

La question des « raisons d'être » de la firme à l'heure de l'ubérisation : une perspective cognitive

Frédéric Garcias

Maître de Conférences, IAE de Lille, Université de Lille, LEM UMR 9221,

frederic.garcias@univ-lille.fr

Lucie Noury

Assistant Professor, Vrije Universiteit Amsterdam, School of Business and Economics,

Department of Management & Organization

l.noury@vu.nl

Résumé :

L'ère de la « firme » sera-t-elle bientôt révolue ? À l'heure où le salariat recule au profit d'un travail indépendant organisé par des plateformes digitales, la question des « raisons d'être » de la firme se pose d'une façon nouvelle. Le phénomène dit d'« ubérisation » est-il appelé à gagner tous les secteurs d'activité, ou bien se heurtera-t-il à des limites ? A en croire certains courants de recherche issus des « théories de la firme », la firme existerait avant tout parce qu'elle remplirait, mieux que les modes de coordination marchands, un certain nombre de « fonctions » d'ordre cognitif, en particulier des fonctions d'intégration, de conservation et de création de savoirs. Alors que l'ubérisation commence à gagner des activités dites « intellectuelles » ou « fortement qualifiées », tout indique que théories cognitives de la firme et mouvement d'ubérisation vont se mettre mutuellement à l'épreuve. Cet essai a pour ambition de fonder, sur la base de plusieurs scénarios prospectifs, un programme de recherche visant précisément à analyser les implications théoriques de ce phénomène empirique. Nous commençons par établir un état des lieux du phénomène émergent d'ubérisation, sa nature, ses origines et son devenir potentiel. Nous présentons ensuite plusieurs perspectives quant à la « raison d'être » de la firme, en nous centrant sur les théories dites cognitives de la firme, et ce en quoi elles peuvent éclairer ou être mises en tension par le phénomène d'ubérisation, tout particulièrement dans les activités dites à haute teneur cognitive. Nous posons enfin des pistes pour un programme de recherche ayant pour objet de ré-ouvrir ces débats à la lumière des évolutions en cours et de leur effets à venir.

Mots-clés : ubérisation, théories de la firme, connaissances, cadre relationnel, raisons d'être de la firme

La question des « raisons d'être » de la firme à l'heure de l'ubérisation : une perspective cognitive

Pourquoi y a-t-il des « firmes », des « entreprises », plutôt que du marché ? Cette question est au cœur de traditions de recherche regroupées sous le nom de « théories de la firme ». L'explication la plus fréquente réside dans l'existence de coûts de transaction inhérents à la coordination marchande, que l'adoption d'une structure de type « firme », avec des contrats à long-terme entre une organisation et des individus liés entre eux par des relations de nature hiérarchique, permettrait d'économiser. Mais les recherches en sciences de gestion ont proposé d'autres éléments explicatifs, fondés sur une compréhension plus située du fonctionnement interne et des caractéristiques de l'entreprise, compréhension rendue permise notamment par les apports de la *Knowledge-Based View of the firm*. Elles ont montré que la firme constituait également un espace efficace pour *intégrer, conserver et créer des connaissances*, en particulier dans le cas d'activités dites « à haute teneur cognitive », nécessitant la mobilisation de connaissances poussées, spécifiques et variées. Même si des débats existent au sein de cette perspective quant au fait que ces « fonctions » de la firme s'intègrent ou non au cadre de l'approche par les coûts de transaction, ces travaux montrent que les raisons d'être de la firme par rapport au marché s'enracinent également dans des mécanismes d'apprentissage, et dessinent le portrait de la firme comme un dispositif cognitif, comme un « nœud de compétences » (Coriat et Weinstein, 2010) bien plus que le simple nœud de contrats décrit par les approches patrimoniales et contractuelles de l'entreprise.

Notre point de départ, dans cet essai, est que ces débats devraient être reposés et gagner en vigueur à l'heure où s'opère, pour certains, une transformation majeure de la firme telle qu'elle s'est historiquement constituée à partir de la deuxième révolution industrielle. Cette mutation peut être qualifiée d'« ubérisation » (Acquier, 2018). Elle se situe dans le prolongement d'un mouvement déjà ancien de « grande déformation » de l'entreprise (Favereau, 2014), et pourrait même annoncer, à terme, la « fin de la firme » (Davis, 2016), quoique cette hypothèse puisse avoir de contre-intuitif (voire de provocant) tant nous sommes habitués à l'idée que l'entreprise représenterait, aujourd'hui, l'institution la plus puissante des sociétés contemporaines. A travers ce terme d'« ubérisation », les chercheurs regroupent un faisceau de transformations multiples, encore émergentes, mais d'intensité croissante : le

recul du salariat et du lien de subordination au profit du travail indépendant, le remplacement de la « main visible » des managers par des algorithmes permettant d'organiser le travail, le remplacement des structures organisationnelles hiérarchiques par des « plateformes » mobilisant largement ces algorithmes. Si ces mutations se limitaient (comme le suggère d'ailleurs le terme quelque peu réducteur et trompeur d' « ubérisation ») à transformer des activités qui, à l'instar de la conduite de taxis ou la livraison de repas, ne nécessitent pas de hauts niveaux d'intégration, de conservation ou de création de savoirs, il n'y aurait pas de raison de questionner les fondements théoriques de la firme. Mais, depuis quelques années, on a vu l' « ubérisation » gagner des activités qui étaient jusque-là largement organisées et régulées en grande partie par de grandes entreprises : c'est le cas par exemple du transport aérien (en particulier du pilotage des avions dans les compagnies *lowcost*), ou des activités de conseil et de services professionnels.

Bien que ce phénomène soit encore émergent, son ampleur n'est pas négligeable : selon une étude menée par McKinsey Global Institute en 2016¹, près de 30 % de la population en âge de travailler aux Etats-Unis et dans l'Europe des quinze exerce une activité indépendante, *a minima* comme source complémentaire de revenus. Et, dans ces pays, un employé sur six envisagerait de devenir indépendant et d'en faire sa source de revenus principale, laissant présager une croissance conséquente du travail indépendant dans les années à venir, et avec lui, du recours aux plateformes digitales pour organiser ce travail.

Dans cet essai, nous défendons la thèse que l'expansion, récente et donc encore limitée, mais néanmoins réelle, du phénomène d'ubérisation vers des territoires d'activités plus « intensifs en connaissance » soulève des questionnements théoriques importants. Nous considérons qu'ubérisation des activités « intellectuelles » et théories cognitives des raisons d'être de la firme se mettent mutuellement au défi : si ces prémisses théoriques sont vraies, alors l'ubérisation devrait se révéler, à terme, dysfonctionnelle ; si à l'inverse l'ubérisation poursuit sa marche sans susciter de désordres cognitifs notables, alors il y aurait matière à réévaluer la question des fonctions cognitives de la firme, soit que les vertus de la firme aient été surestimées, soit que celles du marché aient été sous-estimées. Ici réside, selon nous, l'enjeu d'ouvrir un programme de recherche dans lequel l'étude empirique de la dynamique d'ubérisation dialoguerait avec l'analyse théorique des raisons d'être de la firme.

¹ McKinsey (2016). Independent Work: Choice, Necessity and the Gig-Economy.

Après avoir présenté, dans un premier temps, les grandes caractéristiques du phénomène d'ubérisation, puis rappelé quelles sont, dans la littérature, les principales « fonctions cognitives » remplies par la firme d'après le courant des théories de la firme non-uniquement centrées sur l'analyse des coûts de transaction, nous proposons un raisonnement à caractère prospectif visant à orienter ce programme de recherche sur la base de trois scénarios d'évolution du phénomène d'ubérisation et de ses conséquences observables.

1. « UBERISATION » ET « FIN DE LA FIRME » : UNE TENTATIVE DE CARACTÉRISATION

1. 1. L'UBERISATION : UN PHENOMENE HETEROGENE

Dans cet essai, nous proposons une réflexion sur les conséquences à long-terme et les limites potentielles d'un faisceau de transformations regroupées sous le terme d' « ubérisation ». À travers ce terme (dont les usages ne sont pas encore stabilisés du fait de son caractère récent) nous désignons la conjonction de plusieurs phénomènes interreliés : (1) la progression du travail indépendant au détriment du travail salarié (Friedman, 2014), (2) le recours à des plateformes technologiques voire à des algorithmes pour organiser le travail (Acquier *et al.*, 2017), et (3) l'expansion des régulations « marchandes » du travail au détriment des formes de type « firme » et « hiérarchie » (Acquier, 2018).

Le phénomène d'ubérisation est hétérogène et le terme, particulièrement englobant, est souvent employé pour faire référence à des réalités différentes : il peut s'agir à la fois de plateformes de type *peer-to-peer* - qu'elles soient entre particuliers (comme Airbnb ou Blablacar), ou entre travailleurs indépendants eux-mêmes, comme La Voie des Hommes (réseau de consultants indépendants) par exemple – mais également d'entreprises qui organisent le travail via des réseaux d'indépendants, le plus souvent par l'intermédiaire d'une plateforme digitale, comme c'est le cas d'Uber, de Deliveroo ou encore d'Upwork.

La notion d' « ubérisation » se réfère par ailleurs à des processus de nature très diverse, de l'entreprise qui se crée directement sous la forme d'une plateforme digitale comme Eden McCallum (cabinet de conseil en stratégie britannique devenu en quelques années un acteur clé du marché), à l'entreprise qui décide de se transformer, partiellement ou totalement en plateforme d'indépendants (par exemple le cabinet de conseil House of Performance), en passant par l'entreprise classique qui décide de recourir au travail indépendant via une

plateforme ou une société de portage (comme peuvent le faire les compagnies aériennes *low cost* telles qu'Easyjet ou Ryanair par exemple).

Notons que parler d'« ubérisation » possède un caractère trompeur, dans la mesure où les chauffeurs de taxis n'ont que très marginalement été organisés en firmes (malgré l'existence de sociétés de taxis telle G7), le modèle du travail indépendant étant largement dominant dans ce secteur. Dans cet essai, nous nous intéressons plus particulièrement aux activités qui glisseraient d'une structuration en firmes vers une structuration de type plateforme - qu'il s'agisse d'entreprises classiques ayant choisi de recourir à des plateformes de travail indépendant pour satisfaire leurs besoins de main d'oeuvre, de plateformes qui aient été créées pour investir un marché jusqu'ici dominé par des firmes, voire à des firmes ayant choisi de se transformer en plateformes elles-mêmes - et non aux activités au départ indépendantes pouvant utiliser une plateforme pour faciliter leurs transactions.

1. 2. VERS LA FIN DE LA FIRME?

À première vue, l'ubérisation est un phénomène très contemporain, rendu possible par les développements technologiques de ces dernières années, avec notamment les progrès de l'algorithmique et la diffusion des smartphones : Uber, Deliveroo ou encore Airbnb sont des plateformes qui ont toutes été créées dans les dix dernières années. Pour autant l'ubérisation constitue-t-elle une véritable nouveauté historique, une rupture ? Il semble plus prudent de considérer qu'il s'agisse d'une accélération et d'une radicalisation de tendances déjà largement en germe dans les économies contemporaines. En effet, comme le rappelle Acquier (2018), ce reflux du travail salarié et l'effritement des frontières traditionnelle de la firme ont d'abord été largement induits par le progrès d'une conception actionnariale et financiarisée de l'entreprise au cours des quarante dernières années, sous l'influence notamment des tenants de la théorie de l'agence, et d'une conception de la firme comme « noeud de contrats » (Jensen & Meckling, 1976). Une des principales manifestations de cette transformation a consisté en une vague d'externalisation et un recours accru à la sous-traitance (Davis, 2009), aboutissant à l'avènement d'une nouvelle forme d'entreprise, parfois qualifiée d'entreprise « transactionnelle » (Fréry, 1995). D'une certaine manière, on peut présenter le phénomène d'ubérisation comme un approfondissement de ce mouvement : l'entreprise « transactionnelle » organisait des transactions entre firmes, l'entreprise « ubérisée » va un cran plus loin en organisant des transactions entre travailleurs indépendants. Il s'agirait donc de la phase terminale du processus d'externalisation. Le terrain a été préparé en ce sens par

une flexibilisation progressive de la relation d'emploi caractérisée notamment par une hausse du recours aux travailleurs temporaires, et avec elle une transformation radicale des carrières. Celles-ci sont devenues de plus en plus nomades et inter-organisationnelles (Arthur & Rousseau, 2001) et reposent sur la capacité des individus à les gérer eux-mêmes de façon « proactive » (Wrzesniewski & Dutton 2001; Tims & Bakker, 2010). Par extension, on peut voir une autre manifestation de cette transformation dans le développement de nouvelles formes de travail mettant l'accent sur l'auto-organisation, la réduction voire la suppression des échelons hiérarchiques, et le transfert progressif de responsabilité de l'entreprise vers les individus (Laloux, 2014; Getz et Carney, 2012). Ces transformations, et en particulier le recul du lien de subordination, sont d'ailleurs souvent accompagnées d'une promesse d'émancipation renouvelée, construite sur une opposition radicale aux formes bureaucratiques d'organisation, et sur un accord avec les valeurs d'« horizontalité » supposément portées par les générations rompues aux rapports sociaux véhiculés par les nouvelles technologies. Dans la société « ubérisée », les individus seraient en outre détenteurs de leur propre capital et pourraient ainsi se soustraire aux formes de domination classiques de l'entreprise capitaliste (Acquier, 2018).

Certains s'opposent toutefois à ce discours positif qui accompagne le phénomène d'ubérisation, lequel représenterait la poursuite du processus de « digestion » par le capitalisme de ses propres critiques mis en évidence par Boltanski & Chiapello (1999). Que ce soit dans les médias, dans le monde économique ou dans la société civile, un certain nombre de voix ont commencé à s'élever pour s'opposer à ces évolutions, comme l'illustrent les différents mouvements sociaux initiés par les conducteurs Uber, les livreurs de repas, ou bien encore les pilotes d'avions indépendants, insatisfaits de leur conditions de travail et cherchant soit à faire requalifier leur contrat en contrat de travail salarié, soit à obtenir une plus grande protection sociale, la garantie de meilleurs revenus ou la simple prise en charge des coûts associés à leur activité. Les critiques sont en effet nombreuses, et portent sur la nature du lien de subordination qui unit plateformes et sous-traitants indépendants et de sa qualification en droit (voir par exemple : Wears & Fisher, 2012, Westerveld, 2012) ; la précarité dans laquelle pourraient être placés ces travailleurs indépendants ; la remise en question plus globale du système de protection sociale qu'engendrerait une multiplication du travail indépendant hors structures de portage salarial ou coopératives d'activités (Westerveld, 2012) ; ou encore sur les risques de déqualification de la population que ferait courir le phénomène d'ubérisation, puisqu'il invite à faire porter sur l'individu la charge de sa propre formation (Fleming, 2017).

Ces critiques se situent toutefois sur un terrain essentiellement social, et ne s'intéressent guère, à ce stade, aux implications organisationnelles que pourrait avoir une montée en puissance du phénomène, voire sa généralisation. Or, si l'ubérisation peut être envisagée comme la pointe contemporaine d'un processus historique plus profond, que les chercheurs du programme du Collège des Bernardins sur l'entreprise qualifient de « grande déformation de l'entreprise » (Favereau, 2014), la poursuite de ce processus pourrait mener, pour d'autres, à la « fin de la firme » (Davis, 2016) en tant que forme sociale spécifique mettant entre parenthèses les transactions marchandes au profit de relations de nature hiérarchique inscrites dans le long-terme (Coase, 1937), et espace ordonné par des règles délibérément conçues par une « main visible » (Chandler, 1977), celle du dirigeant et du manager. Cette fin de la firme serait alors synonyme une nouvelle ère du capitalisme, le « capitalisme de plateforme » (Acquier, 2018), dans laquelle, grâce aux possibilités ouvertes par les nouvelles technologies, la main visible des managers céderait la place aux algorithmes ou aux transactions entre pairs. Notons toutefois que la nature de cette « nouvelle ère » est elle-même ambiguë, celle-ci possédant de nombreuses caractéristiques du *domestic system*, forme de travail antérieure à la formation de la grande entreprise et à la deuxième révolution industrielle. En cela, l'ubérisation représenterait effectivement une « révolution » au sens étymologique du terme : un retour à une position de départ davantage que la création d'un monde radicalement nouveau.

Nous partons du postulat que cette mutation pose des problèmes spécifiques dans les activités considérées comme « intellectuelles », au sens où elle mobilisent une plus grande quantité de savoir formel, telles que le transport aérien (Fleming, 2017) ou les services professionnels (Smets et al., 2017; Skjolvisk & Breuning, 2017), au sein desquelles une instabilité croissante des relations productives et un affaiblissement des frontières organisationnelles peut s'avérer problématique, du fait notamment des enjeux de fiabilité et de qualité du travail auxquelles elles sont confrontées (enjeux évidents de sécurité des passagers dans le cas du transport aérien, mais également en termes de professionnalisme chez les experts comptables, les avocats ou même les consultants, par exemple). Comprendre les conséquences de l'ubérisation sur ces activités suppose donc de rappeler quelles sont les fonctions remplies par la firme.

2. QUELLES CONSÉQUENCES À L'UBÉRISATION DANS LES ACTIVITÉS « À HAUTE INTENSITÉ COGNITIVE » ? RETOUR SUR LES THÉORIES DES FONCTIONS DE L'ENTREPRISE

Les implications du phénomène d'ubérisation pour les théories de la firme et la théorie des organisations ne sont pas spécifiquement abordées par la littérature. La littérature sur la firme a montré que l'entreprise constituait une configuration sociale historiquement construite, de façon relativement récente puisque ses principales caractéristiques (concentration spatiale des activités, existence d'un lien de subordination, apparition d'une ligne hiérarchique et d'une technostucture faisant appliquer des règles...) se sont mises en place au tournant des 19^{ème} et 20^{ème} siècle, à la faveur des révolutions technologiques liées à la deuxième révolution industrielle et de transformations sociales concomitantes (constitution d'un droit du travail, émergence d'une classe moyenne de cols blancs...). Les travaux historiques sur ce sujet fournissent une description de la mise en place de cette configuration (Chandler, 1977 ; Lefebvre, 2003)². Notre hypothèse est que **cette configuration sociale n'a pu émerger, s'imposer progressivement puis perdurer comme forme d'organisation dominante des activités productives que parce qu'elle remplissait un certain nombre de fonctions**, sur lesquelles nous allons revenir. Toute la question est alors de savoir si les formes d'organisation nouvelles associées au phénomène d'ubérisation permettent de remplir, aux mêmes niveaux d'efficacité (voire à des niveaux supérieurs ?), les fonctions en question. Si tel n'était pas le cas, nous devrions inévitablement voir apparaître un certain nombre de dysfonctionnements ou de désordres dans la conduite d'activités jusqu'ici majoritairement organisées sous la forme de firmes, et prenant des formes de plus en plus « ubérisées ». Nous considérons ainsi que le phénomène d'ubérisation constitue une occasion pour repenser à nouveaux frais la question des « raisons d'être » de l'entreprise.

Notons que nous traitons, dans cet article, les théories qui envisagent la question des « raisons d'être » de la firme sous un angle fonctionnel, et donc à partir de la question de l'efficacité. Nous sommes tout à fait conscients qu'il est possible de faire une analyse différente des raisons d'existence de la firme, par exemple en termes institutionnalistes : la firme serait alors

² Transformation que Levillain *et al.* décrivent de façon métaphorique et évocatrice : « *on est passé d'un tissu social d'une faible et homogène granularité, à un complexe organisé autour d'un petit nombre de très gros grains imposant autour d'eux des champs de force très puissants. À la « physique sociale », telle qu'on pouvait encore la penser au début du 19e siècle, a été substituée une « chimie sociale » où de très grands systèmes moléculaires conditionnent la plupart des propriétés macroscopiques observables* » (Levillain, Segrestin, Hatchuel, 2014).

vue comme une institution sociale, une représentation, dont la diffusion pourrait davantage s'expliquer par des pressions normatives, idéologiques ou de mimétisme. Et son affaiblissement actuel comme le reflet d'une perte de sa puissance normative.

2. 1. LA FIRME COMME SOURCE D'ÉCONOMIES DE COÛTS DE TRANSACTIONS

L'une des perspectives dominantes en matière d'analyse des « raisons d'être » de la firme réside dans la théorie dite des « coûts de transaction ». Pour celle-ci, qui remonte à l'article fondateur de Coase (1937), la firme est décrite comme un mode de coordination (ou de « gouvernance ») spécifique, alternatif à la transaction marchande. Il s'agit d'une mise entre parenthèses des rapports marchands, avec des individus acceptant de se soumettre à un mode de coordination par la hiérarchie et par la règle, au lieu du régime de transaction négociée définissant classiquement l'*homo oeconomicus*. Pour les théoriciens des coûts de transaction, l'existence de la firme résulte d'un arbitrage entre coûts de transaction, induits par la coordination marchande, et coûts d'organisation, induits par la coordination hiérarchique.

En suivant la grammaire proposée par l'économie des coûts de transaction, l'« ubérisation » peut en partie se comprendre comme un retour en force de la transaction marchande, un retour de balancier par rapport à une période dans laquelle la firme et la hiérarchie étaient globalement plus avantageuses d'un point de vue économique. Ainsi, pour certains, comme Davis (2016), le reflux de la gouvernance par la firme s'explique d'abord par le fait que les conditions techniques de notre époque, avec la diffusion des nouvelles technologies, ont permis de réduire les coûts de transaction, rendant à nouveau la gouvernance par le marché avantageuse.

2. 2. LA FIRME COMME « DISPOSITIF COGNITIF » : ESPACE D'INTÉGRATION, CONSERVATION ET CRÉATION DE CONNAISSANCES

Au cours des trois dernières décennies, une autre perspective s'est insérée dans les débats sur la nature et la raison d'être de l'entreprise, la présentant comme une infrastructure à finalité d'abord cognitive. S'appuyant sur les différents apports des courants de recherche issus de la « *Knowledge-based view of the firm* », des théories de l'apprentissage organisationnel ou encore du management de l'innovation, elle a proposé une lecture complémentaire à la conception strictement économique centrée sur les coûts de transaction. Cette perspective théorique n'est pas homogène, et des contradictions importantes existent en son sein, qui

rendent difficile de parler de théorie unifiée de la firme basée sur les connaissances (Grant, 1996). Mais elle trouve une certaine unité dans le fait de repenser la raison d'être de l'entreprise à partir de l'analyse de ses propriétés cognitives. **Nous identifions dans la littérature trois principales « fonctions cognitives » remplies par l'entreprise : la firme comme espace d'intégration et d'application de connaissances ; comme espace de conservation de connaissances ; comme espace de création de connaissances.**

(a) La firme comme espace d'intégration de connaissances dans le but de réaliser une production complexe

Cet argument est déployé notamment dans les travaux de Grant (1996), qui fut à notre connaissance le premier à reposer la question des explications à l'existence de la firme à partir des acquis de l'approche cognitive des organisations. Ces travaux constituent donc une première tentative pour fonder une « *knowledge-based theory of the firm* ». Pour Grant, dans des activités complexes, « *la production requiert les efforts coordonnés d'individus spécialistes qui possèdent différents types de connaissances* » (p. 112). La firme, explique-t-il en s'appuyant sur les intuitions de Demsetz (1991), crée des conditions plus favorables que le marché à l'intégration de ces connaissances multiples et spécialisées. D'une part parce qu'elle crée des conditions de « proximité » ou de « voisinage » (*propinquity*) entre individus qui facilite leur coordination. D'autre part, parce qu'elle instaure une structure d'incitations plus légère, et prévient les risques d'opportunisme associés aux transactions sur les connaissances, par nature incertaines et difficiles à spécifier, et donc sur lesquelles il est compliqué de contracter (Grant s'appuie, pour ce dernier argument, sur le travail de Rosen (1991), qui a montré que les structures d'incitation sur l'achat d'unités de temps de travail en présence de savoir tacite étaient « *incroyablement complexes* »). En cela, pour Grant, la justification de la firme à partir de la question de l'intégration de savoirs complexes ne s'éloigne pas tout à fait d'une analyse en termes de coûts de transaction : il s'agit simplement d'une extension de la compréhension des insuffisances du marché à certaines transactions bien spécifiques, celles qui mettent en jeu des savoirs complexes et tacites. Cette analyse rejoint celles de Teece sur l'existence des grandes firmes diversifiées (Teece, 1981).

Les réflexions de Grant s'inscrivent donc clairement dans ce que Coriat et Weinstein qualifient de vision de la firme comme « noeud de compétences » (2010), par rapport à la représentation en termes de « noeud de contrats » véhiculée par les théories patrimoniales de

la firme³. La firme constituerait ainsi un dispositif permettant que le « nouage » de ces compétences se fasse de façon plus efficace que dans des conditions de marché. Cependant Grant n'insiste que sur la dimension d'intégration et d'application des compétences, et néglige les enjeux liés à la conservation et à la création des connaissances, pourtant centraux dans les théories fondées sur les connaissances.

(b) La firme comme espace de conservation de connaissances et source d'économies de répétition

Les courants de recherche sur la firme comme dispositif cognitif ne se sont pas contentés d'analyser l'entreprise comme un espace d'application de connaissances intégrées à un instant "t" : elles ont accordé une place importante à la dimension temporelle, au coeur des dynamiques d'apprentissage. En particulier, les courants centrés sur les routines (Levitt & March, 1988) et la mémoire organisationnelle (Walsh & Ungson, 1991) ont montré que la firme constituait également un dispositif de conservation des savoirs, et qu'elle permettait donc des économies de répétition. Depuis les apports de la théorie comportementale de la firme de Cyert et March (1963), on sait que les firmes constituent des « répertoires » de solutions apportées à des problèmes rencontrés, les routines constituant les composantes de ce répertoire. A travers elles, les organisations apportent des réponses standard à des problèmes déjà rencontrés par le passé, et peuvent donc économiser considérablement sur la recherche de solutions. Dans cette représentation, la firme peut être vue comme ce qui permet de sortir du règne de l'« *ad hoc* », et n'est pas amenée à constamment « réinventer la roue » : elle dispose d'une mémoire qui excède la mémoire individuelle de ses membres. Et cette mémoire a deux principaux fondements : d'une part, comme nous l'avons dit, les routines, qui permettent d'extérioriser et d'ossifier le savoir ; d'autre part, l'expérience partagée entre les membres d'une organisation, liée à l'intensité et à la durée de leur vécu commun : ce qu'un courant de recherches récent qualifie de « mémoire transactionnelle » (Brandon & Hollingshead, 2004). En effet, si les routines étaient parfaitement capables de conserver le savoir, alors une firme pourrait renouveler en permanence son personnel sans perdre en efficacité. Les économies de répétition permises par la firme ne trouvent donc pas leur

³ Derrière cette appellation, les deux auteurs rangent une grande variété de théories qui, de la théorie comportementale de la firme de Cyert et March à la théorie évolutionniste de Nelson et Winter, en passant par la théorie des ressources de Penrose, rompent avec la représentation économique de la firme pour proposer une caractérisation de la firme centrée sur la question des connaissances. Toutefois, ces théories ne sont pas réellement des théories explicatives de la *raison d'être* de la firme, mais visent plutôt à en comprendre la *nature*.

origine dans la seule existence de routines, mais également dans une relative stabilité de ses membres. Les quelques travaux existants sur l'oubli organisationnel (Argote, 2013) montrent d'ailleurs bien l'importance d'un niveau excessif d'instabilité du personnel (*turnover*) dans les pertes de productivité.

(c) La firme comme espace de création de connaissances nouvelles et d'innovation collective

Plus récemment, des travaux ont également avancé l'idée que la firme constituait un espace dévolu à la *génération* de connaissances nouvelles, au-delà de leur application et de leur conservation. Ils s'inscrivent dans l'importance grandissante des perspectives centrées sur l'innovation.

En particulier, Nonaka (2000), sur la base de ses travaux antérieurs sur la dynamique des connaissances dans les organisations, s'est attelé à une refondation de la théorisation de la firme sur l'idée que la raison d'être première de celle-ci était de créer des connaissances nouvelles. En rupture avec les visions contractualistes qu'il estime trop statiques, il propose de repartir du constat que les individus et les organisations « *grandissent ensemble* » à travers les processus de création de connaissances : « *l'organisation est le lieu où un individu se transcende lui-même à travers la création de connaissances [...] et quand des individus interagissent entre eux, l'un transcende les frontières de l'autre, en conséquence ils se transforment mutuellement, et transforment l'endroit où ils travaillent* » (p.3).

La théorisation dynamique de Nonaka n'est cependant pas fondée sur un regard historique sur l'émergence de la firme comme configuration sociale, et n'explique pas vraiment en quoi la création de connaissances a rendu nécessaires les formes prises par la firme. On trouve en revanche une explication de la naissance et du succès historique de la firme à partir de la question de l'innovation collective dans les recherches récentes de Segrestin et Hatchuel (2012). Selon eux, l'entreprise (qu'ils distinguent de la société de capitaux puisque celle-ci ne présuppose pas de lien de subordination) est née au moment de la deuxième révolution industrielle, à un moment d'accélération fulgurante du progrès technique. Bien plus que la production de masse, ce serait le besoin d'organiser des activités de création collective de connaissances qui expliquerait le remplacement progressif d'une « économie de marché » par une « économie d'entreprise ». D'une part, les activités d'innovation supposent la réunion de domaines d'expertise divers, pour lesquels une coopération au sein d'une entreprise n'est pas un prérequis absolu, mais qui peuvent s'en trouver facilitées. Surtout, l'innovation, en

transformant les compétences des individus qui y participent (ingénieurs comme ouvriers), fait courir un risque à ces derniers. La stabilisation des membres de la firme associée au contrat de travail et à la subordination répond donc tout autant à des motifs fonctionnels (les apprentissages nécessaires à l'innovation se font dans un temps long) qu'à la nécessité d'une compensation offerte aux individus qui prennent le risque d'une transformation et d'une spécification importante de leurs compétences.

Cette explication replace donc la dynamique d'innovation, dynamique simultanément *risquée* et *collective*, au coeur du souci de stabiliser les collectifs de travail et les relations entre travailleurs dotés d'expertises plurielles qui fonde l'apparition de l'entreprise. Il convient toutefois de noter que cette conception du lien entre firme hiérarchique et innovation n'est pas totalement en phase avec certaines représentations couramment associées à l'innovation. En effet, dans une large mesure, la littérature sur l'innovation s'est construite en critiquant la firme traditionnelle, en particulier bureaucratique, synonyme d'inertie, de cloisonnement des expertises, et de créativité en berne. La littérature récente sur l'innovation a largement consisté à dénoncer une insuffisance de la firme face à l'enjeu de l'innovation, bien plus qu'une insuffisance du marché, et à plaider pour un dépassement des frontières de la firme (Chesbrough, 2006) et du fonctionnement hiérarchique : appel aux connaissances venues de l'extérieur de la firme (*open innovation, crowdsourcing...*), à la transversalité et à l'aplatissement des lignes hiérarchiques, critique des routines et des carrières trop spécialisées, etc. En conséquence, si l'émergence de la firme hiérarchique a effectivement fourni un cadre propice au type d'innovation issu de la deuxième révolution industrielle, il n'est pas certain que l'entreprise reste, sous les mêmes formes, le véhicule idoine pour le régime d'innovation contemporain. Mais les organisations plateformes de travailleurs indépendants et volatils associées à l'ubérisation le sont-elles davantage ?

Le schéma ci-dessous récapitule les débats que nous venons de résumer à propos de la question des raisons d'être de la firme.

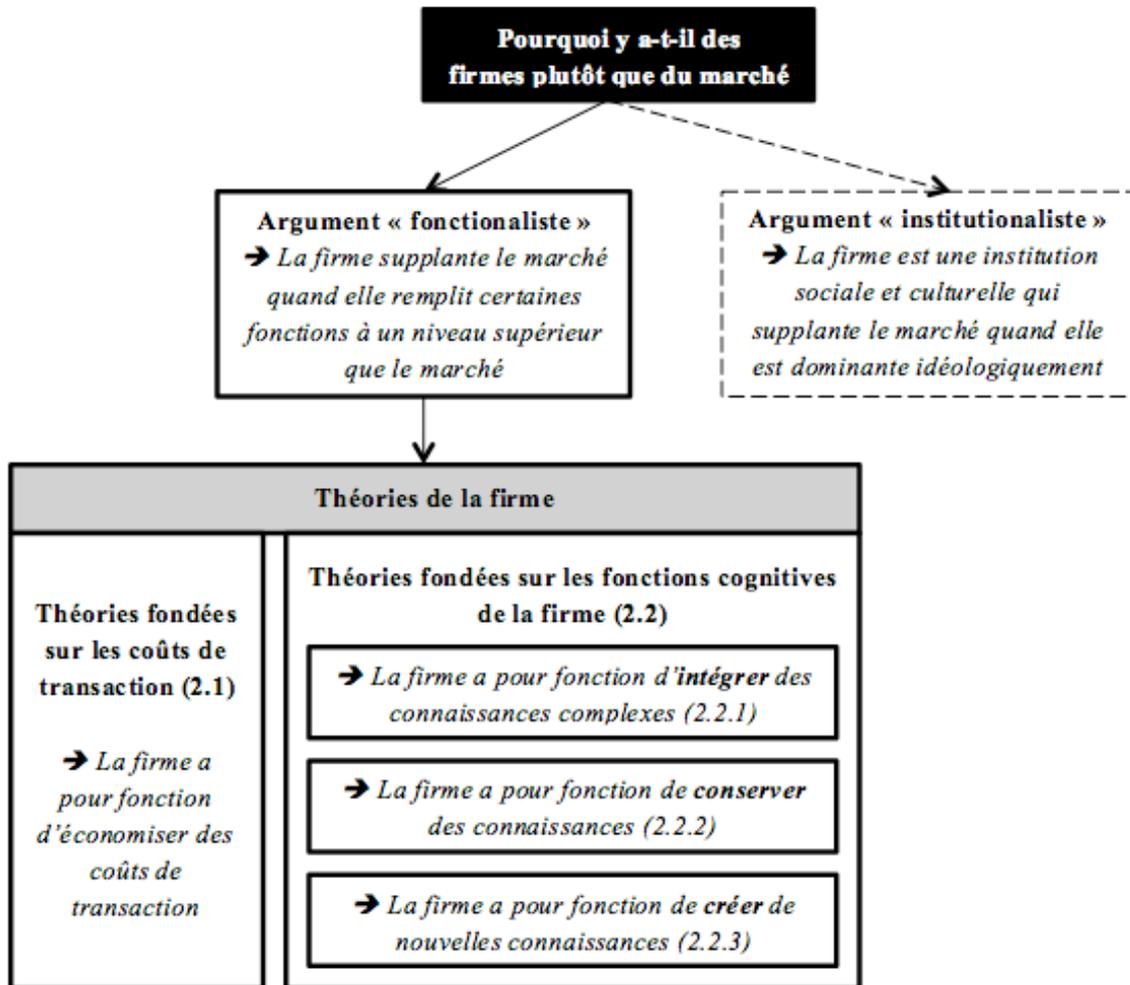


Figure 1 : Les théories des raisons d'être de la firme par rapport au marché

Afin de donner plus de consistance à ce propos très théorique, nous pouvons développer un exemple d'activités au sein desquelles un certain nombre d'acteurs ont fait le choix, à un moment donné, de s'organiser en firmes plutôt que de rester indépendants : les services professionnels. Ils constituent, selon nous, une activité à « haute intensité cognitive » ayant suivi un itinéraire de structuration progressive sous forme de firmes, en remplacement de formes d'activité individuelles et gouvernées par des transactions marchandes, et qui aujourd'hui sont touchées par le phénomène d'ubérisation.

UNE ILLUSTRATION : DE LA GENÈSE DES « ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES » À LEUR « UBÉRISATION » ACTUELLE

Si de nombreux professionnels (comptables, avocats ou consultants en particulier), continuent d'exercer sous un statut d'indépendants, ces marchés sont néanmoins largement investis par des entreprises de tailles moyennes à très larges, notamment les très grands cabinets d'avocats internationaux et les cabinets d'audit dits « *Big Four* » : Ernst & Young, Price Waterhouse Coopers ; KPMG et Deloitte (Cooper et Robson, 2006; Muzio et Faulconbridge, 2013). Sur le marché mondial du conseil, par exemple, les dix plus grands cabinets internationaux (Accenture, McKinsey, IBM, etc.) représentent 50% du chiffre d'affaires (O'Mahoney et Markham, 2013: 50). En 2012 en Grande-Bretagne, plus d'un quart des avocats étaient employés par des très grands cabinets de plus de 80 associés (Kirkpatrick et Noordegraaf, 2015). Cela n'a toutefois pas toujours été le cas: historiquement, les professions - a fortiori les professions régulées - étaient organisées en ordres et les professionnels, eux, étaient indépendants. Puis, vers la fin du 19^e siècle et au début du 20^{ème} siècle, on observe une transformation de ces secteurs qui voient apparaître ce qui est alors qualifié d'« organisation professionnelle ». Cette tendance s'accroît tout particulièrement dans les années 1950 et 1960, suscitant alors l'intérêt des chercheurs en théorie des organisations (Malhotra, Morris et Hinings, 2006).

On explique alors la naissance et le développement de la bureaucratie professionnelle par la volonté de baisser la pression associée à la concurrence entre indépendants, mais aussi et surtout par la nécessaire mise en commun de savoirs de plus en plus spécialisés permettant combiner plusieurs expertises par le travail en équipe et de proposer une offre plus complète aux clients, lesquels sont de plus en plus en demande de services transversaux avec le développement de la grande entreprise, et souhaitent des économies d'échelle (Barley et Kunda, 2006; Kirkpatrick et Noordegraaf, 2015). Dans les cabinets d'avocats, par exemple, à la fin du 19^{ème} siècle, les besoins des clients croissent en volume, du fait de leur taille et de la diversité des problématiques auxquelles ils sont confrontés, ce qui rend insoutenable la conduite des dossiers par un seul et même professionnel, tant du fait de la nécessité de faire appel à des connaissances très spécifiques dans des domaines du droit très variés, que de la quantité de travail associée (Swaine, 1946-48a). Robert Swaine, du cabinet d'avocats Cravath Swaine & Moore, qui a documenté de façon exhaustive ces transformations au sein de sa propre organisation, montre bien que ce sont ces évolutions qui ont amené les associés de son

cabinet à commencer à partager leurs dossiers et à déléguer les tâches les plus simples à de jeunes apprentis, dans un nouveau système de incitatif connu sous le nom de *Cravath System*, ancêtre du *Up-or-Out*, ayant pour objectif de sélectionner les futurs associés mais aussi d'organiser un système d'apprentissage du métier (et de socialisation) sur plusieurs années, permettant par ailleurs d'assurer la continuité de l'activité (Swaine, 1946-48a; 1946-48b).

Ces entreprises de services professionnels ont depuis lors connu une croissance considérable, notamment du fait de la mondialisation, continuant de dominer ces marchés aujourd'hui, tout particulièrement auprès des grandes entreprises multinationales. Leur constitution en « firmes » leur a par ailleurs permis de développer un certain nombre de pratiques de gestion des connaissances ayant pour but de gagner en efficacité en organisant le partage de l'expérience acquise par chacun de leurs membres en situation (Faulconbridge, 2015). Werr et Stjernberg (2003), par exemple, montrent que l'élaboration de méthodologies explicites et générales sert aux consultants de langage leur permettant d'activer leurs savoirs tacites expérientiels, de construire collectivement des répertoires interprétatifs leur permettant de faire sens de la situation spécifique à laquelle ils sont confrontés et d'adapter les solutions qu'ils vont mettre en place avec leurs clients en réponse. Par ailleurs, un certain nombre d'auteurs ont mis en avant le rôle clé de telles interactions entre pairs (et non uniquement avec les clients) dans les processus de génération et légitimation de nouveaux services (Barrett et Hinings, 2015).

Comme dans d'autres secteurs hautement qualifiés, le « retour » au travail indépendant dans les services professionnels - qu'il s'agisse de la création de plateformes digitales, de réseaux d'indépendants, ou du développement par les cabinets traditionnels d'unités composées de professionnels indépendants afin de réduire les coûts et de s'assurer une plus grande flexibilité pour faire face aux difficultés économiques conjoncturelles (Smets et al., 2017) - semble donc poser un certain nombre de questions quant à la capacité de ces nouvelles structures à combiner des savoirs spécifiques différents, à assurer la formation des plus jeunes, composer des équipes, et proposer des offres nouvelles.

3. QUELQUES CONJECTURES ET PISTES POUR UN AGENDA DE RECHERCHE : TROIS SCENARIOS

Qu'il s'agisse du transport aérien ou des services professionnels, certaines activités qui avaient, partiellement (les services professionnels) ou totalement (le transport aérien) fonctionné sous le régime de la firme, se transforment de plus en plus en adoptant les caractéristiques d'activités « ubérisées ». Comment interpréter ces changements ? Répondent-ils à de pures logiques d'économies (éviter la taxation des salaires) ? Ou à des nécessités plus fonctionnelles associées à la diminution des coûts de transaction ? Ce qui nous intéresse ici est surtout de savoir si ces transformations sont soutenables, et donc si elles n'induiraient pas des risques à plus long-terme, associés à la dynamique des connaissances, qui pourraient venir annuler ces gains à court-terme. Répondre à cette question nécessitera donc savoir si les organisations ayant choisi de « s'ubériser » dans ces domaines sauront, dans la durée, assurer l'intégration, la conservation et la création de connaissances à un niveau équivalent aux firmes demeurées sur un format plus traditionnel. Il nous semble à l'heure actuelle que 3 scénarios soient envisageables, lesquels auraient des implications différentes pour les débats qui nous intéressent ici.

3. 1. DES « CRISES COGNITIVES » VALIDANT LES POSTULATS DES THÉORIES DES FONCTIONS COGNITIVES DE LA FIRME ?

Comme évoqué précédemment, selon les théories cognitives de la firme, celle-ci offre un cadre stabilisateur pour des activités complexes. L'ubérisation se présente comme un mouvement de déstabilisation, en particulier des relations inter-individuelles et de la relation entre individu et entreprise : ces relations deviennent plus volatiles, imprévisibles, potentiellement immaîtrisables. Or la littérature sur la raison d'être de la firme souligne le lien entre stabilité (relative) du cadre relationnel dans lequel s'opère les activités et dynamique des connaissances à trois niveaux : intégration, conservation et création. Il y a donc des raisons de penser qu'une extension du domaine de l'ubérisation conduirait à observer des « crises cognitives » dans les activités concernées.

Un certain nombre de symptômes pourraient en effet venir étayer la thèse d'une incapacité de ces structures à remplir les fonctions cognitives associées à la firme par les théories que nous avons exposées. Une incapacité à couvrir l'ensemble des demandes ou des besoins des

clients, par exemple, accompagnée d'une tendance à se centrer sur des services très spécifiques (requérant peu de travail d'équipe, une expertise clairement délimitée et stable dans le temps), ou une difficulté à répondre à (ou créer) de nouveaux besoins pourrait être un indicateur d'une difficulté à combiner et intégrer des connaissances, ou à en créer de nouvelles. Des problèmes de qualité ou de fiabilité ou une incapacité à réduire les délais attendus, pourraient être liés à un partage d'expériences ou de connaissances limité ou à l'impossibilité de mettre en place des routines dans un environnement instable. Des difficultés à trouver des jeunes compétents pourraient-elles également témoigner de problèmes liés à la formation des plus jeunes dans un contexte relationnel non organisé et instable. Enfin, il est tout à fait envisageable que ces dysfonctionnements d'ordre cognitif éventuels aient des répercussions à l'échelle individuelle, que ce soit du fait de la surcharge qu'engendre la nécessité de « réinventer la roue » en permanence, ou de la mise en difficulté cognitive des individus confrontés à des tâches complexes sans accès à un collectif de travail stable permettant de co-construire une approche adéquate dans une situation donnée.

Ainsi, ces manifestations de type opérationnel ou individuel, manifestant un grippage des dynamiques d'intégration, de conservation de connaissances ou d'innovation, pourraient-elles donner raison aux théories cognitives de la firme, en montrant que l'adoption de formes de gouvernance ubérisées pour des activités à haute intensité cognitive relève d'un choix dysfonctionnel, permettant d'identifier des limites potentielles à l'expansion du phénomène d'ubérisation, voire d'identifier un « domaine réservé » de persistance de la firme, sous l'hypothèse, encore une fois, de choix « fonctionnels » de la part des agents.

3. 2. UNE UBÉRISATION INDOLORE : QUELS ENSEIGNEMENTS ?

Si à l'inverse, en dépit d'une progression du phénomène d'ubérisation dans les activités hautement qualifiées, nous n'observons aucun des symptômes évoqués plus haut, cela serait néanmoins riche d'enseignements, et amènerait à devoir, soit amender les conceptions cognitives de la firme, soit à chercher à comprendre pourquoi l'ubérisation ne crée pas de problèmes là où la théorie prédit que l'on devrait en observer. Plusieurs interprétations nous sembleraient, à ce stade, pouvoir être envisagées.

Une première ligne d'argumentation consisterait à questionner la nature effectivement intensive en connaissances de certaines activités dites « intellectuelles ». Le constat d'une absence de dysfonctionnements d'origine cognitive pourrait en effet renforcer la thèse critique qui voudrait que l'on surestime grandement le rôle joué par les connaissances dans

certaines activités, et met l'accent sur le caractère construit des revendications d'expertise (Alvesson, 1993).

*Une deuxième interprétation possible pourrait être que la stabilité du cadre relationnel est moins essentielle que ne semblent le présupposer les approches cognitives de la firme car l'essentiel des connaissances serait détenu par les individus (ce qui irait dans le sens des tenants d'une approche strictement individuelle de la connaissance), et que donc le contexte organisationnel ou les relations inter-individuelles compteraient alors peu. Il est également envisageable que, dans une certaine mesure, les individus, en prenant en charge leur propre formation (comme on le voit en partie chez les pilotes d'avion par exemple), permettent de compenser - *a minima* dans un premier temps - l'absence de capacité gestionnaire de l'organisation plateforme vis-à-vis des savoirs.*

	Scénario n°1 « crise cognitive »	Scénario n°2 « ubérisation indolore »		Scénario n°3 « ubérisation hybride »	
Evolution du phénomène d'ubérisation dans les activités « intellectuelles »	<p>Croissance du phénomène d'ubérisation</p> <p>Apparition concomitante de symptômes de crise témoignant de difficultés à combiner des connaissances, ainsi qu'à les conserver ou à en créer de nouvelles.</p>	<p>Croissance du phénomène d'ubérisation</p> <p>Absence d'apparition de symptômes de crise cognitive</p>		<p>Croissance du phénomène d'ubérisation</p> <p>Crise cognitive prévenue par l'apparition de mécanismes organisationnels visant à permettre la combinaison de connaissances, leur conservation et leur création habituellement observés au sein de « firmes »</p>	
Interprétation	Incapacité des plateformes à remplir les fonctions cognitives de la firme se traduisant par des difficultés opérationnelles et une mise en tension des travailleurs indépendants travaillant pour ou via ces plateformes.	<p><u>Interprétation A</u></p> <p>Les activités dites « intellectuelles » seraient moins intensives en connaissances qu'elles ne le revendiquent</p>	<p><u>Interprétation B</u></p> <p>L'essentiel des connaissances est détenu par les individus et non par la firme</p>	<p><u>Interprétation A</u></p> <p>Les plateformes sont en mesure de mettre en place des routines – un savoir « organisationnel » - qui sont indépendantes des individus</p>	<p><u>Interprétation B</u></p> <p>Les connaissances sont en partie détenues par les individus et les plateformes sont en mesure de mettre en place de modes de gestion alternatifs des dynamiques cognitives ne reposant pas sur le travail salarié</p>
Implications théoriques	Confirmation de la centralité du lien entre stabilité relative du cadre relationnel et dynamiques de connaissances	Mise en avant du caractère construit des revendications d'expertise et de l'absence de spécificités liées à l'ubérisation des activités dites intellectuelles	La stabilité des relations est moins essentielle que présumé dans les théories cognitives de la firme parce que les connaissances sont individuelles et peuvent être organisées par le marché	Nécessité d'atténuer l'opposition entre firme et marché et identification de configurations intermédiaires avec de nouvelles formes hybrides de gouvernance	

Figure 2 : Trois scénarios quant à l'évolution du phénomène d'ubérisation dans les activités à haute teneur cognitive

3.3. VERS UNE UBÉRISATION « HYBRIDE » ?

Une troisième possibilité serait que des modes de gestion alternatifs des dynamiques cognitives émergent avec le temps dans ces environnements, pour prévenir les dysfonctionnements décrits plus haut. Il est en effet tout à fait envisageable que pour prévenir ou répondre à une éventuelle « crise » cognitive, un certain nombre de mécanismes se mettent en place afin de re-créeer les conditions de la combinaison, du maintien et de la création des savoirs. Une telle évolution pourrait alors s'expliquer de deux manières différentes. Cela pourrait *démontrer l'existence d'une capacité des plateformes à mettre en oeuvre des routines qui ne soient pas dépendantes des individus qui, eux, pourraient aller et venir au gré de leurs contrats*. Et donc à déployer un « savoir organisationnel » encadré dans une organisation plateforme minimaliste, mais dont le fonctionnement serait quasi-indépendant des individus la composant ponctuellement.

Dans une deuxième variante de ce scénario, le savoir ne serait pas uniquement organisationnel mais bien, au moins en partie, détenu par les individus, mais cette fois *les plateformes seraient en mesure de faire émerger des modes alternatifs de gestion des dynamiques cognitives*, favorisant une certaine stabilité des relations indépendamment du travail salarié. Des communautés de pratiques plus ou moins ouvertes pourraient, par exemple, s'organiser de façon plus ou moins formelle autour des plateformes. Les individus pourraient alors recréer une certaine stabilité en travaillant avec un collectif restreint de personnes et des pratiques de gestion des savoirs se reconstituer autour de ce collectif.

Finalement, dans ces deux cas, il serait nécessaire d'atténuer l'opposition entre firme et marché, en montrant qu'entre ces deux idéaux-types peuvent se loger des configurations intermédiaires hybridant les caractéristiques de l'un et de l'autre. De même que, depuis la vague de transformation libérale de l'entreprise, les firmes se sont mises à intégrer de nombreux éléments propres au marché, de même les « organisations marché » (Acquier, 2018) pourraient réintroduire, pour assurer leur bon fonctionnement, des éléments relevant plutôt de la forme « firme », créant alors de nouvelles formes hybrides de gouvernance. Il se pourrait d'ailleurs que de nombreuses transformations de contrats de travail en travail indépendant ne constituent que des formes de salariat faussement désubordonné. On a ainsi

entendu parler des pilotes de Ryanair comme de « faux indépendants »⁴, de même que les livreurs à vélo sont-ils régulièrement considérés comme subordonnés de fait à une société plateforme. Les débats actuels, présents dans toute l'Europe, sur la « parasubordination », le « quasi-salariat » ou le « travail dépendant » montrent ainsi que l'« ubérisation » peut parfois se résumer à n'être qu'un salariat déguisé. Faut-il y voir une simple ruse d'entreprises « malveillantes », désireuses de retirer les bénéfices du salariat sans en assumer les coûts ? Sans doute en partie. Mais peut-être faut-il également y voir la perception, par ces entreprises, d'un risque important dans le fait de pousser jusqu'au bout la logique de l'indépendance et de la relation marchande.

La **figure 2** présente une vue d'ensemble des trois scénarios présentés ci-dessus et de leurs implications théoriques.

CONCLUSION

Dans cet essai, nous avons eu pour ambition de ré-ouvrir les débats entourant les raisons d'être de la firme, à l'heure d'une possible montée en puissance du travail indépendant et, avec elle, d'une recomposition du capitalisme autour des plateformes digitales. Nous avons commencé par établir un état des lieux du phénomène avant de présenter les débats associés aux raisons d'être de la firme, entre théorie des coûts de transaction et approches centrées sur les fonctions cognitives de la firme. Nous nous sommes ensuite appuyés sur ces travaux pour proposer un programme de recherche articulé autour de trois scénarios possibles quant au développement de l'ubérisation au sein des activités intensives en connaissances, aux implications théoriques fortes : (1) un scénario dans lequel le développement de l'ubérisation au sein de ces activités complexes générerait des dysfonctionnements importants du point de vue cognitif ; (2) un scénario dans lequel l'ubérisation continuerait de se développer au sein de ces activités mais serait totalement indolore ; et enfin (3) un scénario dans lequel l'hybridation des plateformes entre pur marché et forme organisationnelle de type firme rendrait possible son développement. L'évolution du phénomène d'ubérisation vers l'un ou l'autre de ces scénarios aurait des implications théoriques tout à fait distinctes, et les études

⁴ « Ryanair : y a-t-il un auto-entrepreneur dans le cockpit ? Des pilotes avec un statut de “faux indépendants” », *Tourmag*, le 27 Janvier 2014 : http://www.tourmag.com/Ryanair-y-a-t-il-un-auto-entrepreneur-dans-le-cockpit_a64444.html

empiriques à venir nous permettront d'éclairer les débats liés aux fonctions de la firme d'une lumière nouvelle.

Pour l'heure, il est trop tôt pour savoir auquel des scénarios précédemment évoqués il est le plus probable que nous assistions. Le phénomène empirique de l'ubérisation est encore trop récent pour que ses effets soient pleinement déployés, surtout en ce qui concerne des mécanismes d'apprentissage nécessairement inscrits dans un temps long, et dont les déstabilisations éventuelles peuvent se manifester avec des effets de latence importants. Notons pour finir que les scénarios envisagés reposent sur un même postulat : celui d'une continuation prévisible du phénomène d'ubérisation et de recul de la firme classique. Cette poursuite est pourtant loin d'être acquise. Nous sommes certainement à un moment « carrefour », où des tendances contradictoires cohabitent. D'une part, l'inexorable progression du travail indépendant et du recours aux plateformes et aux algorithmes. D'autre part, de puissantes tensions pesant tant sur la viabilité du modèle d'affaires des « organisations marché » (telles qu'Uber ou Airbnb) que sur leur acceptabilité sociale. Les grandes villes ayant choisi de chasser Uber de leurs rues de même les mouvements sociaux pour des requalifications en relation salariale constituent de sérieuses menaces sur la continuation de ce mouvement de transformation du capitalisme. La firme n'a donc peut-être pas dit son dernier mot.

RÉFÉRENCES

- Acquier, A., Daudigeos, T. et Pinkse, J. (2017). Promises and paradoxes of the sharing economy: an organizing framework. *Technological Forecasting and Social Change*, 125, 1-10.
- Acquier, A. (2018) Uberization meets organizational theory: Platform capitalism and the return of the putting-out system, in Davison, N., Finck, D. & Infranca, J. (Eds) *Cambridge Handbook on Law and Regulation of the Sharing Economy*, Cambridge University Press
- Alvesson, M. (1993). Organizations as rhetoric: knowledge-intensive firms and the struggle with ambiguity. *Journal of Management Studies*, 30(6), 997-1015.
- Argote, L. (2013). Organizational forgetting. *Organizational Learning*. Pittsburgh, PA, Springer: 57-84.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.). (2001). *The boundaryless career: A new employment principle for a new organizational era*. Oxford University Press on Demand.
- Barley, S. R., & Kunda, G. (2006). Contracting: A new form of professional practice. *The Academy of Management Perspectives*, 20(1), 45-66.
- Barrett, M. et Hinings, B. (2015) Service Innovation in Professional Service Firms. In Empson, L., Muzio, D., Broschak, J.P., Hinings, B. (Eds) *The Oxford Handbook of Professional Service Firms*. Oxford: Oxford University Press, 238-254.
- Boltanski, L., & Chiapello, E. (1999). *Le nouvel esprit du capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Brandon, D. P., & Hollingshead, A. B. (2004). Transactive memory systems in organizations: Matching tasks, expertise, and people. *Organization Science*, 15(6), 633-644.
- Chandler, A. (1977). *The Visible Hand: The Managerial Revolution in American Business*. Cambridge: Harvard University Press
- Chesbrough, H. W. (2006). *Open innovation: The new imperative for creating and profiting from technology*: Harvard Business Press.
- Christensen, C. M., Wang, D., & van Bever, D. (2013). Consulting on the Cusp of Disruption. *Harvard Business Review*, October Issue.
- Coase, R. (1937). The Nature of the Firm. *Economica*, 4(16), 386-405.
- Cooper, D. J., & Robson, K. (2006). Accounting, professions and regulation: Locating the sites of professionalization. *Accounting, organizations and society*, 31(4), 415-444.
- Coriat, B., & Weinstein, O. (2010). Les théories de la firme entre « contrats » et « compétences ». *Revue d'économie industrielle*, (1), 57-86.
- Cyert, R. M. and J. G. March (1963). *A Behavioral Theory of the Firm*. Englewood Cliffs, NJ, Prentice-Hall.
- Davis, G. (2009). *Managed by the markets: How finance re-shaped America*. Oxford University Press.
- Davis, G. (2016). Can an economy survive without corporations? Technology and robust organizational alternatives. *Academy of Management Perspectives*, 30(2), 129-140.
- Demsetz, H. (1991). The theory of the firm revisited. In O. E. Williamson and S. G. Winter (eds.). *The Nature of the Firm*. Oxford University Press, New York, pp. 159-178.
- Faulconbridge, J. (2015) Knowledge and Learning in Professional Service Firms. In Empson, L., Muzio, D., Broschak, J.P., Hinings, B. (Eds) *The Oxford Handbook of Professional Service Firms*. Oxford: Oxford University Press, 238-254.
- Favereau, O. (2014). *Entreprises. La grande déformation*. Paris: Collège des Bernardins.

- Fleming, P. (2017). The human capital hoax: Work, debt and insecurity in the era of Uberization. *Organization Studies*, 38(5), 691-709.
- Friedman, G. (2014). Workers without employers: shadow corporations and the rise of the gig economy. *Review of Keynesian Economics*, 2(2), 171-188.
- Fréry, Frédéric. (1995). De l'entreprise intégrée à l'entreprise transactionnelle. *Entreprises et histoire*(3), 47-53.
- Getz, I., et Carney, B. (2012). *Liberté et compagnie*. Paris: Fayard.
- Grant, R. M. (1996). Toward a knowledge-based theory of the firm. *Strategic Management Journal*, 17(S2), 109-122.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of financial economics*, 3(4), 305-360
- Kirkpatrick, I., Noordegraaf, M. (2015). Organizations and Occupations: Towards Hybrid Professionalism in Professional Service Firms? In Empson, L., Muzio, D., Broschak, J.P., Hinings, B. (Eds) *The Oxford Handbook of Professional Service Firms*. Oxford: Oxford University Press, 238-254.
- Laloux, F. (2014). *Reinventing Organizations*. Brussels: Nelson Parker.
- Lefebvre, P. (2003). *L'invention de la grande entreprise: travail, hiérarchie, marché: France, fin XVIIIe-début XXe siècle*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Levillain, K., Segrestin, B., & Hatchuel, A. (2014). Repenser les finalités de l'entreprise. *Revue française de gestion*, (8), 179-200.
- Levitt, B., & March, J. G. (1988). Organizational learning. *Annual Review of Sociology*, 14(1), 319-338
- Malhotra, N., Morris, T., & Hinings, C. R. (2006). Variation in Organizational Form among Professional Service Organizations. *Research in the Sociology of Organizations*, 24, 171-202.
- Muzio, D., & Faulconbridge, J. (2013). The global professional service firm: 'One firm' models versus (Italian) distant institutionalized practices. *Organization Studies*, 34(7), 897-925.
- Nonaka, I., Toyama, R., & Nagata, A. (2000). A firm as a knowledge-creating entity: a new perspective on the theory of the firm. *Industrial and corporate change*, 9(1), 1-20.
- O'Mahoney, J., & Markham, C. (2013). *Management consultancy*. Oxford University Press.
- Rosen, S. (1991). 'Transactions costs and internal labor markets'. In O. E. Williamson and S. G. Winter (eds.). *The Nature of the Firm*. Oxford University Press, New York, pp. 75-89.
- Segrestin, B., & Hatchuel, A. (2012). *Refonder l'entreprise*. Paris : Le Seuil.
- Skjølsvik, T. ; Breunig, K. (2017). Virtual Law Firms: An exploration of the media coverage of an emerging archetype. *International Journal of Law and Information Technology. Advance Access Online*
- Smets, M., Morris, T., von Nordenflycht, A., & Brock, D. M. (2017). 25 years since 'P2': Taking stock and charting the future of professional firms. *Journal of Professions and Organization*, 4(2), 91-111.
- Swaine, R. T. (n.d.). *The Cravath Firm and its predecessors 1819-1947; Volume I: The Predecessor Firms: 1819-1906*. New York: Ad Press.
- Swaine, R. T. (n.d.). *The Cravath Firm and its Predecessors 1819-1947; Volume II: The Cravath Firm Since 1906*. New York: Ad Press.
- Teece, D. J. (1981), Multinational Enterprise, Internal Governance, and Industrial Organization, *American Economic Review*, 75, 233-238.

- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job Crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Walsh, J. P., & Ungson, G. R. (1991). Organizational memory. *Academy of management review*, 16(1), 57-91.
- Wears, K. H., & Fisher, S. L. (2012). Who is an employer in the triangular employment relationship? Sorting through the definitional confusion. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 24(3), 159-176
- Werr, A., & Stjernberg, T. (2003). Exploring Management Consulting Firms as Knowledge Systems. *Organization Studies*, 24(6), 881–908.
- Westerveld, M. (2012). The ‘new’ self-employed: an issue for social policy?. *European Journal of Social Security*, 14(3), 156-173.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of their Work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179–201.