratif général demandant une information appropriée, de multiples compétences et une capacité de coordination. Processus, que les conseils d'administration et les grands actionnaires ne maîtrisaient plus et qui nécessitaient, selon Fayol, un nouveau type de dirigeant. La contribution de Taylor s'inscrit dans une autre perspective. Il critiqua d'abord le système de rémunération des ouvriers, hérité du modèle de la «Compagnie» (Taylor, 1895). Comme des vendeurs, les ouvriers négociaient des salaires à la pièce avec leurs contremaîtres. Taylor s'opposa à ces compromis marchands au sein de l'entreprise. Pour lui, règles de travail et de rémunération devaient provenir d'études scientifiques réalisées par des experts formés à cet effet. Le taylorisme fût violemment critiqué. Cependant, il popularisa l'idée que tout travail industriel exige un effort de recherche et des méthodes validées.

Malgré sa vocation marchande, l'entreprise devenait *un collectif dont les règles devaient être explicitées et fondées sur une expertise légitime*. Entre employeurs et employés, le lien ne se réduisait plus à une pure hiérarchie ou un simple contrat. Embaucher n'était plus acheter de la main d'œuvre. Occuper un emploi supposait d'apprendre les règles et les méthodes définies par l'entreprise. Cette conception l'emporta. Fayol et Taylor confortaient donc le statut de l'entreprise comme espace technique et institutionnel de développement des sociétés modernes. Après la seconde guerre mondiale, les activités de direction, de conception et de recherche-développement devinrent, quasi naturellement, des activités stratégiques des grandes entreprises. Dès lors, nous n'étions plus dans des «économies de marché», comme on le dit trop commodément. Car toutes les sociétés marchandes de l'histoire n'ont pas produit les mêmes révolutions de la Gestion. Et ce n'est qu'au terme des révolutions évoquées que, malgré de nombreuses différences d'un pays à l'autre, le monde occidental est entré dans un régime particulier – une socio-économie d'entreprises – où les firmes sont des espaces d'innovations et de luttes encadrées par la régulation publique. A la fin des années

⁵ De 1750 à 1850, beaucoup des plus célèbres manufacturiers étaient aussi membres des prestigieuses sociétés philosophiques et scientifiques de leur époque (Schofield, 1963).

⁶ En revanche, les principes de gestion des manufactures mécanisées furent surtout décrits et discutés dans les manuels d'ingénieurs ou les dictionnaires des arts et manufactures que dans les manuels d'économie.

⁴ Publiée en 1495 dans le cadre d'un traité d'arithmétique.

1980, avec l'échec des sociétés communistes⁷, il devint évident qu'il n'y avait plus d'alternative à ce système. Mais cela ne signifiait pas la fin de l'histoire de la Gestion. Une nouvelle ère avait d'ailleurs commencé où ce même héritage gestionnaire allait être déstabilisé.

II. Les dilemmes de l'entreprise contemporaine

Les dernières décennies du 20^{ème} siècle virent une augmentation régulière du niveau de santé et d'éducation dans les sociétés développées. Les valeurs de démocratie, d'autonomie et d'individualisme devinrent celles d'une « classe moyenne » majoritaire et le nombre de travailleurs qualifiés crut dans tous les secteurs. En même temps, le pouvoir des médias audiovisuels amplifia les phénomènes de mode et le renouvellement rapide des usages et des valeurs. Tout ceci bouleversa les logiques de consommation et les logiques financières, déstabilisant les vieilles relations entre emploi, entreprise et clientèle.

1) Les nouvelles logiques de consommation : un capitalisme de l'innovation intensive. L'idée classique selon laquelle la consommation est déterminée par les besoins, les revenus et les préférences individuelles n'a plus vraiment de valeur prédictive dans les sociétés contemporaines. Les stratégies publicitaires, les systèmes de crédit, les marques, les prescripteurs (leaders d'opinion, experts, critiques cf. Hatchuel 1995) sont de bien plus forts déterminants de la consommation. De profonds changements culturels ont aussi contribué à nourrir de nouveaux mouvements sociaux en faveur des questions environnementales, de l'égalité homme-femme ou de causes humanitaires. Pour prendre la mesure de ces changements il suffit de comparer une voiture populaire (ou un hypermarché) des années 1970 à celle (ou ceux) des années 2000. Les différences de conception et d'équipements sont criantes. Une population plus riche, en meilleure santé et mieux éduquée aurait dû constituer un paradis pour les entreprises. Cela contribua en revanche à stimuler une nouvelle forme de compétition que nous avons qualifiée de « compétition fondée sur l'innovation intensive » (Hatchuel, Lemasson, Weil 2001, 2002) car *elle concentre la valeur marchande et le profit sur les nouveaux produits et services et exige un renouvellement permanent de l'offre*⁸. Une forme de compétition à laquelle ni la « compagnie » ni le modèle manufacturier, ni même les doctrines Fayolienne ou Taylorienne, n'étaient préparés. Si l'on y ajoute la pression imposée par les *nouveaux marchés financiers de masse*, gérer n'est plus loin de la quadrature du cercle.

2) L'effet de « tenaille » entre capitalisme financier et capitalisme de l'innovation. Enrichissement collectif et amélioration du niveau de santé ont stimulé l'essor des fonds de pension et le développement des investisseurs institutionnels, ce qui a notamment contribué à la déréglementation des marchés financiers. Plus le capitalisme populaire s'étend, plus l'on engendre de *dilemmes majeurs* pour les dirigeants des grandes entreprises. On sait en effet que *l'émergence d'un capitalisme de masse a mécaniquement augmenté la*

pression financière sur les entreprises. Le phénomène a surtout été remarqué lorsque des entreprises bénéficiaires ont opéré des restructurations dans le seul but d'améliorer leur valeur actionnariale. A cette occasion, des débats récurrents sur « la gouvernance d'entreprise » et « l'éthique des affaires » ont souligné *l'obsolescence des modèles institutionnels de gouvernement des firmes*. L'affaire Enron/Andersen restera certainement comme l'un des événements marquants de cette nouvelle histoire de la gestion. Mais, au-delà des scandales, une logique d'airain s'est mise en place. Les actionnaires demandent aux dirigeants de garantir les retours financiers de court terme. Une chute de quelques points par rapport aux profits annoncés peut lourdement influencer sur le prix des actions et la valeur de l'entreprise concernée. Or, le prix des actions détermine aussi le risque d'une prise de contrôle hostile.

Dans ces conditions, innovation et recherche-développement doivent impérativement conduire à de hauts et rapides retours au moment même où celles-ci sont déterminantes pour la compétitivité et la survie à long terme de la firme. Or, les politiques d'innovation ne sont pas de simples investissements. Le concept classique d'investissement ne rend pas compte des processus collectifs d'apprentissage qui sont requis par un renouvellement rapide des produits et des services. En effet, une stratégie d'innovation n'est pas un jeu à un seul joueur. Les décisions ne sont pas totalement planifiables, les compétences se constituent au fil du temps et demandent une coordination entre de nombreuses parties prenantes. Les programmes d'innovation engagent des équipes et des partenaires dans des *efforts exploratoires complexes* où flexibilité tactique (savoir réagir vite au marché) et apprentissage à plus long terme doivent être combinés. Enfin, les processus d'innovation ont nécessairement des horizons multiples et souvent contingents. Ainsi les exigences combinées des marchés financiers et d'un capitalisme de l'innovation constituent « un effet de tenaille » historique sans précédent sur les firmes. Cette double pression a progressivement érodé l'héritage gestionnaire classique. Un modèle de « néo-compagnie » est alors devenu particulièrement attracteur.

3) Les tentations d'un modèle de « néo-compagnie ». Ce modèle se rapproche dans ses principes de l'ancienne compagnie. L'entreprise est à nouveau réduite à un ensemble de contrats marchands et devrait se limiter, autant que possible, à coordonner des fournisseurs externes. Ainsi, la notion d'« entreprise réseau » a suscité beaucoup de littérature alors qu'elle ne dit rien d'autre⁹. Les avantages supposés de ce modèle sont sa robustesse dans des marchés turbulents et sa flexibilité vis-à-vis de l'acquisition de nouvelles technologies. Une forte stratégie de sous-traitance ne suffisant pas à organiser la firme (Miles et Snow, 1986 ; Jarillo, 1988), une organisation par projet ou par « business units » est recommandée pour le fonctionnement interne de celle-ci. Finalement, la même philosophie « désintégratrice » est défendue au sein de la firme et à l'échelle d'un réseau de partenaires. Chaque unité doit être un « centre de profit » ou une « quasi-firme ». En matière de ressources humaines il en va de même. La flexibilité est considérée comme vitale. Le développement personnel des employés reste affirmé mais la notion de carrière ne semble plus vraiment

⁷ L'absence de révolutions gestionnaires dans les sociétés communistes mériterait à elle seule une discussion que nous ne pouvons mener ici.

⁸ Le transfert des productions vers les pays à bas coût de main d'œuvre peut participer de cette forme de compétition car pour une large gamme de produits, le maintien de prix bas facilite le renouvellement rapide de l'offre et d'une demande solvable.

⁹ Frery (1997) indique avoir trouvé plus de quarante dénominations utilisées pour désigner la même idée d'entreprise constituée d'un réseau d'entreprises.

réaliste (Hall et al, 1996) ; chacun est invité à maintenir son employabilité de manière à s'assurer une mobilité professionnelle accrue. Enfin, la bonne gouvernance d'entreprise passe par un contrôle serré des dirigeants, des administrateurs indépendants et des audits externes totalement dissociés des activités de conseil aux entreprises. Tout se passe comme si *la révolution manufacturière et la révolution fayolo-taylorienne ne définissaient plus la substance institutionnelle de l'entreprise*. Cette néo-compagnie séduit beaucoup de dirigeants, les actionnaires et les analystes financiers contemporains. Elle est sensée offrir une certaine flexibilité des frontières de la firme, favoriser des acquisitions ou cessions rapides, et donner une vision claire de la rentabilité de chacune des activités de l'entreprise. Le modèle *satisfait indéniablement les exigences de contrôle et de visibilité des marchés financiers*. Toutefois, et là réside le dilemme contemporain, en dépit de ses capacités de séduction, ce modèle est peu adapté à la compétition contemporaine.

4) Des modèles alternatifs : lignées de produits, leadership de plate-forme et ordres socio-économiques. La principale faiblesse, parfois fatale, du modèle de « néo-compagnie » tient à ce qu'il met en danger la gestion des apprentissages et le travail coopératif exigés par les contextes d'innovations contemporains. Même lorsque le modèle semble « fonctionner », les pratiques réelles diffèrent de celles qui sont affichées et les praticiens des industries de réseau doivent lutter contre les effets pervers de ce type d'organisation (Park, 1996). Par contraste, se dégagent des modèles de gestion alternatifs qui ont pour traits communs d'instituer des stratégies d'innovation et de coopération robustes. Plusieurs nouveaux concepts de gestion s'en dégagent : la constitution de « lignées » de produits, la formation de « plates-formes » communes et la construction volontaire de normes inter-entreprises.

L'industrie automobile et les industries de haute technologie sont souvent considérées comme de bons exemples d'« industrie de réseau » où l'organisation par projet est privilégiée et les activités très largement sous-traitées. Mais les entreprises de ce secteur ont aussi découvert les limites de ces organisations, et notamment leurs contre-performances dès lors que l'innovation demande synergies et interdépendances : donc des coopérations *horizontales fortes* entre activités ou projets. Le développement récent des politiques de « plates-formes » dans l'automobile et les nouvelles technologies (Gawer et Cusumano, 2002) montrent bien les limites du modèle de « néo-compagnie ». Ces stratégies révèlent la nécessité d'une logique de « leadership » intégrateur au sein du réseau ; un leadership qui oriente l'innovation à la fois à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise.

De même, lorsque l'on étudie les entreprises qui innoveront avec succès de manière répétée (Hatchuel, Lemasson, Weil 2001) on constate qu'elles développent des apprentissages de long terme en s'attachant à *concevoir des « lignées de produits »*, c'est-à-dire des séries de produits s'appuyant sur un tronc commun de compétences croissantes et interdépendantes. L'industrie aéronautique ou les industries pharmaceutiques offrent de tels exemples de « lignées de produits ». Le succès d'un consortium tel qu'Airbus est un bon exemple d'apprentissage collectif inter-firmes, garanti par un partage du travail et de la décision stables entre partenaires. Ces stratégies montrent comment l'entreprise innovante contemporaine anime et stimule

chez ses partenaires des aires d'exploration et des développements partagés : ainsi se forme une « infrastructure conceptuelle » commune qui porte la croissance d'un large ensemble d'activités. La gestion de ces « champs d'innovation partagée » (Hatchuel et al. *ibid*, 2001) organise des synergies internes et externes qui permettent l'apprentissage continu. Finalement, plus l'innovation est répétée, intensive et vitale et plus les firmes ont besoin de construire des repères communs aux différentes unités *de production et des processus collectifs de production de savoirs pertinents quand bien même seraient-elles en compétition*.

Ces défis sont particulièrement difficiles à relever dans le cadre du modèle de « néo-compagnie ». Car, par nature, celui-ci, vise des résultats mesurés au niveau de chaque unité et *néglige les interdépendances et les apprentissages collectifs* qui créent valeur et performance. En revanche, les modèles de gestion alternatifs prolongent *l'héritage fayolien-taylorien tout en le renouvelant*. Ils tendent à adapter celui-ci à un régime de compétition par l'innovation. Ils ne prennent pas appui sur une logique de réseau à vocation essentiellement « désintégratrice », mais au-delà des contrats et de la division du travail, ils cherchent surtout à institutionnaliser des *ordres socio-économiques communs à plusieurs entreprises* (Aggeri et Hatchuel, 2003), c'est-à-dire, des *normes communes de qualité, des apprentissages croisés et des politiques de partage de l'innovation*.

Conclusion : L'invention de nouveaux modèles de gestion comme défi institutionnel.

Les dilemmes contemporains appellent donc des changements fondamentaux de la gestion des entreprises. Le modèle de « néo-compagnie » est porté par les marchés boursiers et le souci du contrôle par l'actionnaire. Mais ce modèle montre déjà ses faiblesses, non parce qu'il favorise les comportements opportunistes au sein des unités du réseau (Goshal et Mohan, 1996), car de tels comportements existent toujours, y compris dans les bureaucraties intégrées. Ce qui fragilise la néo-compagnie, c'est avant tout sa faible capacité à soutenir un régime de compétition fondée sur l'innovation. De plus, sous la pression des marchés boursiers, le modèle de « néo-compagnie » amplifie les comportements outranciers : *l'innovation sera négligée ou...développée de manière forcée, impatiente, afin de répondre aux injonctions des analystes et des actionnaires* favorisant en retour les tensions et la nervosité des marchés boursiers. Dans les cas extrêmes, il fait le lit des comportements frauduleux et des faillites accélérées. Certes, des modèles alternatifs existent mais la complexité des dilemmes contemporains est telle que de nouveaux efforts seront encore nécessaires pour renouveler les fondements théoriques et institutionnels de la gestion. Jamais la recherche dans ce domaine n'est apparue aussi clairement comme un levier institutionnel majeur de la trajectoire des sociétés. C'est l'évolution d'un capitalisme fondé sur la dynamique des entreprises qui en dépend. *Car, nous ne pouvons espérer des marchés financiers qu'ils se comportent différemment. Nous ne pouvons pas non plus nous attendre à ce que le rythme et l'ampleur des innovations s'atténuent*.

Références

Aggeri F., Hatchuel A., « Ordres socio-économiques et politiques de l'innovation dans l'agriculture », *Sociologie du Travail*, 2002.

Berg M., *The age of manufactures 1700-1820*, Routledge London New-York, 1994.

David A., Hatchuel A., Laufer R., *Les nouvelles fondations*

des sciences de gestion, Vuibert Fnege Paris, 2001.

Favier, J., *De l'or et des épices. Naissance de l'homme d'affaires au moyen-âge*, Fayard Paris, 1987.

Frery F., « La chaîne et le réseau », in Besson P., *Dedans dehors*, Vuibert-Fnege, Paris, 1997.

Gawer A., Cusumano M.A., *Platform leadership*, Harvard Business School Press, 2002.

Goshal S., Mohan P., « Bad for practice: a critique of the transaction cost theory », *Academy of management journal*, 21, 1, p.13-47, 1996.

Hall D.T., *The career is a dead. Long live the career. The relational approach to career*, Jossey-Bass publishers, San Francisco, 1996.

Hatchuel A., Glise H., « Rebuilding management » in Adler A., Shani A., Styhre A., Sage, *Collaborative Research in Organisations*, 2003.

Hatchuel A., Lemasson P., Weil B., « From knowledge management to design-oriented organisations », *International Social Science journal*, 171 p.25-37, 2002.

Hatchuel A., Lemasson P., Weil B., « From R&D to RID : Design strategies and the management of innovation fields », *Proceedings of the 8th International product development management conference*, Entschede the Netherlands. EIASM, 2001.

Hatchuel A., « Les marchés à prescripteurs », in Jacob A., Vérin H., *L'inscription sociale du marché*, L'Harmattan, Paris, 1995.

Jarillo J.C., *Strategic networks, creating the borderless organization*, Butterworth-Heinemann, Oxford, 1993.

Miles R.E., Snow C.C., « Causes of failure in network organisations », *California Management Review*, 28, 3, p.62-73, 1992.

Park S.H., « Managing an interorganizational network : a framework for the institutional mechanism of network control », *Organization Studies*, vol. 17, n°5, p.795-824, 1996.

Parker R.H., Yamey, B.S., *Accounting history*, Clarendon Press London, 1997.

Origo I., *The merchant of Prato*, Jonathan Cape, London, 1957.

Quinn J.B., Hilmer F.G., « Strategic outsourcing », *Sloan Management Review*, Summer, p.43-55, 1994.

Schofield R.E., *The lunar Society of Birmingham*, Clarendon Press London, 1963.

PUBLICATIONS

La Lettre de la Régulation informe ici sur les publications (working papers, articles, ouvrages) qui lui sont signalées et concernent le programme de recherche de la régulation.

Andreff W., *La mutation des économies post-socialistes : une analyse alternative*, Collection "Pays de l'Est", L'Harmattan 2003.

Boyer R., « L'avenir de l'économie comme discipline », *L'Economie politique*, n° 19, juillet 2003, p. 33-45.

Boyer R., « Evolving Nestedness but still national convergence ? », Weiler J.H.H., BEGG Iain, Peterson John (eds), *Integration in and expanding European Union. Reassessing the fundamentals*, Blackwell Publishing, Malden MA, p. 197-202, 2003.

Boyer R., « Les institutions dans la théorie de la régulation », *Cahiers d'Economie Politique, Histoire de la pensée et théorie*, n° 44 : *Qu'a-t-on appris sur les institutions ?*, décembre 2003.

Boyer R., « L'anthropologie économique de Pierre Bourdieu », *Actes de la recherche en Sciences Sociales*, n° 150, p. 65-78, décembre 2003.

Bustelo P., « Enfoque de la regulación y Economía Política Internacional: ¿paradigmas convergentes? », *Revista de Economía Mundial*, n° 8, pp. 143-173, 2003. <http://www.ucm.es/info/eid/pb/new.htm>.

Coriat B., « Intellectual Property Rights, Anti-AIDS Policy and Generic Drugs. Lesson from the Brazilian Public Health Programm », in *Economics of AIDS and Access to HIV/AIDS Care in Developing Countries. Issues and Challenges* coordonné par J.P. Moatti, B. Coriat, Y. Souteyrand, T. Barnett, J. Dumoulin, Y.A. Flori, ANRS, *Collection Sc. Sociales et Sida*, Paris, 486 p., 2003.

Chanteau J.P., « L'économie, une science de gouvernement ? », in Ihl O. Kaluszynski M., Pollet G. (dir.), *Les sciences de gouvernement*, Economica, Paris, pp. 165-216, 2003.

Chavance B., « Les théories économiques face à la transformation post-socialiste », in Forest M., Mink G. (dir.), *Post-communisme: les sciences sociales à l'épreuve*, CEFRES, Prague, 2003.

Ould-Ahmed P., « Barter hysteresis in post-Soviet Russia : an institutional and Post Keynesian perspective », *Journal of Post Keynesian Economics*, Fall, vol. 26, n°1, pp. 95-116, 2003.

Petit P., « Evolution du rapport salarial dans le nouveau régime de croissance » in E. Soto Reyes, J. Aboites et E. Ortiz, 2003.

E. Soto Reyes, J. Aboites et E. Ortiz, (eds) *Estado versus mercado, Ruptura o nueva forma de regulacion*, Universidad Autonoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, Mexico, 306 p., 2003.

Litviakov M., *Monnaie et économie de pénurie en URSS*, (préface de Michel Aglietta), collection "Pays de l'Est", L'Harmattan, Paris, 2003.

Maurel M-C., Halamska M., Lamarche H., *Le repli paysan : trajectoire de l'après-communisme en Pologne*, collection "Pays de l'Est", L'Harmattan, Paris, 2003.

Moureau N., Riveaud-Danset D., *L'incertitude dans les théories économiques*, La Découverte, Paris, 2004.

Yefimov V., *Économie institutionnelle des transformations agraires en Russie*, collection "Pays de l'Est", L'Harmattan, Paris, 2003.

ANNONCES DE COLLOQUES ET SEMINAIRES

SÉMINAIRE ARC2

Le lundi de 17h à 19h

au CEPREMAP – 142 rue du Chevaleret

75013 PARIS

salle 410 (4^{ème} étage)

<http://www.arc2.org>

- 1^{ER} MARS

« L'impact de l'union monétaire sur les politiques sociales en Europe » Ph. POCHET (Observatoire social européen, Bruxelles).

- 29 MARS

« Politiques régionale, cohésion et élargissement de l'Union Européenne » I. BEGG (L.S.E.)

« INSTITUTIONS ET DÉVELOPPEMENT »

le vendredi de 14 à 16 heures

à la MSE 106-112 bd de l'hôpital - 75013

(6^{ème} étage/salle des conférences)

<http://matisse.univ-paris1.fr>

- 12 MARS

« Santé et développement : quelques enjeux autour d'Haïti », P. FARMER (collège de France), V. PAREL (Matisse) et O. LEBRUN

- 2 AVRIL

« Le Mémo Krueger : changement des interventions du rôle du FMI », P. OULD AHMED, F. LORDON (CEPREMAP-CNRS)

SÉMINAIRE MESPI**le mardi 17h-19h**

FNSO/IEP, 56 rue des Saints-Pères, 75007

salle François Goguel (5^{ème} étage)<http://seminaire.mespi.online.fr>**- 2 MARS**

« L'articulation entre marché du travail et protection sociale », J. GAUTIE (Univ. de Reims)

- 16 MARS

« Le rôle de la statistique publique dans la configuration de nouvelles formes d'Etat », A. DESROSIERES (INSEE)

- 6 AVRIL

« Evaluation de l'action de l'ANPE », D. BAUBY (ANPE)

SÉMINAIRE HÉTÉRODOXIES DU MATISSE**le vendredi de 16 à 18h**

à la MSE 106-112 bd de l'hôpital - 75013

contacts : C. Ramaux ramaux@univ-paris1.fr,B. Tinel btinel@univ-paris1.fr,C. Vercellone vercello@univ-paris1.fr**- 19 MARS**

« Quatre scénarios pour l'Europe sociale », B. THERET (IRIS/CNRS- Univ. Dauphine)

- 30 AVRIL

« La remise en cause du salaire socialisé (Allemagne, France et Pays-Bas), B. FRIOT

SÉMINAIRE GERME (Paris 7) - CRÉDOC**2 MARS - 17h-19h (campus jussieu, amph 24)**

« Les transformations du rapport salarial » H. Nadel (Paris 7)

« Quelles normes d'emploi pour l'économie de la connaissance » ? Y. Fondeur (Ires)

info : dyna@credoc.fr**HYPER COLLOQUE FRANÇOIS PERROUX****« Le concept de développement en débat »****16 et 17 septembre 2004 – Bordeaux 4**- Propositions de communication : berr@u-bordeaux4.fr,**« Les politiques économiques dans le capitalisme contemporain »****Octobre 2004 – Marne la Vallée**- Propositions de communication : thierry.pouch@univ-mlv.fr**COLLOQUE INTERNATIONAL J. K. GALBRAITH****22 au 25 septembre 2004**- Propositions de communication : laperche@univ-littoral.fr**ASSOCIATION
RECHERCHE & REGULATION****Compte-rendu de l'assemblée générale 2003
Association Recherche & Régulation**

L'assemblée générale qui s'est tenue le 17 décembre a approuvé le rapport d'activité et le rapport financier 2003, et a décidé ce qui suit :

- Le conseil d'administration sortant est réélu et intègre deux nouveaux membres : Jean-Pierre Durand (université Evry), Thomas Lamarche (université Lille-III).
- *Fonctionnement du conseil d'administration* : afin de renforcer le rôle des membres du CA, il est prévu deux réunions annuelles, l'une en septembre, l'autre avant l'assemblée générale qui se tiendra désormais courant janvier. Il s'agit aussi de permettre aux membres de prendre plus d'initiatives ou de renforcer les activités existantes.
- *Lettre de la régulation* : pour accroître la diffusion, les destinataires actuels sont sollicités pour envoyer des adresses mail. En outre, le comité de rédaction lance un appel à toutes les bonnes volontés (2 ou 3 textes à lire par an). Contact : Henri Nadel henri.nadel@paris7.jussieu.fr
- *Année de la Régulation* : (a) il est rappelé que la revue entre dans la catégorie des revues à comité de lecture (les articles sont soumis à deux referees dont l'un au moins est extérieur au comité de rédaction). (b) il est réaffirmé que la revue est ouverte à toutes les propositions d'articles qui entendent contribuer aux objectifs de la revue : développements et critiques des approches régulationnistes au sens large.
- *Manifestations scientifiques*. Sont lancés les projets suivants :
 - (i) Un colloque international les 28 et 29 juin 2004 : le programme du colloque sera précisé dans la prochaine Lettre et publié sur le site de l'association.
 - (ii) Une université d'été en 2005 qui se substituera cette année-là au Forum de la Régulation. Pour participer à l'organisation, contact : allaire@toulouse.inra.fr ou jean-pierre.chanteau@upmf-grenoble.fr
 - (iii) Un Colloque « Cerisy » en 2006. Contact : frederic.lordon@wanadoo.fr
- *Site web* : Thomas Lamarche devient l'animateur scientifique du site, assisté de Jérémie Murat (informaticien). L'alimentation régulière du site est une priorité et il est demandé à chaque responsable d'activité (en particulier des *groupes de recherche* : Argentine 2002 ; Institution & Développement ; Régulation, secteurs et territoires) de s'organiser pour faire remonter systématiquement les informations.

www.theorie-regulation.org**COLLOQUE REGULATION****28 – 29 JUIN à PARIS****Où en est la théorie de la régulation ?****Adhérez à l'association****« RECHERCHE & REGULATION »**

Pour l'année 2004, le montant de la cotisation a été fixée à **40 €** et à **16 €** pour les étudiants. Cette adhésion donne droit au **vol. 8** de **L'Année de la régulation**.

chèque libellé au nom de l'association

“ Recherche & Régulation ”

à adresser, au trésorier :

Pascal PETIT

142 rue du Chevaleret - 75013 PARIS

<http://www.upmf-grenoble.fr/irepd/regulation>