

PROGRAMME EN SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

Edition 2007

Appel à Projets

Entreprises et formes d'organisation économique Enjeux, mutations et permanences

Date d'ouverture
1 février 2007

Date limite d'envoi des projets de recherche
4 avril 2007 à 16H par voie électronique
4 avril 2007 à minuit par courrier postal

Informations importantes

Date limite d'envoi des projets sous forme électronique

04/04/07 à 16H

à

entreprises-anr@ens-lsh.fr

et

Date limite d'envoi des projets sous forme papier

04/04/07 à minuit, cachet de la poste faisant foi, à l'adresse :

*ENS LSH
Programme ANR
Entreprises et formes d'organisation économiques
15, parvis René Descartes
BP 7000 69342 Lyon cedex 07*

Contacts :

Correspondant dans l'unité support de l'ANR

- informations de nature administrative et financière

Carine Sevestre, entreprises-anr@ens-lsh.fr, 04 37 37 63 75

Correspondant à l'ANR

- informations de nature scientifique

Pierre-Olivier Pin, pierre-olivier.pin@agencerecherche.fr

Responsable de programme ANR : Jean-Michel Roddaz

Il est recommandé aux proposant

1. de lire attentivement l'ensemble du présent document et le règlement relatif aux modalités d'attribution des aides de l'ANR avant de déposer un projet de recherche
2. de ne pas attendre la date limite d'envoi des projets pour effectuer leur envoi par voie électronique
3. de consulter si besoin l'ENS LSH, unité support de l'ANR (de préférence par courrier électronique)

<http://unitesupportanr.ens-lsh.fr>

Sommaire

1. Contexte et objectifs de l'appel à projets		4
2. Champ de l'appel à projets		6
3. Axes thématiques possibles		6
3.1. Natures, formes et fonctions	6	
3.2. Transformations des entreprises, territoires et marchés	9	
3.3. Gouvernement, fonctionnement, pilotage	13	
3.4. Gestion du personnel, emploi, travail	16	
3.5. Innovation, recherche et développement : savoirs, connaissances	19	
4. Critères d'éligibilité et d'évaluation		21
4.1. Critères d'éligibilité	21	
4.2. Critères d'évaluation	21	
5. Dispositions relatives au financement		22
6. Modalités relatives aux pôles de compétitivité		22
7. Modalités de soumission		23
ANNEXES		24
1. Procédure de sélection		24
2. Modalités relatives aux pôles de compétitivité		25
3. Définitions		25
3.1 Définitions relatives aux différents types de recherche	25	
3.2 Définitions relatives à l'organisation des projets	25	
3.3 Définitions relatives aux structures	26	

1. Contexte et objectifs de l'appel à projets

De nombreux facteurs - technologiques, politiques, organisationnels, sociaux, concurrentiels, géographiques, juridiques, éthiques, etc. - affectent les entreprises et les organisations contribuant à l'action économique. Ils concernent tant les activités elles-mêmes que les acteurs (entreprises, salariés, dirigeants, etc.) impliqués et les multiples parties prenantes externes. Des phénomènes émergents traduisent les transformations en cours dans les sociétés, les économies et les modes de régulation publique. Ils remettent en cause de nombreuses approches classiques. L'observation des temps présents, mais aussi l'étude de temps plus longs ou passés permettent de relativiser la portée de telles dynamiques et de qualifier plus précisément l'ampleur des évolutions ou des ruptures.

Les formes d'action économique organisée (dont l'entreprise est l'illustration la plus courante) seront traitées comme des projets intentionnels contribuant à la production de biens et de services, ainsi qu'à leur échange. Leur finalité économique (à but lucratif ou non) ne doit cependant pas exclure des approches en termes de sujet politique, d'arène sociale, de construction d'identités et de territoires, d'acteur social et culturel.

Les formes les plus diverses d'activité économique pourront être étudiées (entreprises, associations, autorités publiques), quels que soient les secteurs (manufacturier, services, agricole, artisanal, culturel, éducatif, sanitaire et social, etc.), les branches, les statuts, les tailles ou les métiers concernés. Les projets pourront s'intéresser aux entreprises singulières, mais aussi à des formes de groupement social et juridique plus larges, sans exclure les formes émergentes peu ou pas encore instituées. Ils pourront également prendre en compte les interactions et interdépendances qui lient les entreprises et les entrepreneurs aux autres sphères de la vie des sociétés, aux savoirs et aux contextes dans lesquels ils prennent naissance et forme, et qu'ils affectent en retour. A titre d'exemple, on peut citer les modes de gouvernance supranationale, la standardisation par des normes, ou encore la montée en puissance simultanée de la mondialisation et des logiques locales.

Attendus scientifiques

Cet appel est destiné à soutenir les projets qui souhaitent explorer de nouvelles pistes et nouvelles facettes de l'action économique organisée. Les projets permettant d'étudier des terrains et des pratiques peu abordés sont particulièrement attendus, de même que les approches critiques ou celles qui permettent un renouvellement théorique.

Par ailleurs, l'appel à projets veut accompagner une grande diversité d'approches, de questionnements dans les différentes disciplines des sciences sociales et humaines : anthropologie, droit, économie, ethnologie, ergonomie, géographie, gestion, histoire, information et communication, littérature, philosophie, psychologie, sciences cognitives, sciences politiques, sémiologie, sociologie, etc.

Différentes échelles pourront être abordées : micro, méso ou macro. Les projets s'inscriront dans une perspective inductive aussi bien que dans une approche axiomatique. Ils porteront sur des cas singuliers aussi bien que sur des populations plus larges. Ils auront recours à des méthodes quantitatives, y compris la modélisation, s'appuyant sur des outils mathématiques ou de simulation, aussi bien que qualitatives. Ils seront guidés soit par une volonté de comprendre et d'expliquer, soit par une posture et une problématique plus orientées vers l'action. Ils n'hésiteront pas à mettre en question, si nécessaire, les objets mêmes qui sont ceux habituellement consacrés comme « l'entreprise », « les modèles économiques », ou les dichotomies souvent évoquées entre la France et les autres pays.

Outre les approches disciplinaires, des propositions interdisciplinaires seront bienvenues. Les projets faisant appel à un travail entre disciplines visant à éclairer une même famille de terrains, de phénomènes et de questionnements, sont particulièrement attendus, de même

que les recherches comparatives entre secteurs, entre formes d'entreprises, entre types d'entreprenariats, entre pays, entre régions du monde, etc. Le travail de comparaison se fera dans une perspective résolument ouverte, voire interdisciplinaire, par le choix des objets, de la problématique ou des méthodes ; par exemple, le recours aux approches ethnologiques et anthropologiques ou la référence au développement peuvent aider à comprendre des phénomènes dépassant largement l'aire culturelle occidentale.

Enfin, les formes d'action économique organisée peuvent aussi être étudiées sous des angles transversaux, par exemple à travers les politiques publiques qui les concernent, ou du point de vue de l'internationalisation des activités et de ses impacts, - comme les rapports entre le global et le local -, ou encore par rapport aux dimensions financières.

2. Champ de l'appel à projets

Cet appel est destiné à soutenir les projets qui souhaitent explorer de nouvelles pistes et nouvelles facettes de l'action économique organisée. Les formes d'action économique organisée (dont l'entreprise est l'illustration la plus courante) seront traitées comme des projets intentionnels contribuant à la production de biens et de services, ainsi qu'à leur échange. Leur finalité économique (à but lucratif ou non) ne doit pas exclure des approches en termes de sujet politique, d'arène sociale, de construction d'identités et de territoires, d'acteur social et culturel. Les projets pourront prendre en compte les interactions et interdépendances qui lient les entreprises et les entrepreneurs aux autres sphères de la vie des sociétés, aux savoirs et aux contextes dans lesquels ils prennent naissance et forme, et qu'ils affectent en retour.

Les axes thématiques possibles - mais non exclusifs - sont déclinés dans la section ci-après :

3. Axes thématiques possibles

3.1. Natures, formes et fonctions

L'« invention » de l'entreprise pose des questions qui portent sur sa nature, sa forme et ses fonctions. Elles conduisent à s'interroger sur ses frontières, ses rapports aux temps, ses acteurs individuels et collectifs, et sur l'acte d'entreprendre, ainsi que, plus largement, sur les différentes formes d'organisation économique.

Evolutions et permanences

Il n'existe pas de définition communément reçue de l'objet « entreprise ». Différents schémas d'organisation se retrouvent aujourd'hui comme hier, tant au cœur du système qu'à ses marges : monopoles étatiques, entreprises en régie ou délégation de gestion, manufactures privilégiées, réseaux ou conglomérats à fondements ethniques, religieux ou familiaux. Leur examen est essentiel à la compréhension des processus de globalisation en cours.

Des comparaisons entre secteurs (agricole, manufacturier, distribution, services, services aux personnes, etc.) ou encore entre formes différentes (entreprises, coopératives, associations, etc.) mériteraient considération.

S'ouvre ainsi un large éventail de questionnements possibles :

- Pour les périodes antérieures à l'industrialisation, on n'observe pas les modes d'organisation de la production souvent présentés comme caractéristiques des sociétés dites industrielles. N'y rencontre-t-on pas toutefois des objets ou des configurations qui appellent une caractérisation industrielle par certaines de leurs dimensions, de leurs activités, de leurs formes de rémunération, de leurs rapports aux marchés ?
- Des questions identiques se posent à propos du début du 21^e siècle. Les entreprises y relèvent-elles encore du mode dit industriel du milieu du 20^e siècle ou bien sont-elles différentes dans leurs natures et dans leurs fonctions ?
- Productrice de normes et de référentiels, l'entreprise est aussi une institution sociale (et culturelle), nationale et politique (positionnement de l'entreprise et de l'entrepreneur dans les instances de régulation de la vie économique et de la vie publique). Elle est aussi dépendante de diverses régulations extérieures. Quelles sont les différentes formes régionales, nationales et internationales identifiées au

cours de l'histoire ? Quelles sont les spécificités géographiques ? Les analyses comparées des modèles socio-juridiques sont les bienvenues (Chine, Japon, Etats-Unis, Europe).

- Comment le monde des entreprises se structure-t-il (relations entre organisations, participation à des institutions publiques et des organismes professionnels, etc.) ? Comment est-il traversé par de nouvelles formes de contestation ?

On pourra également s'intéresser aux clichés, aux symboles, à la littérature, aux récits héroïques, aux caricatures, aux légendes noires et aux « mythes », qui entourent les entrepreneurs et les entreprises. Comment prendre en compte les évolutions lexicales qui sont associées aux figures du patronat, de l'entrepreneur, des élites économiques ? Et celles relatives aux entreprises ? Aux salariés ? Au profit ? Les cultures d'entreprise pourront également faire l'objet de travaux, en s'interrogeant par exemple sur le rôle des différents acteurs dans sa production (interne et externe), sa transmission et ses transformations.

Entreprises, entrepreneurs et entrepreneuriats : émergence et cycles de vie

Les entreprises, les produits, les marchés, les techniques, les décisions structurantes, les modes de gestion naissent, se diffusent, se transforment, se recomposent et disparaissent. Une approche longitudinale ou historique peut contribuer à l'analyse des cycles de vie des formes économiques organisées et de leurs composantes internes comme externes. L'intérêt pour le renouvellement des structures et des acteurs peut être complété par des travaux sur les concepts et les catégories de l'analyse - par exemple, que signifie « échec » ou « succès » ? -, la pérennité des entreprises, ou encore la stabilité de leurs formes.

Les études sur les facteurs ou les combinaisons de facteurs qui déclenchent ou déterminent la création d'entreprise méritent des analyses affinées :

- Quelles sont les capacités individuelles qui portent le sens de l'initiative (motivations, valeurs, etc.) ? Existe-t-il des parcours individuels et professionnels plus favorables que d'autres pour l'accès à un marché ? Quels sont les rôles de la formation et des compétences ? Des dynasties familiales ? Comment varient ces facteurs selon les secteurs, les branches et les métiers, selon les époques ?
- Observe-t-on des contextes sociaux ou culturels qui favorisent ou pénalisent l'émergence d'organisations à vocation permanente ou d'une certaine durée ? Quelle est la place des coopératives d'activité et d'emploi ?
- Quels dispositifs favorisent le montage et la réussite des projets en termes de financement et d'investissement, de politique d'incitation, d'accompagnement des initiatives (capital-risque, primes, subventions, stock-option, essaimage, etc.) ?
- Quelle est l'importance des divers cadres juridiques ou accords (nationaux et internationaux) régissant les formes d'organisation économique pour leur création, leur taille ou leur localisation ?

Temps et horizons temporels

Les formes d'organisation économique façonnent des horizons temporels qui leur sont propres : durée et rythme de la production, délai du retour sur investissement, échéance assignée par la prévision à la croissance et au changement, date du bilan, échéance des paiements, innovations, etc. De même que leur sont propres les variations de ces indicateurs et leurs articulations selon les différents acteurs, métiers et fonctions (stratégie, finances, marketing, R&D, etc.) ?

A propos des temporalités, on mentionnera trois pistes possibles :

- Comment s'articulent le temps long et le court terme, par exemple du point de vue de la gestion des ressources humaines - durée des contrats/carrière, flexibilité/stabilité de l'emploi, etc. - ? Quelles sont les mutations en cours ?
- Quelles sont les références et les représentations qui structurent les temporalités ? Comment se diffusent-elles ?
- Comment l'organisation de l'entreprise s'adapte-t-elle à l'incertitude, l'imprévu, l'aléa ?

Les usages du temps par les entreprises questionnent leurs discours, leurs mémoires et leurs capacités de projection :

- Comment concilient-elles rupture et continuité ?
- La capitalisation des connaissances, la transmission des savoirs, par des pratiques institutionnalisées ou par les salariés, etc., ont-elles une place, en particulier lorsque les ruptures s'accroissent ? Quel est le rapport entre innovation ou changement, d'une part, et tradition et culture, ou encore routine, d'autre part ?
- Comment des risques liés au passé (contamination des salariés, pollution de l'environnement, pratiques devenues frauduleuses, collaboration économique...) interrogent-ils la gestion de l'information sur le long terme, les usages de la mémoire, l'adaptation aux changements réglementaires, la perception de l'entreprise par les acteurs (client, salarié, citoyen...) etc. ?

Plus largement, comment les différentes temporalités des entreprises interagissent-elles avec les temporalités sociales, politiques, etc. ?

Formes économiques, biens communs et sociétés

En fournissant des produits ou des services à des utilisateurs, des collectivités territoriales, des hôpitaux, des organismes caritatifs, des associations, des fondations, etc., ont une activité d'ordre économique. Ce constat ouvre la voie à des questionnements divers :

- On peut s'interroger de manière transversale sur l'avantage comparatif de l'une ou l'autre forme juridique pour chaque activité, notamment en terme de fourniture des biens et des services communs. Dans quels secteurs, comment, pourquoi et avec quelles conséquences ces diverses formes sont-elles présentes ? Y a-t-il des domaines où l'une ou l'autre forme est mieux adaptée ? La régulation doit-elle laisser le libre choix de la forme juridique dans tous les domaines, ou y a-t-il des raisons de privilégier l'une ou l'autre forme pour certaines activités ? Les modes de concurrence éventuelle entre différentes formes organisationnelles pourraient être examinés.
- Quelles sont les formes contractuelles ou les relations non-contractuelles sous lesquelles les autorités publiques peuvent assurer des biens et services communs fournis par des tiers-partis ? Les dimensions de qualité et de fiabilité sont-elles mieux assurées par certains mécanismes que par d'autres ? Le secteur appelé « économie sociale » présente-t-il des caractéristiques spécifiques (de statut, de performance, de gouvernement organisationnel, etc.) qui le distinguent d'autres formes ?
- Comment des enjeux tels que la préservation de l'environnement, le développement durable, les dynamiques sociales locales, la santé et la sécurité au travail ou encore l'égalité des chances sont-ils pris en compte par les diverses formes économiques organisées, notamment lorsque celles-ci opèrent dans des pays multiples et hétérogènes dans leurs exigences publiques en la matière ou dans des contextes culturels, politiques, géographiques hétérogènes ?

Les évolutions de la place des entreprises dans la société peuvent être abordées à travers différentes questions comme celles de la responsabilité, des liens avec les différents acteurs, ou de la confiance.

- Observe-t-on une évolution des différentes formes de responsabilité (sociale, environnementale, économique, juridique et pénale...) et de régulations sociales ? Comment la régulation par le droit du travail s'articule-t-elle avec d'autres types de droit (concurrence, propriété intellectuelle...) ?

- Le développement de certains marchés peut avoir des effets négatifs en terme de santé publique, d'environnement, etc. Comment les entreprises peuvent-elles anticiper ces effets et les prendre en compte dans leur stratégie et leur communication ? Quels types de régulations peuvent être envisagées : politiques, sociales, en termes de normes, d'information des consommateurs, des populations ?
- Assiste-t-on à une transformation des rapports avec les acteurs (ONG, syndicats, associations, collectivités territoriales, actionnaires, salariés, etc.) ?
- Le prisme des salariés investis dans des associations illustre-t-il la transformation de leurs relations avec les entreprises (associations pour le développement des compétences, d'aménagement des fins de carrière, d'engagement, etc.) ?

3.2. Transformations des entreprises, territoires et marchés

Les mutations qui affectent les entreprises sont généralement bien analysées par la recherche, mais leur ampleur reste à cerner plus précisément. Ainsi qu'en est-il, entre autres, des évolutions de la production, des formes et des circuits de la distribution et du commerce, de l'extension de la prescription, du développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, ou encore de l'homogénéisation croissante qu'induirait le développement et la dynamique de la globalisation ? Les implications de ces mutations peuvent être considérées à diverses échelles et par référence à divers aspects (formes d'entrepreneuriat et accessibilité aux marchés, rôle des Etats et des collectivités publiques, etc.) et selon les secteurs et les tailles.

Les modes de mise en relation des produits et des services aux « marchés » et à la société connaissent des transformations dans le temps comme dans l'espace, qu'il s'agit de caractériser. Des comparaisons fines, entre pays ou régions du monde, entre statuts de formes économiques organisées, ou encore entre types de secteurs, seraient les bienvenues. Ces thématiques concernent également le rôle qu'occupent les politiques publiques locales, nationales et les instances supranationales, ainsi que, par exemple, l'impact sur des contextes culturels, sociaux et économiques.

Trois facettes au moins peuvent être explorées pour comprendre la mise en relation des produits et des services avec leurs marchés :

- La première se situe au plan économique : elle privilégie les types d'organisation de la production et des échanges (rôle des structures verticales ou réticulées qui organisent les diverses fonctions, construction des marchés, etc.) ;
- La seconde concerne la dimension sociale : elle vise à analyser les mondes et les arrangements qui permettent l'activité économique organisée ;
- La troisième s'intéresse à la dimension spatiale, en mettant l'accent sur l'interface entre le territoire et les pratiques des entreprises (grandes, PME).

Types d'organisation de la production et des échanges

Les relations verticales entre acteurs économiques constituent-elles un déterminant de la structure des marchés et des décisions stratégiques des entreprises ? Si oui, pourquoi, dans quelles conditions, avec quels effets ? Les activités de services méritent attention autant que le secteur manufacturier.

Ces relations concernent différents niveaux de la chaîne de production et de distribution. Mais de nombreux secteurs d'activité économique sont caractérisés par un faible nombre d'acteurs qui, sous certaines conditions, exercent un pouvoir d'oligopole ou d'oligopsonne. Des mouvements de restructuration en amont ou en aval de la chaîne de production peuvent donc affecter les prix, la rentabilité, l'emploi, la capacité d'innovation des firmes

ou encore les consommateurs, par une modification du prix final et/ou de la variété des biens mis à leur disposition.

Pour mieux caractériser les types d'organisation de la production et des échanges, différentes questions peuvent être explorées parmi lesquelles :

- La compréhension des comportements stratégiques des firmes, prenant notamment en compte les chaînes verticales ;
- L'analyse des déterminants des structures de marché, notamment des fusions, des acquisitions horizontales et des concentrations en amont et en aval de la chaîne de la production ;
- Les modalités de prise en compte, ou de non prise en compte, des questions de fiabilité, de sécurité, de sûreté, de qualité dans les chaînes de sous-traitance ;
- L'analyse des spécificités dues à la dimension internationale sur les relations verticales lorsque le processus de production est fragmenté et de celles qui sont liées à certaines restructurations, telles que les fusions et acquisitions transnationales ;
- L'étude des articulations entre les divers rôles et fonctions de la chaîne de production et de distribution : quelle est la place de modalités comme les partenariats technologiques, la sous-traitance, l'internalisation ?
- L'étude des transformations entraînées par les nouvelles formes de rapport au marché pour les entreprises et pour les autres parties prenantes (en termes de modes de gestion interne, de positionnement stratégique, de rapport à la sous-traitance, de compétences-clés, etc.) ;
- La connaissance des usages actuels et futurs des TIC, et celle des transformations éventuelles au sein de la chaîne générées par la dématérialisation des produits ;
- L'étude des modes relationnels entre acteurs afin de vérifier s'ils relèvent exclusivement du registre transactionnel, de la satisfaction d'utilités économiques et d'impératifs stratégiques ; ou bien s'il existe d'autres raisons qui expliquent la coordination ou même la coopération entre l'amont et l'aval, ou entre entreprises situées à un même niveau ;
- L'analyse des limites à la dynamique de concentration et d'intégration pour vérifier s'il en existe d'autres que juridiques et technologiques.

Les mondes de la production et de l'échange

Les concepts et modes d'analyse mobilisés tant par les acteurs économiques que par les sciences sociales sont aujourd'hui remis en question, car ils sont insuffisants pour comprendre les évolutions de la production et de l'échange. Il conviendrait de les compléter par des interprétations en termes de mondes, de cultures, de réseaux entre organisations ou encore de territoires sociétaux, sans doute susceptibles de permettre une meilleure appréhension des dynamiques en cours. Ainsi, les modalités de construction de la demande et des marchés, comme des normes (techniques, environnementales, sanitaires, de qualité, de sécurité, etc.), mériteraient des approches renouvelées. Il s'agirait de mieux saisir les ressorts profonds qui permettent la construction ou qui expliquent la disparition d'activités économiques organisées.

Parmi les questionnements possibles, on citera :

- Sous quelles conditions des formes d'échange dites de marché peuvent-elles émerger et durer ? Comment les formes économiques organisées participent-elles ou non à la construction de mondes permettant l'échange durable, par exemple en faisant appel à l'intermédiation, à la prescription ou encore à l'individualisation de la qualité ?
- Quels sont les équipements informationnels, cognitifs, etc., mobilisés par les différentes formes économiques organisées pour construire leur marché, notamment pour les produits innovants ? Constate-t-on des différences et des inégalités entre elles (entre entreprises classiques et formes coopératives, entre pays, etc.) ? Sont-elles liées à des facteurs cognitifs, à des variables fiscales et de crédit financier, à des contextes culturels locaux, etc. ?

- Quel rôle jouent les différents acteurs (publics ou privés, entreprises ou organisations professionnelles...) dans la construction des normes et des standards ? Et quel est celui des formes d'organisation élaborées pour les produire et les diffuser ? Dans quelles circonstances est-il possible que des entreprises et entrepreneurs « marginaux » ou nouveaux jouent un rôle central dans l'édification de mondes et d'économies de la qualité et de la confiance ?
- La dématérialisation des produits et l'organisation « servicielle » de l'économie vont-elles être accélérées par les usages des TIC par les clients ? Comment la sécurité, la qualité ou la confiance sont-elles ou seront-elles à l'avenir des impératifs gérables par les entreprises ?
- Quels sont les modes et processus de contextualisation des entreprises et des autres formes d'organisation économiques ? Quelles conséquences ont-ils sur divers registres (statut des biens et services produits et distribués, régime juridique de l'entreprise, culture interne, identité locale ou globale, etc.) ?

Les transformations en cours dans des entreprises qui passent de contextes publics protégés ou spécifiques à des contextes dits de marché ouvert et de statut privé devraient être examinées. Comment élaborer de nouveaux cadres d'analyse qui puissent déboucher sur des approches intégrées permettant de gouverner ces transformations et les nouveaux contextes d'action ?

Les différents facteurs qui contribuent à la compréhension des modalités de construction des modes de consommation et d'usage, de la mise au point des produits (tant dans le secteur manufacturier que dans celui des services), constituent un champ à explorer :

- Quels sont les impacts des évolutions sociales et démographiques (transformation des âges de la vie, de la vie de famille, modes de sociabilité et liens sociaux, comportements) sur les modes de consommation, sur les stratégies de production et d'innovation ?
- Quels sont les effets de la volatilité de la demande, des modalités d'usage et des différents prescripteurs sur les stratégies de production, de conception et d'innovation ?

Les différents espaces d'action des entreprises

Les évolutions en termes de globalisation des marchés et des cultures conduisent à réinterroger les rapports des entreprises à l'espace géographique. Les formes économiques organisées s'enchaînent dans des territoires d'échelles variées, qu'elles contribuent à construire de différentes manières : par la mobilisation des ressources et de la main-d'œuvre, par les emplois qu'elles génèrent, par les échanges de marchandises et de services, par les réseaux de sous-traitance et les relations interindustrielles, par les flux financiers et d'ordres, par leurs poids dans la vie publique locale ou par les appropriations sociales de l'espace qu'elles provoquent. Même une fois disparues, elles marquent les territoires sur le temps, par les friches industrielles, les bâtiments et les équipements susceptibles de patrimonialisation, ainsi que par les cultures ouvrières qui perdurent.

Parmi les questionnements possibles, on peut formuler les suivants :

- De quelles manières les entreprises articulent-elles les dimensions globales et locales (en termes de stratégies, d'implantations, de produits, de marchés, de gestion interne, de valeurs, d'emplois, etc.) ?
- Comment les spécificités liées aux espaces locaux sont-elles prises en compte par les entreprises en termes de modes de consommation, de rapports avec des parties prenantes extérieures (pouvoirs publics, etc.) ?
- Quel rôle jouent les entreprises dans les dynamiques de reconversion de certains territoires ?

Les instruments (fiscaux, aides, zones d'activités, etc.) mobilisés par les collectivités publiques pour contribuer au développement économique ou lutter contre les formes de

déclin industriel, gagneraient à être étudiés précisément, ainsi que les références mobilisées (outils statistiques etc.). On pourrait à ce sujet formuler quelques questions :

- Quelles conditions sont nécessaires pour que l'implantation d'activités économiques (commerces, etc.) génère des effets - lesquels - pour la vie collective et le développement au niveau local ? La localisation d'emplois et les subventions qui l'accompagnent restent-elles un indicateur essentiel de la politique des collectivités publiques pour assurer leur développement économique ? Quelles sont les stratégies des différentes collectivités territoriales pour assurer leur développement économique ?
- Comment expliquer la capacité de certains territoires locaux à rester économiquement attractifs pour les entreprises sur la longue durée et au fil des mutations économiques ?
- Les nomenclatures (statistiques, fiscales, etc.) et autres outils cognitifs utilisés par les politiques publiques pour concilier espace social et activité économique sont-ils établis sur une connaissance adaptée aux mutations observables des formes économiques organisées et de leurs territoires ?

Plus largement, un renouvellement des outils d'analyse, tant conceptuels que statistiques, des rapports entre les diverses formes d'activités économiques et les territoires apparaît opportun, afin de décrire notamment les dynamiques à l'œuvre, les espaces pertinents (bassins d'emploi, districts, etc.).

3.3. Gouvernement, fonctionnement, pilotage

Le gouvernement des entreprises et, plus généralement, des formes d'organisation économique peut être étudié à la fois dans un sens étroit et dans un sens large. Cela concerne leur mode de fonctionnement comme organisation, les dispositifs techniques, cognitifs et normatifs (y compris juridiques) mobilisés pour leur pilotage, les régulations, les contrôles, mais aussi leurs rôles et leurs responsabilités dans le contexte sociétal, politique et environnemental. Les effets sociaux des modes de gestion et de management mériteraient, notamment, d'être étudiés.

Le gouvernement des formes d'action économique

La recherche de la performance et la définition des objectifs et des moyens à mobiliser ouvrent un vaste champ à la connaissance. L'attention accrue donnée à des thèmes tels ceux de la gouvernance et de la responsabilité sociale indique qu'en dehors de préoccupations économiques, financières ou patrimoniales, des critères plus larges, par exemple de nature éthique, morale et sociétale, sont débattus, voire pris en considération. Le gouvernement des entreprises et des autres formes d'organisation économique, sera abordé tant du point de vue des principes qui le fondent que des actions. Le thème renvoie à des questions plus générales :

- Quels sont les déterminants des modes de gouvernement des entreprises sous leurs diverses formes ? Comment évoluent-ils dans le temps ? Assiste-t-on à l'émergence de nouvelles formes et de nouveaux critères de légitimation de l'action des entreprises ?
- Quelle est la place des régulations actuelles ou passées dans les pratiques de gouvernement des entreprises ?

De nombreux sous-thèmes méritent aussi attention, parmi lesquels :

- Comment appréhender la financiarisation de l'économie dans ses processus, ses modalités et ses impacts réels sur les entreprises ?
- Comment est gérée la collaboration avec des entreprises sous-traitantes de premier, deuxième et même troisième rang ? Quels risques induit-elle, notamment pour l'entreprise donneuse d'ordre et son gouvernement ?
- L'intermédiation permet-elle d'autonomiser toutes les fonctions ? Quels sont les espaces ainsi créés et pourquoi ? Ces phénomènes sont-ils nouveaux ou bien correspondent-ils à des tendances historiques lourdes ? Assiste-t-on au contraire à une réinternalisation de l'intermédiation ?
- Quelles sont les principales régulations en œuvre ? Quelle est la part des systèmes de notation, des normes comptables, sociales ou environnementales, dans l'élargissement de la responsabilité des entreprises ? Comment les régulations sont-elles intégrées dans les systèmes de gouvernement et par les processus de pilotage ? Quelles formes prennent-elles dans la durée et dans l'espace ?
- Quelles sont les déclinaisons de la gouvernance ? Ses pratiques ? Ses effets ? Comment varie-t-elle selon les pays et les entreprises ? Quels sont les acteurs qui, sur la scène publique et dans les dynamiques de concurrence, la promeuvent ou, au contraire, en relativisent l'usage ?

Vulnérabilité et robustesse des organisations

Les facteurs humains et organisationnels apparaissent tout à la fois comme des sources de vulnérabilité et comme les fondements mêmes des capacités d'adaptation et/ou de résistance dont disposent les diverses formes d'organisation économique face aux situations non prévues (liées à des environnements incertains, à des évolutions rapides ou à des risques). La prise en compte des risques et aléas, qu'ils soient industriels, humains,

technologiques, politiques, financiers ou autres, qu'ils soient internes ou externes, repose notamment sur des méthodes et des processus, cognitifs aussi bien que normatifs ou techniques. Elle est indissociable des contraintes pesant sur l'activité de travail, de la stratégie de l'entreprise, de son organisation, des collectifs et cultures en place, du système de régulation sociale existant et des effets conjugués entre toutes ces dimensions.

Les comparaisons entre des formes identiques présentes dans des pays différents ou entre des formes différentes opérant dans les mêmes secteurs sont notamment attendues.

- Comment la problématique de la vulnérabilité et de la robustesse peut-elle être formulée dans le cadre des formes d'organisation économiques autres (secteur non lucratif, par exemple) que les entreprises, c'est-à-dire dans des secteurs où ces questions ont jusqu'à présent été peu étudiées ?
- Comment rendre compatibles des logiques d'action hétérogènes, entre les filiales et le centre, entre les entreprises et leurs partenaires en amont et en aval, etc. ?
- Comment identifier, évaluer et renforcer la robustesse et la résilience des organisations (incluant les relations de sous-traitance, les réseaux interorganisationnels, etc.) ? Quels sont les mécanismes sociaux et cognitifs qui permettent de compenser des défaillances (au niveau des individus, des collectifs de travail et de l'organisation) ?
- Comment anticiper des risques socio-organisationnels en phase de changement d'organisation ? Comment repérer les « dérives » pouvant, lorsqu'elles se normalisent, être à l'origine d'accidents graves ?
- Comment élaborer des méthodes pour favoriser la performance et la fiabilité des interventions au plus près des activités à risque ? Le rôle des différents acteurs comme les conditions d'adaptation et de transfert des outils de la sécurité à des contextes différents (autres pays, PME, chantiers, secteur hospitalier, agricole, etc.) pourrait également faire l'objet de travaux.
- Comment se font l'apprentissage et la création de sens partagé ? Comment se fabrique du collectif, de la coopération et de la confiance dans les diverses formes d'organisation économique, alors même que les horizons du temps économique se rapprochent et que les espaces d'action s'agrandissent ?

Les outils de gestion

Les outils et les équipements que les entreprises et autres formes d'organisation économique mobilisent se déclinent de multiples façons - méthodes, procédures, critères de bonne pratique, plus ou moins codifiés et formalisés - et couvrent un vaste spectre d'activités, de flux et de régulations internes mais aussi externes. Désormais, ces outils sont presque toujours couplés avec l'informatique. L'information circule à la fois plus rapidement et plus largement. Les outils et les équipements peuvent donc être abordés :

- en tant qu'instruments,
- par leur caractère formel ou informel,
- par leurs impacts sur les cadres cognitifs, les comportements et les croyances,
- par leurs effets pour la performance,
- par les contraintes qu'ils exercent ou les ressources qu'ils allouent aux acteurs, etc.,
- par leurs origines : normes imposées de l'extérieur (par les autorités publiques, par les dynamiques concurrentielles, par des organisations professionnelles, ou encore par des instances d'accréditation) ou créations endogènes.

Ce thème se décline en multiples questions :

- Comment sont produits les outils et se construisent des normes : par le marché, par des institutions, etc. ?
- Les outils mobilisés, leur nature et leur appropriation, ont-ils un impact sur les performances aussi bien que sur les orientations des acteurs économiques ?
- Comment concilier homogénéité des outils et différenciation des activités, implantations culturelles et normes réglementaires entre pays ?

La question des outils de gestion est aussi liée à la question des normes et standards concernant les produits et la production :

- Qui mobilise ces normes et ces standards ? Et comment sont-ils mis en œuvre ? Se substituent-ils ou rénovent-ils des normes plus anciennes ou plus informelles ?
- Quelles fonctions remplissent-ils ?
- Ont-ils une importance en tant que référent d'appartenance à l'entreprise ?
- Servent-ils d'arme concurrentielle entre pays, entre secteurs ?

L'information mobilisée par l'action mérite elle aussi considération sous ses diverses formes et fonctions, qu'elle soit portée par des technologies, des outils de codification ou par des échanges directs entre personnes.

- Qu'en est-il plus particulièrement lorsque sont en jeu des parties prenantes diverses (investisseurs, entreprises et autres formes d'organisation économique, clients, fournisseurs, pouvoirs publics, salariés, instances de normalisation, etc.) ?
- Et qu'en est-il dans des contextes d'usage variés (relations contractuelles, prises de décision, situations de crise, etc.) ?

Droit et dynamiques de l'action économique organisée

La régulation par le droit de la dynamique des affaires économiques et de ses acteurs sera abordée sous divers angles. Elle concerne les entreprises, mais aussi d'autres parties prenantes comme les consommateurs et les autorités publiques. Elle se traduit par des formes et des processus explicites, codifiés techniquement, mais aussi par des formes et processus plus implicites et informels. Elle pose des questions sur la nationalité des entreprises, l'internationalisation de leurs activités, le montage de cadres juridiques et la responsabilité des dirigeants. Elle sera considérée comme une donnée exogène aussi bien que comme une production stratégique endogène.

Elle soulève diverses questions, parmi lesquelles on signalera les suivantes :

- Assiste-t-on à une montée en puissance de la sphère du droit ? Si oui, en quoi diffère-t-elle de phénomènes passés ?
- Les débats juridiques sur l'actionnariat, les législations sur la transparence des comptes ou encore les évaluations de la responsabilité sociale mettent-ils en défaut les logiques classiques du droit des sociétés ? Des situations identiques sont-elles observables dans le passé ?
- L'émergence d'acteurs économiques (mouvement coopératif, associations à but non lucratif, etc.) et la montée en puissance d'espaces supranationaux (instances de régulation économique et politique, arènes internationales de confrontation, etc.) covariant-elles avec des transformations majeures de la production de régulation par le droit, tant du point de vue de ses producteurs effectifs que de ses contenus, de ses usages et de ses effets ?
- Constate-t-on un décalage substantiel entre la vision juridique de l'entreprise et sa réalité effective ? Quelle est sa nature ? Faut-il introduire de nouveaux cadres de références, et quels en seraient les principaux enjeux ? Le droit du travail reconnaît la notion de groupe de sociétés reposant sur des participations au capital, mais il ignore les groupes contractuels : cette différence de traitement est-elle justifiée ? Quels principes devraient déterminer le traitement juridique, fiscal et réglementaire des organismes à but non lucratif ? Quelle raison d'être pour une asymétrie de traitement avec des entreprises classiques ?
- Comment se produisent de nouvelles politiques (travail, environnement, droit de la concurrence, propriété intellectuelle, santé, etc.) édictant de la régulation par le droit ? Quels en sont les acteurs et dans quelles arènes ? Les autorités gouvernementales nationales et locales comptent-elles face aux réseaux d'experts ?

3.4. Gestion du personnel, emploi, travail

L'action économique organisée fait appel à des compétences et mobilise des ressources humaines. Elle offre des emplois. Elle génère des conceptions du travail et des pratiques relationnelles à l'intérieur des entreprises et entre elles et leurs environnements. Les périodes et les situations sont particulièrement intéressantes à étudier lorsque des évolutions ont cours tant au niveau des entreprises que des économies et des sociétés.

La diversification géographique, culturelle, économique et politique des contextes dans lesquels opèrent les entreprises se poursuit et s'accélère. Les marchés du travail (parcours de carrière, etc.) évoluent. Des réformes touchent aux systèmes de formation (validation des acquis, etc.). Les questions de l'emploi des femmes, des minorités se posent sous un jour nouveau.

De multiples approches sont possibles pour étudier ces questions. On peut étudier les pratiques en émergence ou en usage dans un volet spécifique, en examinant si les mutations observables dans l'un de ces volets s'accompagnent ou non de mutations dans d'autres : par exemple, la diversification des contextes d'action des entreprises conduit-elle à des pratiques dont les prémisses et les savoir-faire font encore appel à des références exclusivement locales ou mono-nationales, en matière de gestion des personnes, de relations avec les partenaires sociaux, etc. ?

Transformations des formes économiques et transformations du travail

L'organisation des entreprises et son lien avec le travail de leurs salariés mériteraient la poursuite des recherches déjà engagées, et ce tant du point de vue quantitatif que qualitatif. Il semblerait en outre opportun de comparer les approches entre types d'entreprises différentes (selon la taille, le secteur), entre entreprises privées et organisations publiques, et selon les pays.

Au plan général, on peut formuler les questions suivantes :

- Quelles sont les approches et les technologies (visibles et « invisibles ») qui structurent les organisations ? Qui en décide ? Comment sont-elles mises en œuvre par les salariés et traduites dans leur travail ? Comment les relations entre clients et fournisseurs sont-elles appréhendées, gérées et avec quels effets ?
- Que se passe-t-il lorsque des entreprises, françaises ou d'autres pays, passent de contextes publics protégés ou spécifiques à des contextes dits de marché ouvert et de statut privé ? Comment élaborer de nouveaux cadres d'analyse qui débouchent sur des approches intégrées permettant de gouverner ces transformations et les nouveaux contextes d'action

Les liens entre les conceptions de l'activité de travail et les conditions de travail constituent un autre sujet d'intérêt :

- Quels sont les acteurs et les instances qui s'en préoccupent ? Sur quels dispositifs s'appuient-ils, quelles ressources mobilisent-ils, et avec quels résultats ?
- Comment sont pris en compte des phénomènes comme le stress, l'absentéisme, les accidents du travail, et plus généralement les conditions de travail dans les modalités d'organisation et dans la définition des postes ? Quelle est leur efficacité ?
- Comment l'intensification du travail, en lien notamment avec la flexibilité et le temps de travail, sa perception par les salariés, est-elle prise en compte par les entreprises ? Et qu'en est-il de l'allongement de la vie professionnelle, des conditions spécifiques des travailleurs âgés ou, plus concrètement, de l'aménagement des postes de travail suivant les populations employées ?

L'évaluation des postes, comme celle de l'activité et des compétences, pourrait être l'occasion d'un renouvellement des méthodes et des outils mobilisés. Ainsi, l'articulation ou l'antagonisme entre l'individualisation des modes d'évaluation et de reconnaissance et la dimension collective des résultats mériterait des analyses approfondies.

- L'évaluation du travail en équipe ou celle des relations de service pose-t-elle des questions spécifiques ? Quelles sont les relations entre les incitations individuelles et le partage collectif des tâches ?
- Qu'en est-il des usages et des méthodes ou outils utilisés pour cette évaluation, selon les statuts des salariés, les secteurs (y compris les services), les statuts juridiques ou le degré d'internationalisation des entreprises.
- La négociation sociale traite-t-elle cette question et comment ? Quel est le bilan des amorces de négociations transnationales ?
- Comment passe-t-on d'une organisation du travail selon des moyens à une organisation du travail par objectifs ? Quels sont les impacts de l'organisation par objectifs sur les collectifs de travail, la coopération, la solidarité entre salariés ?

L'acquisition, le maintien et le renforcement des compétences fournissent aussi matière à exploration fine et comparative :

- Comment identifier des compétences clés et les transférer lors d'un changement générationnel ?
- Les formes d'organisation du travail (matricielles, par projet, en réseau, dans et entre firmes) ont-elles des effets comparables sur les échanges de savoir et l'apprentissage coopératif ? Note-t-on des variations selon les pays ou les cultures ?
- Qu'en est-il de la diversification des collectifs de travail (multiculturalisme, coexistence entre jeunes et anciens, genre, présence de femmes dans des activités et des milieux traditionnellement masculins) ?

La flexibilisation des horaires de travail et l'introduction des horaires dits atypiques touchent de plus en plus de secteurs :

- Comment sont-elles prises en compte par la gestion des entreprises ? Et comment sont-elles abordées par les partenaires sociaux ?
- Quels effets induisent-elles à divers niveaux et dans divers contextes (secteurs, pays, statuts des personnels, compétitivité, etc.) ?
- Comment se déclinent-elles selon les caractéristiques des populations. Quels sont les effets induits sur les pratiques familiales, résidentielles ?

Le contexte démographique de vieillissement général de la population d'une part, et le renforcement des réglementations, d'autre part - notamment des réglementations communautaires - en matière d'accroissement des taux d'activité, particulièrement en fin de vie active,- conduit à s'interroger plus spécifiquement sur la question du vieillissement.

- Le vieillissement de la main-d'œuvre et l'allongement de la vie professionnelle sont-ils un atout en termes de compétences ou bien pèsent-ils sur le recrutement des jeunes et sur leur déroulement de carrière ? Quels effets ont-ils en matière d'innovation et de renouvellement des compétences ?
- Quels effets ces processus exercent-ils aussi sur le contenu des activités de travail, sur l'aménagement des postes de travail et sur la transmission des savoirs ?

Emploi, gestion des ressources humaines, relations du travail

La diversité des formes d'organisation économiques interroge les relations d'emploi :

- Quels sont les effets des sous-traitances en cascades, de l'extériorisation, sur les formes d'emploi, etc. ?
- Comment s'organise la mobilité professionnelle ?
- Qu'en est-il des intermédiaires sur le marché du travail (groupement d'employeurs, portage salarial, intérim, etc.) ? Des incitations à la mise à son compte ? De la substitution d'une relation commerciale à une relation salariale, etc. ?
- Quelles modalités de mutualisation des compétences sont-elles mises en œuvre ?

Les politiques d'emploi sont, elles aussi, sujettes à approfondissement :

- Que sont les pratiques de recrutement des entreprises ? A quelles réponses et à quelles compétences font-elles appel ?
- Répondent-elles aux besoins de flexibilité sur les statuts et aux fluctuations d'activité ?
- Comment satisfaire à la fois des exigences propres à la pérennité et à la flexibilité ?
- Quelle est l'efficacité des politiques publiques (création d'entreprises, charges, etc.) pour la création et le maintien de l'emploi ?

La nature et la diversité des statuts des salariés restent des questions à explorer, en particulier dans des contextes de localisations nationales multiples et d'hétérogénéité des référents légaux :

- Observe-t-on des différences entre formes d'organisation économiques (sous-traitance, réseaux, etc.) ?
- Qu'en est-il de situations atypiques (salarié hybride, etc.) ? Quelles conséquences ont-elles (formation, implication, carrière des personnes) ?
- Comment s'articulent le droit du travail et celui des contrats ?

La gestion des personnes connaît elle aussi à la fois des évolutions et une forte diversification selon les secteurs et les pays de localisation :

- Comment est-elle prise en charge par les responsables opérationnels et par la fonction de GRH ? Comment sont gérées les compétences, avec quelles méthodologies, avec quelles conséquences ?
- Quelles évolutions affectent les politiques de rémunération et de formation ?
- Comment les entreprises réagissent-elles aux innovations, par exemple à la validation des acquis de l'expérience et aux nouveaux cadres de la formation tout au long de la vie ?
- Comment les entreprises mobilisent-elles les différentes composantes des politiques de l'emploi ?
- Comment les entreprises gèrent-elles la diversité des qualifications, des temps choisis et des populations (handicapés, etc.) ? L'individualisation et la segmentation des dispositifs de GRH sont-elles pertinentes ? Ont-elles des effets, par exemple, en termes de discrimination ?
- Les relations sociales voient-elles leur importance et leurs pratiques se modifier et, si oui, dans quels sens ? Assiste-t-on à une évolution des formes de négociation ? Que se passe-t-il quand les partenaires (dirigeants et syndicats) s'internationalisent ? Quelle est la part respective de l'attribution de l'employeur et celle des instances de type comité d'entreprise en matière de GRH ?

Une analyse des rapports de l'entreprise aux différentes populations mériterait d'être développée :

- Qui sont les populations de l'entreprise ? De quelles valeurs et compétences sont-elles porteuses ? Par rapport à quels projets sont-elles recrutées et comment ?
- Comment articuler impératifs d'entreprise et enjeux plus sociétaux ou collectifs ?
- Des chartes, des valeurs, des engagements éthiques, des codes de conduite (diversité, égalité, etc.) sont affichés par les entreprises. Quelles fonctions remplissent-ils, et avec quelle efficacité ? Comment se déploient-ils dans des contextes de localisation internationalisée ?
- Plus spécifiquement, qu'en est-il des labels et certifications appliquées aux ressources humaines ?

La notion de responsabilité sociale invite à réinterroger les analyses des politiques sociales d'entreprise, au regard des pratiques qui y sont associées, du champ d'intervention qu'elle recouvre, des référentiels qu'elle mobilise :

- Comment se déploie-t-elle concrètement, et avec quelles implications (pour les salariés, pour l'entreprise) ? Dans quelle mesure est-elle vraiment une innovation sociale ?
- Comment se concilient travail et hors travail ?

3.5. Innovation, recherche et développement : savoirs, connaissances

Bien que loin d'être neuve, la question de l'innovation revêt une acuité accrue depuis quelques années sous l'effet de facteurs divers : mutations technologiques, changements dans les modes de consommation et les usages, évolutions des réglementations et des modes de compétition économique, etc. L'innovation concerne directement l'entreprise et les autres formes d'organisation économiques en tant que système d'action collective générant de nouveaux potentiels et de nouvelles valeurs, qu'elles soient économiques, sociales, éthiques, esthétiques, etc. Mais c'est aussi un phénomène qui interpelle simultanément les dimensions économiques, marchandes, cognitives, organisationnelles ou sociales. Malgré la multiplication des travaux sur le sujet, l'innovation reste une question vive pour les sciences humaines et sociales, tant le phénomène reste difficile à qualifier, à réguler ou à organiser.

Production de connaissances

L'observation montre que les entreprises et autres formes d'organisation économiques fonctionnent comme des processus de création collective et de production de potentiels d'action les plus divers, mettant en œuvre des capacités d'apprentissage :

- Remarque-t-on des permanences et des différences selon les formes, mais aussi selon les époques, les secteurs, etc. ? Quels sont les discours, pratiques et modes de gestion et comment les caractériser ?
- Quelles dynamiques des savoirs sous-tendent l'innovation ?

La connaissance forme un volet central de la compétitivité et de la valeur des entreprises. Cependant les processus à l'œuvre, notamment entre l'amont et l'aval, appellent de nouvelles recherches :

- Comment se manifeste la connaissance en pratique ? Comment est-elle produite ou renouvelée ? Quels sont les moteurs et quels sont les processus de diffusion ou de transfert des savoirs (y compris les modes de formation) ? Quelles sont les modalités de mémorisation et de capitalisation des connaissances ?
- Comment et pourquoi la connaissance produite donne-t-elle des capacités d'innovation durables ? Sous quelles conditions et dans quels contextes (organismes publics ou entreprises, services ou industrie, etc.) ? Dans quelle mesure les résultats de la recherche amont sont-ils valorisables et contribuent à l'innovation ? Quel est le rôle de l'information et de la gestion des connaissances dans la gestion et le développement des entreprises ? Existe-t-il d'autres espaces de production de connaissances et d'autres régimes de renouvellement des savoirs qui mériteraient d'être modélisés ?

Créativité et entreprises innovantes

L'étude des leviers susceptibles de renforcer ou soutenir la capacité d'innovation des entreprises s'inscrit parfaitement dans l'appel à projets. Il s'agit de comprendre, d'une part, quels sont les acteurs ou les collectifs (au sein des organisations économiques comme à l'extérieur) qui sont à l'origine et qui développent l'innovation et, d'autre part, quelles sont les possibilités ou les conditions de son pilotage.

- Les entreprises héritées de la tradition industrielle sont-elles à même d'organiser les processus d'innovation ? D'autres formes sont-elles envisageables ?
- La gestion de projets est fortement liée à la capacité de programmation des actions et d'anticipation de leurs conséquences. Or l'innovation introduit des risques et de

l'incertitude qui supposent de structurer différemment les interactions. Comment le management par projet peut-il soutenir des processus innovants ?

- Quels sont les facteurs (salaires, profits, productivité, etc.) susceptibles de rendre les entreprises (au sens large) plus créatives et quels seraient les dispositifs collectifs et publics nécessaires au soutien effectif de programmes d'action créative ?
- L'innovation brouille les frontières entre institutions et entre entreprises. De nouveaux acteurs économiques apparaissent comme des collectifs organisationnels qui intègrent les clients comme concepteurs, voire qui sont décentralisés entre une multitude d'agents concepteurs (forums d'échanges, plates-formes logicielles partagées, etc.). Sont-ils susceptibles de structurer de nouvelles capacités d'innovation ? Voit-on émerger de nouveaux acteurs créateurs de nouveaux potentiels ? Quels sont alors les types de gestion possibles ?
- Comment s'opère le lien entre les potentialités de produits et de services qu'offre la connaissance amont et la mise sur marché effective de ces produits ? Dans quelles circonstances les modes de raisonnement et les techniques appliquées à l'analyse des usages et des consommations (par exemple dans le domaine du marketing) permettent-ils l'identification de valeurs sociétales émergentes ?
- En quoi la recherche favorise-t-elle l'innovation ? En matière de recherche, quelles coopérations favorisent le plus l'innovation ? Celles avec les organismes publics, les universités, les fournisseurs, les clients, les concurrents, les entreprises du même groupe ? Quelles sont les spécificités de chacun de ces partenariats ? Qu'est ce qui conduit une PME à mener des recherches en interne ou à les contractualiser ?

Socio-économie de l'innovation

L'innovation bouscule les paradigmes économique-financiers et transforme les rapports marchands en mettant en lumière de nouvelles valeurs. De nombreuses questions portent sur les mécanismes et les instruments de régulation appropriés à l'économie de l'innovation. Par exemple et sans limitation :

- La notion d'économie de la connaissance est largement admise comme caractéristique des économies contemporaines. Comment l'analyse intègre-t-elle les processus d'apprentissage, et comment les modèles peuvent-ils être enrichis ? La connaissance donne-t-elle des avantages concurrentiels durables, sous quelles conditions et dans quels contextes ?
- Alors que la protection des savoirs devient critique, les outils de propriété intellectuelle traditionnels sont-ils appropriés ou suffisants ?
- Les modèles théoriques sur lesquels s'appuie le financement de l'innovation sont-ils réalistes ? Dans quelle mesure les subventions publiques aident-elles les entreprises qui en bénéficient à aborder l'économie de marché ? Quels sont les cycles de croissance des *start-up* ? Les entreprises innovantes connaissent-elles des taux de développement qui varient en fonction des porteurs du projet, du secteur ou encore du type de l'innovation ?

4. Critères d'éligibilité et d'évaluation

Sont décrits ci-après les critères d'éligibilité et d'évaluation utilisés au cours de la procédure de sélection décrite en annexe (§1).

4.1. Critères d'éligibilité

Pour être éligible, le projet doit satisfaire aux conditions suivantes :

- Le coordinateur du projet ne doit pas être membre du comité d'évaluation du programme
- Le coordinateur doit être impliqué à au moins 30% de son temps de recherche dans le projet
- Les dossiers sous forme électronique et sous forme papier (les deux documents doivent être identiques) doivent être soumis dans les délais, au format demandé et être complets (toutes les rubriques obligatoires doivent être remplies)
- Le projet doit entrer dans le champ de l'appel à projets
- Les partenaires doivent soit appartenir à des organismes de recherche¹ (EPST, EPIC, universités, écoles, etc.) soit être des entreprises²
- La durée du projet doit être comprise entre 2 ans et 4 ans
- Le financement demandé ne devra pas dépasser 150 000 euros en moyenne par an et par projet.

Important : Les dossiers ne satisfaisant pas aux critères d'éligibilité ne seront pas soumis à avis d'expert extérieur et ne pourront en aucun cas faire l'objet d'un financement de l'ANR.

4.2. Critères d'évaluation

Les projets seront examinés selon les critères suivants :

- Pertinence de la proposition au regard des orientations de l'appel à projets
- Qualité scientifique (sujet, objectifs, démarches, attendus)
 - excellence scientifique en terme de progrès des connaissances
 - originalité et caractère novateur du projet par rapport à l'état des connaissances
 - qualité de la problématique
- Pertinence de la méthodologie
- Compétence scientifique des proposant
 - compétence scientifique des équipes constituées pour le projet
 - capacité à conduire le projet
 - adéquation entre partenariat et objectifs scientifiques
- Faisabilité (plan de travail, calendrier, modalités de travail en commun, gestion du projet, etc.)
- Moyens humains et financiers (adéquation à la chronologie et aux objectifs du projet)

¹ Cf définition en annexe §3.3

² Cf définition en annexe §3.3

5. Dispositions relatives au financement

Le financement attribué par l'ANR à chaque partenaire sera apporté sous forme d'une aide non remboursable, selon les dispositions du « Règlement relatif aux modalités d'attribution des aides de l'ANR », disponible sur le site internet de l'ANR.

Seuls pourront être bénéficiaires des aides de l'ANR : les partenaires résidant en France, les laboratoires associés internationaux des organismes de recherche et des établissements d'enseignement supérieur et de recherche français ou les institutions françaises implantées à l'étranger. La participation de partenaires étrangers est possible :

- soit s'ils assurent leur propre financement dans le projet.
- soit s'ils sont en position de prestataires de service d'un partenaire financé par l'ANR.

Important : L'ANR n'attribuera pas d'aides de montant inférieur à 15 000 € à un partenaire d'un projet.

Pour les entreprises³, le **taux maximum** d'aide de l'ANR est le suivant :

Type de recherche	Taux maximum d'aide pour les PME ⁴	Taux maximum d'aide pour les entreprises autres que PME ⁴
Recherche fondamentale ⁵	50 % des dépenses éligibles	30 % des dépenses éligibles
Recherche industrielle ⁶	50 % des dépenses éligibles	30 % des dépenses éligibles

Les projets de type développement pré-concurrentiel⁷ ne rentrent pas dans le présent appel à projets

L'ANR n'accordera pas d'allocations de recherche dans le cadre de cet appel à projets. Le recours à des doctorants peut être envisagé pour des vacances ne dépassant pas 6 mois.

6. Modalités relatives aux pôles de compétitivité

Les partenaires du projet pourront mentionner si le projet fait partie des projets labellisés, ou en cours de labellisation, par un pôle de compétitivité (ou plusieurs, en cas de projet interpôles).

Les partenaires d'un projet labellisé par un (des) pôle(s) de compétitivité et retenu par l'ANR dans le cadre de cet appel à projets pourront se voir attribuer un complément de financement par l'ANR.

Le partenaire coordinateur ou le(s) partenaire(s) concerné(s) devront transmettre à l'ANR, pour chaque pôle de compétitivité concerné, un formulaire d'attestation de labellisation dûment rempli et signé par un représentant de la structure de gouvernance du pôle, dans un délai de deux mois maximum après la date limite d'envoi des projets sous forme électronique. La procédure à suivre est décrite en annexe (§ 2).

³ cf. définitions données en annexe § 3.3

⁴ en particulier, est une PME une entreprise **autonome** comprenant jusqu'à 249 salariés, avec un chiffre d'affaires inférieur à 50 M€ ou un total de bilan inférieur à 43 M€ (cf. Annexe § 3.3).

⁵ cf. définitions données en annexe § 3.1

⁶ cf. définitions données en annexe § 3.1

⁷ cf. définitions données en annexe § 3.1

7. Modalités de soumission

Le dossier de soumission à l'appel à projets devra comporter l'ensemble des éléments nécessaires à l'évaluation scientifique et technique du projet.

Les éléments du dossier de soumission, seront mis en ligne sur le site internet de l'ANR, autour du 06/02/2007.

La description scientifique et technique du projet devra être rédigée de préférence en anglais sauf pour les projets pour lesquels l'usage du français s'impose. Cela concerne en particulier certains projets en Sciences Humaines et Sociales où le français peut être utilisé dans le cadre d'une évaluation internationale.

Les dossiers soumis sous forme électronique et sous forme papier devront comporter les mêmes éléments.

Le **dossier de soumission** devra impérativement être transmis par le partenaire coordinateur :

1. **sous forme électronique** au plus tard le **04/04/07 à 16H** à l'adresse suivante :
entreprises-anr@ens-lsh.fr

et

2. **sous forme papier** par voie postale au plus tard le **04/04/07 à minuit**, en 3 exemplaires (1 original signé et 2 copies) le cachet de la poste faisant foi, à l'adresse :

**ENS LSH
Programme ANR
Entreprises et formes d'organisation économiques
15, parvis René Descartes
BP 7000 69342 Lyon cedex 07**

Un accusé de réception sous forme électronique sera envoyé au coordinateur par l'unité support.

Pour tout renseignement, contacter, de préférence par courrier électronique :

- **information de nature administrative et financière**
Carine Sevestre, entreprises-anr@ens-lsh.fr, 04 37 37 63 75
- **information de nature scientifique**
Pierre-Olivier Pin, pierre-olivier.pin@agencerecherche.fr

ANNEXES

1. Procédure de sélection

Les principales étapes de la procédure de sélection sont les suivantes :

- Examen de l'**éligibilité des projets** par le comité d'évaluation et désignation des experts extérieurs
- **Evaluation des projets** par le comité d'évaluation après réception des avis des experts extérieurs
- **Examen des projets** par le comité de pilotage et **proposition d'une liste des projets à financer** par l'ANR (liste principale et éventuellement liste complémentaire)
- Etablissement de la **liste des projets sélectionnés** par l'ANR (liste principale et éventuellement liste complémentaire) et publication de la liste
- Envoi aux coordinateurs des projets non sélectionnés d'un avis synthétisé des comités
- Finalisation des dossiers administratif et financier pour les projets retenus et publication de la **liste des projets retenus** pour financement

Les rôles respectifs des principaux acteurs de la procédure de sélection sont :

- Le **comité d'évaluation**, composé de membres des communautés de recherche concernées, français ou étrangers, issus de la sphère publique, a pour mission d'évaluer les projets et de les répartir dans trois catégories : A (recommandés), B (acceptables), et C (rejetés).
- Les **experts extérieurs** désignés par le comité d'évaluation, donnent un avis écrit sur les projets. Au moins deux experts sont désignés pour chaque projet.
- Le **comité de pilotage** composé de personnalités qualifiées et de représentants institutionnels a pour mission de proposer à partir des travaux du comité d'évaluation, une liste de projets à financer par l'ANR.

Les dispositions de la charte de déontologie doivent être respectées par les personnes intervenant dans la sélection des projets, notamment les dispositions liées à la confidentialité et aux conflits d'intérêt. La charte de déontologie de l'ANR est disponible sur son site internet.

Les modalités de fonctionnement et d'organisation des comités d'évaluation et de pilotage sont décrites dans des documents disponibles sur le site internet de l'ANR.

La composition des comités du programme est affichée sur le site internet de l'ANR

(www.agence-nationale-recherche.fr)

2. Modalités relatives aux pôles de compétitivité

Le formulaire d'attestation de labellisation d'un projet par un pôle de compétitivité se trouve avec l'ensemble des documents téléchargeables constituant le dossier de soumission.

Le partenaire coordinateur ou le(s) partenaire(s) concerné(s) devront :

- transmettre le formulaire renseigné sous forme électronique à la structure de gouvernance de chaque pôle de compétitivité concerné (un projet interpôles peut faire l'objet d'une labellisation par chacun des pôles concernés),
- réceptionner une version papier dûment signée de l'attestation de labellisation, en cas d'accord du pôle pour la labellisation, pour chaque pôle concerné,
- transmettre :
 - à l'ANR la(les) attestation(s) de labellisation dûment signée(s) par courrier ou par fax (coordonnées indiquées sur le formulaire),
 - à l'unité support (le cas échéant) une copie de la(les) attestation(s) de labellisation dûment signée(s) par courrier ou par fax (coordonnées indiquées sur le formulaire).

Les attestations dûment signées devront être transmises à l'ANR dans un délai de deux mois maximum après la date limite d'envoi des projets sous forme électronique.

3. Définitions

3.1 Définitions relatives aux différents types de recherche

- 1) **Recherche fondamentale** : Par ce terme, la Commission Européenne entend « une activité visant un élargissement des connaissances scientifiques et techniques non liées a priori à des objectifs précis industriels ou commerciaux » (JOCE 28/02/2004 L 63/23).
- 2) **Recherche industrielle** : Par ce terme, la Commission Européenne entend « la recherche planifiée ou des enquêtes critiques visant à acquérir de nouvelles connaissances, l'objectif étant que ces connaissances puissent être utiles pour mettre au point de nouveaux produits, procédés ou services ou entraîner une amélioration notable des produits, procédés ou services existants » (JOCE 28/02/2004 L 63/23).
- 3) **Développement pré-concurrentiel** : Par ce terme, la Commission Européenne entend « la concrétisation des résultats de la recherche industrielle dans un plan, un schéma, ou un dessin pour des produits, procédés ou services nouveaux, modifiés ou améliorés, qu'ils soient destinés à être vendus ou utilisés, y compris la création d'un premier prototype qui ne pourra pas être utilisé commercialement. Elle peut en outre comprendre la formulation conceptuelle et le dessin d'autres produits, procédés ou services ainsi que des projets pilotes, à condition que ces projets ne puissent pas être convertis ou utilisés pour des applications industrielles ou une exploitation commerciale. Elle ne comprend pas les modifications de routine, procédés de fabrication, services existants et autres opérations en cours, même si ces modifications peuvent représenter des améliorations » (JOCE 28/02/2004 L 63/23).

3.2 Définitions relatives à l'organisation des projets

Pour chaque projet, un **partenaire coordinateur** unique est désigné et chacun des autres **partenaires** désigne un **responsable scientifique et technique**.

Partenaire coordinateur : Organisme de recherche ou entreprise d'appartenance du coordinateur.

Coordinateur : Il est le responsable de la coordination scientifique et technique du projet, de la mise en place et de la formalisation de la collaboration entre les partenaires, de la production des livrables du projet, de la tenue des réunions d'avancement et de la communication des résultats. L'organisme auquel appartient le coordinateur est appelé partenaire coordinateur.

Partenaire : unité d'un organisme de recherche ou entreprise.

Responsable scientifique et technique : Il est l'interlocuteur privilégié du coordinateur et est responsable de la production des livrables du partenaire. Pour l'organisme assurant la coordination générale du projet, le responsable scientifique et technique du projet est en général le coordinateur du projet dans son ensemble. Toutefois, notamment dans le cadre de projets de grande taille, la coordination du projet peut être assurée par une tierce personne de la même entreprise ou du même laboratoire.

Projet partenarial organisme de recherche / entreprise : projet de recherche pour lequel au moins un des partenaires est une entreprise, et au moins un des partenaires appartient à un organisme de recherche (cf. définitions au § 3.3 de la présente annexe).

3.3 Définitions relatives aux structures

Organisme de recherche : Est considéré comme organisme de recherche, une entité, telle qu'une *université ou institut de recherche*, quel que soit son statut légal (organisme de droit public ou privé) ou son mode de financement, dont le but premier est d'exercer les activités de recherche fondamentale ou de recherche industrielle ou de développement expérimental et de diffuser leur résultats par l'enseignement, la publication ou le transfert de technologie ; les profits sont intégralement réinvestis dans ces activités, dans la diffusion de leurs résultats ou dans l'enseignement ; les entreprises qui peuvent exercer une influence sur une telle entité, par exemple en leur qualité d'actionnaire ou de membre, ne bénéficient d'aucun accès privilégié à ses capacités de recherche ou aux résultats qu'elle produit. (Document adopté le 22/11/06 par la Commission Européenne⁸)

Entreprise : Est considérée comme entreprise, toute entité, indépendamment de sa forme juridique, exerçant une activité économique. Sont notamment considérées comme telles, les entités exerçant une activité artisanale, ou d'autres activités à titre individuel ou familial, les sociétés de personnes ou les associations qui exercent régulièrement une activité économique (Recommandation 2003/361/CE de la Commission Européenne du 6 mai 2003 concernant la définition des petites et moyennes entreprises⁹).

Petite et Moyenne Entreprise (PME) : La définition d'une PME est celle de la Commission européenne, figurant dans la Recommandation 2003/361/CE de la Commission européenne du 6 mai 2003¹⁰). Notamment, est une PME une entreprise autonome comprenant jusqu'à 249 salariés, avec un chiffre d'affaires inférieur à 50 M€ ou un total de bilan inférieur à 43 M€.

⁸ *Encadrement communautaire des aides d'État à la recherche, au développement et à l'innovation* - http://ec.europa.eu/comm/competition/state_aid/reform/rdi_fr.pdf

⁹ JO L du 20.5.2003, p. L 124/39

¹⁰ *id.*