

Yvon PESQUEUX
Hesam Université
Professeur du CNAM, titulaire de la Chaire « Développement des Systèmes d'Organisation »
292 rue Saint Martin
75 141 Paris Cédex 03
France
Téléphone ++ 33 (0)1 40 27 21 63
FAX ++ 33 (0)1 40 27 26 55
E-mail yvon.pesqueux@lecnam.net / yvon.pesqueux@gmail.com
Site web eesd.cnam.fr

Les enjeux socio-économiques de la société de la connaissance

Résumé

Ce texte est organisé de la manière suivante. Après une introduction qui aborde la question des enjeux de la société de la connaissance, il aborde successivement : le pouvoir des travailleurs du savoir au sein des organisations ; pour une sociologie des professions intellectuelles ; la connaissance comme enjeu de pouvoir économique entre les concurrents ; les enjeux politico-économiques de la connaissance dans la compétition entre nations ; les enjeux de la connaissance dans les relations entre parties intéressées ; un focus sur les *creative commons* ; les institutions économiques de la société de la connaissance.

Introduction¹

La théorie des ressources (E. Penrose² ; J. B. Barney³) a mis en évidence qu'un brevet, une marque, une technologie, un système d'information ou un outil de production constituent autant de ressources ou de compétences pouvant conférer un avantage concurrentiel à l'organisation qui la détient. Dans l'« économie de la connaissance », c'est la capacité de l'organisation à générer, diffuser, combiner et protéger des savoirs et des compétences qui lui confère un avantage concurrentiel durable et lui permet de créer de la valeur. Corollairement, la nature stratégique de la connaissance conduit les concurrents à chercher à se l'approprier pour capter une part de la rente de situation conférée par la détention de cette connaissance.

¹ Y. Pesqueux & M. Ferrary, *Management de la connaissance - Knowledge Management & Apprentissage organisationnel & Société de la connaissance*, Economica, Paris, 2011 – 2^e édition – Labellisé par le collège de labellisation FNEGE

² E. Penrose, *The Theory of the Growth of the Firm*, Basil Blackwell, 1959.

³ J. B. Barney, « The Resource-Based Theory of the Firm », *Organization Science*, vol. 5, 1996, p. 469-486.

Depuis une trentaine d'années, il est souvent mentionné que les économies occidentales traverseraient une période de transition d'une société industrielle vers une société de la connaissance. Cette évolution se traduirait de diverses manières, notamment par le rôle de la recherche et de l'éducation dans la compétitivité des nations et par l'importance de l'innovation plus que de l'industrialisation dans l'avantage concurrentiel des entreprises (OCDE⁴).

L'avènement de l'économie de la connaissance marque une reconfiguration du modèle économique des grandes organisations. L'avantage concurrentiel n'est plus lié à la capacité productive qui, par l'importance du volume de production, optimisait des économies d'échelle pour améliorer leur compétitivité en termes de coût. Désormais l'avantage concurrentiel est considéré comme étant lié à la capacité d'innovation. Dans l'économie de la connaissance, les grandes entreprises, qu'elles soient du secteur automobile, informatique ou pharmaceutique, externalisent les activités industrielles de production pour se focaliser sur les activités de recherche et développement afin de renforcer leur compétitivité grâce à leur capacité d'innovation.

Ce changement structurel est pris en compte par les Pouvoirs Publics dans leur politique industrielle de soutien à la compétitivité des entreprises tant au plan national qu'europpéen. Ainsi, en mars 2000, lors du sommet de Lisbonne, le Conseil Européen a fixé pour objectif de faire de l'Union Européenne « *l'économie de la connaissance la plus dynamique et la plus compétitive du monde* ». Puis, lors du sommet de Barcelone, il a affirmé que « *si l'on veut réduire l'écart entre l'Union Européenne et ses principaux concurrents, l'effort global en matière de recherche et développement et d'innovation dans l'Union Européenne doit être fortement stimulé, et l'accent doit être mis plus particulièrement sur les technologies d'avant-garde. En conséquence, le Conseil Européen considère que l'ensemble des dépenses en matière de R&D et d'innovation dans l'Union doit augmenter, pour approcher 3% du PIB d'ici 2010* ».

Il est possible d'identifier la production de connaissance à travers les deux indicateurs que sont les dépenses de R&D et la formation (B. Guilhon & J.-L. Levet⁵, 2003, p. 5). Dans cette perspective, les modalités auxquelles les organisations recourent pour améliorer leur compétitivité économique relèvent de l'augmentation des dépenses de R&D et du niveau de formation de la main-d'œuvre employée pour accroître le nombre de technologies et de produits nouveaux. Cependant, ramener l'économie de la connaissance aux activités liées à l'innovation technologique et à la R&D est une approche trop réductrice pour comprendre les enjeux politico-économiques d'une société de la connaissance. Il convient d'inclure les activités intellectuelles dont la finalité est d'utiliser un capital de connaissances et des capacités cognitives pour faire face à une problématique organisationnelle. Dans cette perspective, les connaissances managériales, juridiques, financières, publicitaires, etc. sont autant de connaissances dont les détenteurs peuvent être considérés comme des travailleurs du savoir qui produisent, diffusent et/ou commercialisent des connaissances. Les cabinets de conseils en management et en organisation, les sociétés de services informatiques, les

⁴ OCDE, *Governance in the 21st Century*, 2000.

⁵ B. Guilhon & J.-L. Levet, *De l'intelligence économique à l'économie de la connaissance*, Economica, Paris, 2003, p. 5.

cabinets d'avocats, les banques d'affaires ou les agences de publicité sont autant d'organisations qui peuvent alors être considérées comme étant « parties intéressées » d'une société de la connaissance.

Appréhender les enjeux sociaux de la connaissance ne peut pas se limiter à une approche économique car des aspects politiques et sociologiques importants interviennent dans la régulation des relations entre les différentes parties de la société de la connaissance. La compréhension des enjeux socio-politiques dans lesquels est encastrée la société de la connaissance est complexifiée par sa nature même. Souvent la connaissance n'appartient pas en propre à l'organisation mais aux salariés qu'elle emploie, rendant d'autant plus complexe sa gestion car, lorsque l'organisation « apprend », elle le fait bien souvent à travers ses salariés. Ces *knowledge workers* acquièrent du pouvoir au sein de l'organisation du fait de la connaissance qu'ils détiennent. De plus, l'accumulation de savoirs contribue à l'accroissement de leur valeur sur le marché du travail. Ainsi, la rentabilité des investissements dans la formation pour diffuser des connaissances au sein de l'organisation apprenante dépendra de la stabilité des salariés formés en son sein, faisant de la gestion des ressources humaines une pratique essentielle du management de la connaissance.

Pour saisir les enjeux sociologiques dans lesquels est encastré le management de la connaissance, il convient de se démarquer des cadres d'analyse théorique qui prêtent aux organisations une volonté propre pour affirmer qu'elles ne sont que ce que les agents humains et les groupes sociaux qui les composent en font. Les perspectives théoriques qui prêtent une volonté propre aux organisations constituent un moyen d'omettre que cette volonté est bien souvent celle qui a été définie par les individus qui gouvernent les entreprises, à savoir les managers. J. K. Galbraith⁶ et A. Chandler⁷ ont identifié que les orientations des organisations ne leur sont pas propres, mais sont plutôt celles de la catégorie sociale qui les dirige, à savoir les managers et que ceux-ci cherchent souvent à optimiser leurs intérêts, qui peuvent être antagonistes avec ceux d'autres parties intéressées (salariés, actionnaires, fournisseurs, clients, Pouvoirs Publics, etc.). Comme l'illustre J. K. Galbraith, cette catégorie est porteuse d'intérêts spécifiques d'autant plus aisément optimisables que les managers, censés officiellement prendre des décisions qui optimisent les intérêts de leurs mandataires, à savoir leurs actionnaires, bénéficient en réalité d'une asymétrie d'information qui leur permet d'optimiser leurs intérêts particuliers. Cette asymétrie d'information est au centre de la théorie de l'agence (M. C. Jensen & W. C. Meckling⁸) qui, selon eux, amène les actionnaires à offrir aux dirigeants des contrats, notamment à partir d'une participation actionnariale, devant les conduire à optimiser les intérêts des actionnaires tout en optimisant les leurs. La déshumanisation théorique des organisations rend moins visibles les intérêts et les conflits qui peuvent naître dans le cadre du management de la connaissance. L'identification des acteurs et groupes sociaux impliqués dans le management de la connaissance permettent d'en comprendre les enjeux politico-économiques sous-jacents. La catégorie professionnelle à l'origine de la mise en œuvre de la gestion des connaissances est celle des managers. Il convient donc de

⁶ J. K. Galbraith, *Le nouvel état industriel*, Gallimard, collection « tel », Paris, 1967.

⁷ A. D. Chandler, *The Visible Hand. The Managerial Revolution in American Business*, Belknap Press, 1977.

⁸ M. C. Jensen & W. C. Meckling, « Theory of the Firm: Managerial Behavior, Agency Cost, and Ownership Structure », *Journal of Financial Economics*, vol. 3, n° 4, 1976.

comprendre en quoi cette pratique de gestion sert leurs intérêts et, corollairement, peut entrer en conflit avec les intérêts des autres parties intéressées et, plus particulièrement, avec les travailleurs détenteurs initiaux des connaissances.

Pour préserver son avantage concurrentiel, l'organisation doit protéger cette connaissance pour éviter son appropriation par certaines parties de son activité productive (concurrents, clients, fournisseurs, Pouvoirs Publics, etc.). La connaissance devient alors un enjeu de pouvoir entre les détenteurs de la connaissance et les managers, entre les organisations concurrentes pour recruter et garder les détenteurs de la connaissance, entre les parties intéressées pour s'approprier la rente économique que confère la maîtrise de la connaissance, entre les États pour attirer ces travailleurs, source de croissance économique et également entre les différentes professions détentrices de connaissances. C'est la dimension stratégique de la connaissance qui fait de l'intelligence économique, des investissements en R&D et dans le système éducatif des enjeux de la compétitivité des nations. Le management de la connaissance ne peut pas être isolé de son environnement politico-économique et il doit prendre en compte les différentes parties prenantes qu'il implique. Si parfois les sciences de gestion, dans leur approche scientifique, tendent à ignorer les conflits d'intérêt et les jeux de pouvoir qui caractérisent les systèmes humains, plusieurs champs disciplinaires comme la sociologie, la philosophie ou les sciences politiques font de la connaissance un enjeu central des conflits sociaux. Ainsi, M. Foucault⁹ a montré en quoi la science peut être instrumentée en un outil de pouvoir au service de celui qui la maîtrise. Dans une société de la connaissance, la légitimité politique et économique est fondée sur des principes de justification scientifique conduisant les acteurs sociaux à s'approprier le savoir à des fins politiques et économiques.

À l'instar du futurologue américain A. Toffler¹⁰, il convient de comprendre l'avènement d'une société de la connaissance comme une redéfinition des relations politico-économiques entre les différentes catégories socio-économiques. Savoir ou ne pas savoir constitue une asymétrie de connaissances que les parties intéressées de l'action économique chercheront à préserver ou à réduire en fonction de leurs intérêts. Le management de la connaissance au sein des organisations et entre les catégories socio-économiques d'une société sera influencé par ces enjeux de pouvoir. Dans la compréhension des enjeux politico-économiques relatifs à l'économie de la connaissance, il convient de distinguer cette dernière de l'individu qui la produit et/ou qui la détient (*knowledge worker*) avec l'organisation qui emploie ce travailleur. Cette figure tend d'ailleurs aujourd'hui à se substituer, dans le secteur privé, à celle de l'ingénieur et dans le secteur public à celle de chercheur. En conséquence, cette figure conduit à proposer une figure alternative à celle du manager. Dans les termes de l'économie de la connaissance, là où le manager poursuivrait une logique financière, le *knowledge worker* aurait pour vocation la création de connaissances, marchandes ou non, organisationnelles ou non. La question est alors de savoir dans quelle mesure cette figure peut aujourd'hui être considérée comme « solide ». Considérer le capital intellectuel comme le principal facteur de production de valeur économique renouvelle l'analyse marxiste de rapports de production de valeur économique en faisant des travailleurs du savoir une nouvelle classe sociale porteuse d'intérêts

⁹ M. Foucault, *Les Mots et les Choses : une archéologie des sciences humaines*, Gallimard, Paris, 1967.

¹⁰ A. Toffler, *Le choc du futur*, Livre de Poche, 1990.

spécifiques à défendre et à reproduire. Les rapports sociaux étant déterminés par les rapports économiques, il convient de comprendre la société de la connaissance comme étant sous-tendue par des institutions visant à protéger et à reproduire la nouvelle classe dominante des travailleurs du savoir. Dans la perspective structuraliste de P. Bourdieu¹¹, le système éducatif, notamment les grandes écoles, se comprennent comme des outils d'entretien et de reproduction des élites économiques et politiques de la société de la connaissance.

Appréhender la connaissance dans une perspective économique signifie également qu'elle est soumise aux « mécanismes » concurrentiels du marché. Produire et vendre du savoir constitue une opportunité de marché qu'exploitent des agents économiques. Mais il est important de comprendre en quoi la nature de la connaissance (codifiée ou humanisée) met en jeu des « mécanismes » concurrentiels différents conduisant à distinguer le marché de la connaissance du marché du travail des travailleurs du savoir. Il s'agit également de comprendre les modalités de la construction de la valeur économique de la connaissance dans le champ scientifique. Dans cette perspective, les sciences de gestion deviennent un outil de pouvoir du fait de leur volonté de comprendre scientifiquement les pratiques de management pour en élaborer des règles d'action enseignables aux managers. Cela a d'ailleurs fait d'ailleurs des écoles de gestion des lieux d'apprentissage des connaissances liées à l'exercice du pouvoir économique.

La connaissance, du fait de la dimension stratégique qu'elle a dans une économie de la connaissance, confère à son détenteur un pouvoir important qui va influencer les relations entre les agents économiques.

Le pouvoir des travailleurs du savoir au sein des organisations

Les sociologues et les théoriciens des organisations ont mis en évidence l'importance des relations de pouvoir au sein des entreprises (H. Mintzberg¹²). Les individus ont des objectifs et des intérêts à faire aboutir, parfois au détriment des autres agents, conduisant à faire de l'organisation un lieu de conflit. Les membres de l'organisation détiennent des ressources de pouvoir pour faire aboutir leurs intérêts. Le pouvoir se définit alors comme un rapport de force entre deux individus dont l'un peut retirer plus d'avantage que l'autre, mais où, également, le second n'est jamais totalement démuné face au premier (M. Crozier & E. Friedberg¹³). Cependant, la relation conflictuelle n'est pas strictement interindividuelle mais plutôt entre coalitions d'individus. L'agent organisationnel doit s'allier avec d'autres pour faire aboutir ses intérêts. Leurs actions sont limitées par la contrainte économique, dont la matérialisation majeure est la survie de l'organisation créatrice de la valeur que les agents économiques cherchent à s'approprier. L'organisation est un système conflictuel socio-politique soumis à des contraintes économiques (J. G. March & H. Simon¹⁴). Dans ce système politique, le dirigeant est un personnage central, un

¹¹ P. Bourdieu, *La noblesse d'état*, Les Éditions de Minuit, Paris, 1989.

¹² H. Mintzberg, *The Nature of Managerial Work*, Harper and Row, 1979.

¹³ M. Crozier & E. Friedberg, *L'acteur et le système*, Le Seuil, Paris, 1977, p. 69.

¹⁴ J. G. March & H. A. Simon, *Organizations*, John Wiley and Sons, New York, 1959.

« arbitre politique », qui organise les coalitions tout en cherchant à optimiser ses intérêts (J. G. March¹⁵).

Au-delà du pouvoir formel conféré par les règles de l'organisation, il existe des sources de pouvoir informel, dont la principale caractéristique est de rendre incertain le comportement des agents organisationnels (M. Crozier¹⁶). La détention d'une connaissance constitue une asymétrie qui confère du pouvoir à celui qui la détient. Comme le notent M. Crozier et E. Friedberg¹⁷, la première grande source de pouvoir est celle qui est liée à la possession d'une compétence ou d'une spécialisation fonctionnelle difficilement remplaçable. L'expert est le seul qui dispose du savoir-faire, des connaissances et de l'expérience du contexte qui lui permettent de résoudre certains problèmes cruciaux pour l'organisation. La détention d'une connaissance est une source de pouvoir pour trois raisons. La première est qu'elle permet à son détenteur de rendre son comportement difficilement contrôlable. Les méthodes de contrôle de gestion peuvent difficilement se déployer sur l'activité d'un expert, que celui-ci soit un artisan, un chirurgien, un avocat ou un chercheur. La seconde est qu'elle rend incertain le comportement de son détenteur quand il est en situation de « sollicité » car il mobilise ses compétences quand il le souhaite plus que lorsque l'organisation le lui demande. Comme le soulignent M. Crozier & E. Friedberg, l'expert négocie la mise à disposition de ses connaissances. La troisième source de pouvoir constituée par la connaissance est qu'elle confère une ressource à échanger avec les autres quand son détenteur est dans une position de « demandeur ». Plus un individu sera un détenteur exclusif d'une connaissance recherchée au sein de l'organisation et plus sa capacité d'échange sera importante pour mobiliser les compétences des autres afin de faire aboutir ses propres intérêts.

Cela conduit à considérer l'organisation comme un lieu de conflit et de marchandage dans lequel la détention de connaissance confère du pouvoir et fait de la relation entre les dirigeants et les travailleurs du savoir (qui détiennent les connaissances nécessaires à l'activité) une relation intrinsèquement conflictuelle. L'analyse historique de A. D. Chandler¹⁸ montre que les managers se sont constitués en une catégorie professionnelle dont la finalité est la rationalisation du processus de production afin d'améliorer la performance. Le management consiste à améliorer le processus de création et de diffusion de la connaissance au sein de l'organisation, mais également à réduire l'incertitude que représentent des positions de monopoles informationnels détenues par certains salariés.

L'essence du métier de dirigeant est la prise de décision (C. I. Barnard¹⁹). La pertinence de la décision dépend de la qualité des informations sur lesquelles elle se fonde. Dès lors, les personnes qui possèdent ces informations se trouvent investies d'un certain pouvoir dans leurs relations avec les managers. Ces derniers n'auront de cesse de réduire leur dépendance informationnelle envers les travailleurs du savoir. De ce fait, dans les organisations, une problématique importante des managers est de réduire l'asymétrie de

¹⁵ J. G. March, « The Business Firm as a Political Coalition », *Journal of Politics*, vol. 24, 1962, pp. 662-678.

¹⁶ M. Crozier, *Le phénomène bureaucratique*, Le Seuil, Paris, 1963.

¹⁷ M. Crozier & E. Friedberg, *op. cit.*, p. 84.

¹⁸ A. D. Chandler, *op. cit.*

¹⁹ C. I. Barnard, *The Functions of the Executive*, Harvard University Press, Cambridge, 1938.

connaissances à travers des choix organisationnels et technologiques qui permettent de reprendre le pouvoir dans leurs relations avec les travailleurs du savoir. L'expertise du manager est de savoir réduire le pouvoir des travailleurs de la connaissance ou de mettre en œuvre des pratiques managériales garantissant la contribution de ces travailleurs aux objectifs qu'il a définis. Le manager est, à sa manière, un travailleur du savoir dont la connaissance porte sur le management de la connaissance et de ses détenteurs.

Dans certaines organisations, ce sont les travailleurs du savoir qui détiennent le pouvoir formel. Ainsi les structures juridiques en *partnership* ou en commandite qui caractérisent certaines banques d'affaires (Lazard ou Rotschild), les cabinets de conseil en management (McKinsey ou Boston Consulting Group), les cabinets d'avocats et certaines sociétés de services informatiques, correspondent à une détention du capital par les détenteurs des connaissances nécessaires à l'activité.

La gestion du changement est une problématique centrale (Y. Pesqueux & B. Triboulois²⁰). Tout changement constitue une redéfinition de la structure du pouvoir au sein de l'organisation, surtout lorsqu'il correspond à une redistribution de la détention de la connaissance entre les agents organisationnels.

Les ouvrages de consultants (H. Hammer & G. Champy²¹ ; B. Grouard & F. Meston²²) insistent sur la nécessité de gérer la résistance aux projets de changements et proposent des solutions d'accompagnement du changement en associant les agents organisationnels, en identifiant les agents qui résistent pour réduire leur pouvoir de nuisance ou en construisant des coalitions d'agents organisationnels favorables au changement.

Dans cette perspective socio-politique, les pratiques managériales en matière de gestion de la connaissance peuvent s'interpréter comme étant des tentatives pour affaiblir le pouvoir des travailleurs du savoir en déshumanisant leurs savoirs ou en mettant en place des systèmes de contrôle et d'incitation assurant leur collaboration. Ces deux logiques d'action expliquent la récurrence des problématiques de gestion du changement liées aux systèmes d'information et aux pratiques de management des ressources humaines en matière de gestion de la connaissance.

Les usages des TIC doivent donc être analysés à l'aune de la relation de pouvoir qui lie les travailleurs et les managers autour de la détention des savoirs productifs. Cette dimension politique explique la volonté des managers de mettre en place certaines pratiques de gestion de la connaissance au sein de l'organisation et permet également de comprendre les comportements de résistance des travailleurs à ces pratiques. Il existe en effet des catégories de connaissances qui sont intrinsèquement humanisées (M. Ferrary & Y. Pesqueux²³, 2004). Les connaissances tacites sont liées à la personne qui les détient et confèrent un pouvoir à leur possesseur. Le nécessaire degré d'implication des travailleurs

²⁰ Y. Pesqueux & B. Triboulois, *La dérive organisationnelle*, L'Harmattan, Paris, 2004.

²¹ H. Hammer & G. Champy, *Le reengineering des processus*, Éditions d'Organisation, Paris, 1995.

²² B. Grouard & F. Meston, *L'entreprise en mouvement – conduire et réussir le changement*, Dunod, Paris, 1998.

²³ M. Ferrary & Y. Pesqueux, *L'organisation en réseau. Mythes et réalités*, PUF, collection « La politique éclatée », Paris, 2004.

détenteurs des connaissances tacites dans le management de ce type de connaissance pose aux managers un enjeu différent de la gestion de connaissances codifiées, formalisées et déshumanisées.

Le pouvoir des travailleurs du savoir repose sur le fait de rendre incertain l'usage des connaissances qu'ils détiennent dans l'activité productrice, mais également de menacer leur employeur de mettre leurs compétences au service d'un autre. A. Hirschman²⁴ a montré que la contestation (*voice*) est une forme d'action qui s'offre aux individus et le refus de mobiliser ses compétences en constitue une forme d'expression. Il a également montré que la sortie (*exit*), en l'occurrence dans le cas présent la démission du travailleur pour trouver un emploi ailleurs, est une forme d'expression de l'insatisfaction d'un individu au sein d'une organisation. Si l'on s'inscrit dans les conclusions des travaux de H. Laborit dans son ouvrage *L'éloge de la fuite*²⁵, lorsque le travailleur a le choix entre ces deux stratégies de contestation, il privilégiera celle de la fuite. La fuite par la démission sera d'autant plus aisée que le niveau d'employabilité du salarié est élevé. Paradoxalement, dans l'économie de la connaissance, plus une organisation forme un salarié et plus ce dernier acquiert des compétences transférables vers des organisations concurrentes (cf. M. Ferrary²⁶). Cet accroissement de l'employabilité rend plus aléatoire la rentabilisation de l'investissement en formation réalisé.

Dans cette situation, l'enjeu managérial relève plus de la gestion des détenteurs de la connaissance que de la connaissance elle-même. Le pouvoir des travailleurs du savoir est lié à la possibilité qu'ils ont de revendre leurs connaissances à une autre organisation ou d'utiliser l'asymétrie de connaissance que leur confère leur statut d'expert pour avoir un comportement optimisateur de leur intérêt sans se préoccuper de celui de l'organisation. La stabilité des salariés au sein de l'organisation ainsi que leur mobilité interne au sein d'un espace bien délimité sont des éléments essentiels du processus de mémorisation, d'accumulation et de transfert de la connaissance au sein de l'entreprise.

En France, pour se protéger contre le risque de défection, les employeurs disposent de la protection juridique définie par le droit du travail. L'employeur peut conclure avec le salarié un contrat de travail dont les clauses limitent ses possibilités de comportements opportunistes. Ainsi, le salarié est tenu de ne pas divulguer les informations dont il a connaissance dans l'exercice de ses fonctions, ni à l'extérieur ni à l'intérieur de l'organisation. La violation d'un secret de fabrique par tout directeur ou salarié est passible d'une amende maximale de 30 000 euros et d'un emprisonnement maximum de 2 ans (article 152-7 du Code du travail). De même, lors de la rupture du contrat de travail, l'employeur peut craindre que le détenteur de connaissances stratégiques les revende à une organisation concurrente. Pour se prémunir contre cela, le droit du travail prévoit la possibilité d'insérer une clause de non-concurrence dans le contrat de travail (cela peut également être prévu par la convention collective du secteur). La clause de non-

²⁴ A. Hirschman, *Exit, Voice or Loyalty*, Harvard University Press, 1970.

²⁵ H. Laborit, *L'éloge de la fuite*, Gallimard, Paris, 1972.

²⁶ M. Ferrary, « Les conséquences de la dérégulation d'un monopole sur sa politique d'investissement en capital humain. Le secteur des télécommunications », *Revue d'Économie Industrielle*, n° 100, 2002, pp. 63-92.

concurrence vise à interdire au salarié l'exercice de certaines activités susceptibles de nuire à son ancien employeur. Même si la loi limite dans le temps, l'espace et la nature des activités des clauses de non-concurrence tout en prévoyant une indemnisation du salarié, elle constitue une protection des employeurs. De même, le droit du travail prévoit la possibilité d'une clause de dédit-formation dans le contrat de travail (article L 121-5 du Code du travail) qui fait obligation au salarié, en contrepartie d'une formation assurée par l'employeur, de rester au service de celui-ci pendant une certaine durée ou de lui verser, en cas de départ anticipé, une indemnité.

Une alternative à la menace de sanction pour se prémunir consiste, pour les employeurs, à proposer un contrat incitatif à leurs salariés. R. Bowon & M. Heungshik²⁷ ont montré que, comme les autres salariés, les travailleurs du savoir sont sensibles à la cohérence entre le système de rétribution et les objectifs qui leur sont assignés. Comme le souligne A. Roger²⁸, les chercheurs qui travaillent dans les laboratoires industriels sont parfois tiraillés entre une orientation « professionnelle » centrée sur leur métier et sur la reconnaissance de leurs pairs et une orientation « organisationnelle » centrée sur leur organisation, ses normes et ses objectifs.

Pour une sociologie des professions intellectuelles

Dès lors que la connaissance est le facteur de production de valeur au sein d'une économie, ses détenteurs n'auront de cesse que de protéger l'avantage que leur confère leur capital intellectuel en s'appropriant légalement l'usage de leurs savoirs et en érigeant des barrières à l'entrée de leur champ de connaissance. Les Pouvoirs Publics, en tant qu'institution productrice de la règle de droit régissant notamment la propriété intellectuelle, interviennent, au nom du bien-être collectif, pour consolider l'avantage conférée par l'usage de la connaissance. Comme le note D. Foray²⁹, en accordant des droits exclusifs temporaires sur une nouvelle connaissance, les Pouvoirs Publics permettent à l'inventeur de fixer un prix pour l'usage de celle-ci. Le brevet et le droit d'auteur sont les principaux droits de propriété intellectuelle qui permettent d'assurer une certaine exclusivité sur la connaissance. Les travailleurs du savoir et les organisations qui les emploient sont en concurrence quant au droit légal d'exploiter économiquement la connaissance. Ceci étant, le Code de la propriété intellectuelle stipule que les inventions réalisées par le salarié dans l'exécution, soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées, appartiennent à l'employeur. Le salarié, auteur d'une invention, peut éventuellement bénéficier d'une rémunération supplémentaire (article L. 611 du Code de la propriété intellectuelle).

²⁷ R. Bowon & M. Heungshik, « Economic Compensation Compositions Preferred by RetD Personnel of Different RetD Types and Intrinsic Values », *RetD Management*, vol. 32, n° 1, 2002, pp. 47-59.

²⁸ A. Roger, « Comment motiver les chercheurs industriels ? », *Revue Française de Gestion*, juin-juillet-août 1991, p. 105-114.

²⁹ D. Foray, *L'économie de la connaissance*, La Découverte, collection « Repères », Paris, 2000, p. 75.

Les travailleurs du savoir constituent une catégorie sociale qui mène une stratégie d'appropriation légale des résultats du capital intellectuel qu'ils détiennent. Cette appropriation se fait soit par une revendication d'une répartition de la valeur créée qui leur soit plus favorable au sein des organisations qui les emploient, soit par des choix de statuts juridiques qui leur permettent de mieux profiter de celui-ci.

Les travailleurs du savoir se structurent en groupes professionnels qui cherchent à protéger l'usage économique de leurs connaissances. Un groupe professionnel est un ensemble flou, segmenté, en constante évolution, regroupant des personnes exerçant une activité ayant le même nom, doté d'une visibilité sociale et d'une légitimité politique suffisantes sur une période significative (cf. C. Dubar³⁰).

Ces travailleurs sont conscients que la protection de leur champ de connaissance est une condition de la préservation de leur pouvoir et de la pérennité de leur avantage. Cette protection s'organise dans l'action collective à travers l'institutionnalisation de profession visant à définir des monopoles intellectuels. Comme le note M. Callon³¹, il y a un coût d'acquisition d'une connaissance constitué par les coûts d'investissements intellectuels nécessaires pour former une communauté capable de comprendre et d'exploiter cette connaissance. La communauté d'agents qui a fait l'investissement intellectuel pour utiliser une catégorie de connaissance a intérêt à limiter l'entrée de nouveaux entrants dans ce champ de connaissance.

Il convient d'adopter la perspective interactionniste de la sociologie des professions (C. Dubar et R. Tripier³²) qui considère une profession comme étant en interaction avec d'autres professions, ce qui conduit les membres d'une même activité de travail à s'auto-organiser, à défendre leur autonomie et leur territoire et à se protéger de la concurrence. Les groupes professionnels cherchent à se faire reconnaître par leurs partenaires en développant des rhétoriques professionnelles et en cherchant des protections légales. Certains y parviennent mieux que d'autres, grâce à leur position dans la division morale du travail et à leur capacité à se coaliser. Tous aspirent à obtenir un statut protecteur défini par la loi.

Les professions sont en concurrence. Elles aspirent à se développer en s'emparant de telle ou telle sphère de travail qu'elles transforment ensuite en « juridiction » au moyen de savoirs professionnels et de revendications destinées à obtenir une légitimité auprès des Pouvoirs Publics (cf. G. Abbott³³). Comme le souligne M. Karpik³⁴, la sociologie doit s'attacher à étudier les techniques et les ruses employées par les travailleurs. Cette perspective permet de considérer les caractéristiques de la profession – autogouvernement, moralité professionnelle, indépendance, contrôle à l'entrée, concurrence interne modérée, etc.

³⁰ C. Dubar, « Sociologie des groupes professionnels en France : un bilan prospectif », in P.-M. Menger (Ed.), *Les professions et leurs sociologies*, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme, 2003, pp. 51-60.

³¹ M. Callon, *Réseaux technico-économiques et irréversibilité - Les figures de l'irréversibilité*, Éditions de l'EHESS, Paris, 1991.

³² C. Dubar & R. Tripier, *Sociologie des professions*, Armand Colin, Paris, 1998.

³³ G. Abbott, « Écologies liées : À propos du système des professions », in P.-M. Menger (Ed.), *Les professions et leurs sociologies*, Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme, 2003, pp. 29-50.

³⁴ M. Karpik, *Les avocats. Entre l'État, le public et le marché. XIII-XX^e siècle*, Gallimard, Paris, 1995, pp. 63.

Un groupe de travailleurs est en phase de professionnalisation quand il essaye de s'arroger la séniorité dans la production de savoir scientifique dans un champ de connaissance particulier. La notion de professionnalisation illustre un processus en cours, c'est-à-dire que les limites de la profession ne sont pas clairement définies, que le marché du travail n'est pas encore fermé (C. Paradeise³⁵) et que les institutions de la profession (cursus universitaire, association, etc.) sont en cours de formation.

La connaissance comme enjeu de pouvoir économique entre les concurrents

Dans une économie de la connaissance, la protection de l'avantage concurrentiel dépend de la capacité à retenir les travailleurs du savoir et fait des pratiques de gestion des ressources humaines un élément clé de la pérennité cet avantage.

Inversement, une organisation qui souhaite pénétrer un nouveau marché doit recruter des travailleurs détenant les connaissances nécessaires. Or, ces derniers ont une forte probabilité d'être salariés dans des organisations déjà présentes sur ce marché. Ainsi, dans l'économie de la connaissance, la concurrence sur le marché des produits (*outputs*) va se doubler d'une concurrence sur le marché des ressources humaines (*inputs*). Cette volonté de s'attacher les services de travailleurs du savoir conduit à nouer des partenariats ou à intervenir dans les institutions formatrices de ces travailleurs. Les grandes entreprises sponsorisent et interviennent dans les écoles d'ingénieurs et de gestion dans l'objectif d'identifier et d'attirer les détenteurs du capital intellectuel dont elles ont besoin.

L'importance prise par les Directions de Ressources Humaines illustre le rôle stratégique acquis par le capital intellectuel dans la compétitivité. La gestion des travailleurs du savoir suppose la mobilisation d'outils et de pratiques spécifiques pour identifier, motiver et préserver les individus fondant l'avantage concurrentiel. Le développement de la gestion des compétences à l'interface de la gestion des ressources humaines et de l'analyse stratégique ainsi que le développement de l'actionnariat des salariés s'inscrivent dans des pratiques managériales visant à stabiliser les ressources humaines détentrices des connaissances stratégiques.

L'enjeu, pour la fonction Ressources Humaines, est de bien identifier les compétences humaines stratégiques pour savoir les développer, les gérer et les conserver par des pratiques de RH adaptées car, comme le souligne L. Thurow³⁶, « *l'intelligence étant désormais la seule source d'avantage compétitif, les entreprises devraient s'attacher étroitement leur personnel qualifié* ».

Un autre enjeu de GRH est de s'assurer que les pratiques de management ne conduisent pas à une perte de ressources humaines détentrices de connaissances stratégiques. Ces logiques

³⁵ C. Paradeise, « Les professions comme marché fermé du travail », *Sociologie et Société*, vol. XX, n° 2, 1988, pp. 7-22.

³⁶ L. Thurow, *Les fractures du capitalisme*, Village Mondial, Paris, 1997, p. 83, p. 27.

conduisent à la mise en place d'une GRH différenciée en fonction de l'importance stratégique de l'individu. La détention de la connaissance structure le dualisme du marché du travail de l'organisation (C. Doeringer & M. Piore³⁷). Le marché interne constitue la meilleure protection légale et culturelle contre l'acquisition des connaissances stratégiques par des organisations concurrentes.

Les enjeux politico-économiques de la connaissance dans la compétition entre nations

Historiquement, la compétition entre les nations était déterminée par la détention de ressources physiques (terres arables, charbon, minerai de fer, pétrole, etc.) ou financières. La localisation géographiquement déterminée de ces ressources et leur faible mobilité confèrent une stabilité à la compétitivité des nations qui les détiennent. Dans une économie de la connaissance, les savoirs en tant que ressources productives sont détenus par des individus. Dans ce cas, la compétitivité d'un pays est liée à sa capacité directe ou indirecte à garder ces producteurs de connaissances.

L'enjeu, pour les dirigeants politiques, est de créer un environnement administratif, fiscal, social et économique favorisant l'activité productive et la création d'emplois pour satisfaire les électeurs, financer le système de protection sociale et garantir les rentrées fiscales (impôt sur les bénéfices des sociétés, impôts sur les revenus salariés, prélèvements sociaux, etc.) permettant de financer le budget de l'État.

L'action publique au niveau national est confrontée à deux aspects d'une économie globalisée dont les acteurs optimisent leurs revenus : les politiques de localisation des entreprises et la mobilité des travailleurs. Comme le note L. Thurow³⁸, une coupure nette apparaît entre les entreprises mondiales à prétentions planétaires et les État-nation préoccupés par leurs citoyens.

Comme le souligne un rapport du Commissariat Général au Plan présidé par P. Viginier³⁹ intitulé *La France dans l'économie du savoir : pour une dynamique collective*, la compétitivité internationale de la France dépend de la qualité de sa spécialisation dans des activités à forte valeur ajoutée et de sa capacité d'innovation. Cette spécialisation sectorielle dépend des investissements publics et privés en matière d'éducation et de R&D. L'éducation et la formation, les politiques de la science et de la technologie, ainsi que la protection de la propriété intellectuelle constituent les trois institutions les plus déterminantes de l'économie du savoir au travers desquelles les Pouvoirs Publics peuvent agir. Dans cette perspective, l'État est également conduit à mener une politique de l'emploi spécifique aux travailleurs du savoir. La compétitivité des nations dans une économie de la connaissance est fonction de leurs capacités à former et à garder des élites intellectuelles et scientifiques.

³⁷ C. Doeringer & M. Piore, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D. C. Heath, Lexington, 1971.

³⁸ L. Thurow, *op. cit.*, p. 20.

³⁹ P. Viginier, *La France dans l'économie du savoir : pour une dynamique collective*, Commissariat Général du Plan, Documentation Française, 2002.

L'enjeu pour les Pouvoirs Publics est de favoriser la création d'emplois sur le territoire national qui soient liés à la connaissance. Dans cette perspective, l'action publique peut prendre plusieurs formes :

- Une politique publique de formation par l'intermédiaire du système éducatif pris en charge par le budget de l'État ;
- Une politique fiscale ;
- Une politique publique de recherche qui permette de financer directement ou de co-financer avec des entités privées des programmes de recherche permettant d'employer les chercheurs créateurs de connaissances.

Les budgets de l'éducation supérieure constituent des investissements en formation de *knowledge workers*.

Les enjeux de la connaissance dans les relations entre parties intéressées

La connaissance comme ressource créatrice de valeur économique constitue un enjeu impliquant de nombreux acteurs politico-économiques. La production, l'utilisation, la diffusion et la commercialisation des savoirs résultent de comportements individuels, organisationnels et institutionnels complexes dont la compréhension ne peut se réduire aux « mécanismes » concurrentiels du marché du travail ou de l'information. Des logiques politiques et organisationnelles portées par des acteurs aux intérêts parfois divergents déterminent le fonctionnement de l'économie de la connaissance.

La théorie des parties prenantes (cf. A. Manson & G. Mitroff⁴⁰ ; G. Mitroff⁴¹, E. Freeman⁴²) a ouvert une réflexion en adoptant une approche de la gestion relevant des sciences politiques qui analyse l'organisation comme étant prise dans un ensemble d'interactions entre entités internes et externes ayant des intérêts divers. Cette diversité d'intérêt les conduit à tenter d'influencer en leur faveur le cours de la gestion de l'organisation. La notion de « partie intéressée » à l'activité de l'organisation s'entend de la dimension la plus formelle (actionnaire, conseil d'administration, etc.) à la plus informelle (relations amicales entre dirigeants, etc.). Une partie intéressée se définit également comme un individu ou un groupe d'individus formellement constitué ou non qui revendique l'attribution d'une partie de la valeur créée par l'activité ou qui a un intérêt à l'existence de l'organisation (T. Donaldson & L. Preston⁴³). Cette revendication se justifie par la contribution présente ou potentielle à la création de valeur ou légalement par des dispositions juridiques. Une partie intéressée se définit également comme un groupe dont la contribution est indispensable à l'existence de l'organisation.

⁴⁰ A. Manson & G. Mitroff, *Challenging Strategic Planning Assumptions*, John Wiley, 1981.

⁴¹ G. Mitroff, *Stakeholders of the Organizational Mind*, Jessey-Bass, 1983.

⁴² E. Freeman, *Strategic Management : A Stakeholder Approach*, Pitman, Boston, 1984.

⁴³ T. Donaldson & L. Preston, « The Stakeholder Theory of the Corporation: Concepts, Evidence and Implications », *Academy of Management Review*, vol. 20, n° 1, 1995, pp. 65-91.

Les sources de conflits entre l'organisation et les entités qui composent son environnement socio-politique tiennent au fait que les parties intéressées ne partagent pas toutes la même définition des enjeux auxquels doit faire face l'organisation, ce qui les amène à souhaiter des actions différentes de sa part (cf. G. Mitroff⁴⁴).

E. Freeman⁴⁵ insiste sur la justification « légitime » plus que « légale » de l'implication des parties prenantes dans l'activité de l'organisation permettant de considérer un spectre d'acteurs plus large pour définir son système politico-économique. L'intérêt de la partie intéressée légitimement défini et non légalement défini justifie, par exemple, de considérer les médias, les consommateurs ou les mouvements écologistes comme étant des parties intéressées.

La nature interactionniste au sein d'un système des relations entre l'organisation et ses parties intéressées fait de la capacité à les identifier et à définir leurs attentes, à communiquer et à négocier dans l'action ou par anticipation avec eux (cf. E. Freeman⁴⁶). Cela amène ses dirigeants à allouer des ressources à la gestion des éventuels conflits entre les objectifs qu'ils ont fixé à l'organisation et les intérêts des parties intéressées.

Dans une économie de la connaissance, le financement, la détention et l'utilisation de cette connaissance constituent des enjeux dans les relations entre les parties intéressées (Pouvoirs Publics, entreprises, salariés, etc.) dont la complexité est renforcée par la nature de la connaissance.

P. Virginier⁴⁷ souligne que la connaissance est difficilement contrôlable. Elle tend à se diffuser et à être utilisée par d'autres agents que celui qui en assure la production, sans que ce dernier en soit rétribué. Le savoir est donc à l'origine d'externalités positives puisque sa production a un impact positif sur des tiers, sans compensation de leur part. D. Foray⁴⁸ présente une double caractéristique de la connaissance. D'une part, c'est un bien dont la circulation est peu contrôlable et dont les « fuites » vers d'autres entités. D'autre part, la connaissance est un bien non rival, c'est-à-dire qu'un agent peut recourir une infinité de fois à la même connaissance, sans qu'il lui en coûte, pour reproduire une action et qu'une infinité d'agents peuvent utiliser la même connaissance sans que personne n'en soit privé. Ces deux caractéristiques font de la connaissance un bien produisant de nombreuses externalités positives, c'est-à-dire que de nombreux agents sociaux bénéficient gratuitement de la connaissance produite par un agent donné.

L'État est une partie intéressée centrale de l'économie de la connaissance. Par leur politique de financement de la recherche, par leurs investissements en recherche publique, par les dispositifs légaux en matière de propriété intellectuelle, les Pouvoirs Publics contribuent à l'émergence d'une activité de production de connaissance. Cependant des principes de bien-être collectif et des intérêts politiques influencent l'action des Pouvoirs Publics. Ainsi,

⁴⁴ G. Mitroff, *op. cit.*, p. 5.

⁴⁵ E. Freeman, *op. cit.*, p. 45.

⁴⁶ E. Freeman, *op. cit.*, p. 78-79.

⁴⁷ P. Virginier, *op. cit.*

⁴⁸ D. Foray, *op. cit.*, p. 61.

un État qui permettrait à une entreprise de se constituer à perpétuité une rente de situation grâce à un brevet déposé sur une molécule, une fonctionnalité informatique, voire une idée, pourrait priver des populations défavorisées de leur utilisation, réduisant d'autant l'amélioration du bien-être collectif.

De même, les dirigeants qui décident de gérer la connaissance de leur entreprise le font par intérêt économique. Cet intérêt peut entrer en contradiction avec ceux des autres parties prenantes de l'entreprise, aussi il convient de comprendre la gestion de l'organisation apprenante dans sa dimension sociétale à partir de l'analyse de l'ensemble des agents impliqués.

C'est en cela qu'il est aujourd'hui question de « bien commun informationnel ».

B. Coriat⁴⁹ reprend les trois entrées proposées par le cadre analytique fondé par E. Ostrom⁵⁰ :

- Les « communs » résultent de certains attributs de biens et / ou de systèmes de ressources avec l'intermédiaire que constitue le *Common-Pool Resource* entre les deux extrêmes que sont les biens de non-exclusion et de non-rivalité et ceux avec exclusion et rivalité (tous les deux en usage). Les *CPR* ont comme caractéristique d'être constitués en unités qui peuvent être prélevées (*subtractibility in use*) dont on peut difficilement exclure des prétendants (exemple de la pêche) avec le cas particulier des « communs fonciers » qui peuvent être « propriétaires » ;

- Les « communs » se caractérisent par des régimes de propriété particuliers étant à la source de « faisceaux de droits » (*bundles of rights*) et regard du droit d'accès (*access*) et du droit au prélèvement (*withdrawal*) avec la question des *authorized users* qui ouvrent celles du management, de l'exclusion et de l'aliénation ce qui conduit à la distinction entre les propriétaires (*owners*), les propriétaires sans droit d'aliénation (*proprietors*), les détenteurs de droit d'usage et de gestion (*claimant*) et les utilisateurs autorisés (*authorized users*) ;

- La définition de parties intéressées et des structures de gouvernance au regard des différences d'intérêt entre les quatre catégories définies ci-dessus compte-tenu de la définition et du respect des règles avec des règles constitutionnelles, des règles de choix collectifs et des règles opérationnelles sur la base d'un principe d'autogouvernement et d'auto-organisation (et non d'un principe hiérarchique) qui conduisent à la question des communautés négatives (la non appropriation), des communautés positives (l'appropriation au sein d'une communauté à définir) et des communautés diffuses (comme avec le cas des médicaments)⁵¹ ;

B. Coriat pose la question de la validité de ces aspects pour ce qui concerne les « biens communs informationnels » en mettant en avant leurs caractéristiques : des biens non rivaux et généralement non exclusifs, rendus nécessaires par les effets d'une exclusivité

⁴⁹ B. Coriat, « Communs fonciers, communs intellectuels. Comment définir un commun ? », in B. Coriat, (Ed.), *Le retour des communs – La crise de l'idéologie propriétaire*, LLL, Paris, 2016, pp. 29-50

⁵⁰ E. Ostrom, *Governing the Commons: the Evolution of Institutions for Collective Action*, Cambridge University Press, New York, 1990

⁵¹ J. Rochfeld, « Quels modèles juridiques pour accueillir les communs en droit français », in B. Coriat, (Ed.), *Le retour des communs – La crise de l'idéologie propriétaire*, LLL, Paris, 2016, pp. 87-105

artificiellement construite (les évolutions de la propriété intellectuelle qualifiée de « *second enclosure* »⁵²) et une gouvernance orientée non vers la conservation, mais vers l'enrichissement de la ressource informationnelle rendue disponible. Les biens communs informationnels ont en effet comme conséquence la création d'une « *wirearchy* » (une hiérarchie autour du bien informationnel) avec des tensions possibles entre propriétaire, auteur, discutant, observateur conduisant à des degrés différents de collaboration suivant les situations.

Ce sont ces perspectives qui fondent la discussion de deux éléments en voie de discussion, celle de l'innovation ouverte et celle de l'économie collaborative.

P. Dardot & C. Laval⁵³ ont proposé un essai de l'ordre de la philosophie politique sur la question du commun. Au-delà d'un essai philosophique qui traite du commun, ce dont il est question ici se trouve remis en perspective sur plusieurs registres :

- La primauté accordée à une perspective substantialiste (et donc pas un fondement essentialiste en particulier de type naturaliste lié à la nature des choses) faisant reposer la définition du commun sur l'activité conduisant à la différence entre l'« être en commun » et l'« agir en commun », le commun étant donc lié à la pratique de la mise en commun, et donc plus de l'institutionnalisation (ou de l'instituant) que de l'institution ;
- La nécessité de dépasser aujourd'hui la question du foncier, non seulement sur la question du vivant ou celle du digital, mais aussi sur celle de la définition du domaine public et du service public ;
- La question des communs est consubstantielle de celle de l'institution avec les difficiles questions de la limite entre le public, le semi public et le privé et de la distinction entre l'institution et la coutume ;
- La double dimension politique « et » éthique de la question ;
- Le couplage des communs et des anti-communs avec la piraterie, la rente et le vol (les auteurs mettent l'accent sur la notion de bio-piraterie) ;
- Le difficile tressage de la question des communs avec la coopération et son éventuelle forme juridique – la coopérative.

Focus sur les *creative commons*

Nait de l'idée d'un *copyright* raisonnable et flexible applicable aux logiques issues de l'ère numérique et ayant débouché sur la *creative commons licence* à partir d'une ONG créée en Californie par R. Merkle début 2001. Cette licence autorise les créateurs à indiquer quels sont les droits qu'ils se réservent à partir d'une charte simplifiée sur la base de codes graphiques permettant de savoir quels sont les droits qui ont été réservés. Une ramification internationale diffusant les mêmes logiques s'est peu à peu développée. La critique qui lui est adressée est d'avoir occulté le passage à la gratuité.

⁵² J. Boyle, « The Second Enclosure Movement and the Construction of the Public Domain », *Law and Contemporary Problems*, vol. 66, 2003, pp. 173-224

⁵³ P. Dardot & C. Laval, *Commun – Essai sur la révolution du XXI^e siècle*, La Découverte Poche, Paris, 2016

Les institutions économiques de la société de la connaissance

C. Ménard⁵⁴ souligne l'importance de l'État en tant qu'institution qui intervient comme instance socio-politique, modifiant les règles institutionnelles dans lesquelles opèrent les organisations : changements de la législation du travail, du régime fiscal, etc.

La valeur économique de la connaissance, de ses producteurs et des institutions qui les emploient ne résulte pas d'une dynamique endogène à la sphère économique. La valeur économique de la connaissance est liée à sa valeur scientifique construite dans le champ scientifique (cf. P. Bourdieu⁵⁵) dont les principes de construction de la légitimité relèvent d'un système de justification (cf. L. Boltanski & L. Thévenot⁵⁶) non économique, voire antiéconomique. C'est ce paradoxe de la construction de la valeur marchande de la connaissance qu'il convient de comprendre dans l'analyse de la dynamique de la société de la connaissance.

L'ordre scientifique englobe l'ensemble des institutions chargées d'assurer la production et la circulation des connaissances scientifiques en même temps que la reproduction et la circulation des producteurs (ou des reproducteurs) et des consommateurs de ces connaissances, c'est-à-dire au premier chef le système d'enseignement qui assure à la science officielle la permanence et la consécration en l'inculquant systématiquement (*habitus* scientifiques) à l'ensemble des destinataires légitimes de l'action pédagogique et, en particulier, à tous les nouveaux entrants dans le champ de production proprement dit.

Dans tout champ s'opposent, avec des forces plus ou moins inégales selon la structure de distribution du capital (degré d'homogénéité), les dominants, occupant les positions les plus hautes dans la structure de la distribution du capital scientifique, et les dominés, c'est-à-dire les nouveaux entrants, qui possèdent un capital scientifique d'autant plus important (en valeur absolue) que les ressources scientifiques accumulées dans le champ sont plus importantes.

Le principe de toutes les différences entre des champs scientifiques capables de produire et de satisfaire un intérêt proprement scientifique et d'entretenir ainsi un processus continu et des champs de production de discours savants où le travail collectif, n'a d'autre logique que de perpétuer le champ identique en produisant, tant au-dedans qu'au dehors, la croyance dans la valeur autonome des objectifs et des objets qu'il produit compte-tenu de l'apparence d'indépendance à l'égard des demandes externes. Les doxosophes, savants apparents et savants de l'apparence, ne peuvent légitimer en même temps la dépossession qu'ils opèrent par la constitution arbitraire d'un savoir ésotérique inaccessible au profane et la délégation qu'ils demandent en s'arrogeant le monopole de certaines pratiques ou de la réflexion sur ces pratiques, qu'à condition d'imposer la croyance que leur science est parfaitement indépendante des demandes sociales qu'elle ne satisfait si bien que parce qu'elle affirme hautement son refus de les servir.

⁵⁴ C. Ménard, *L'économie des organisations*, La Découverte, Paris, 1990, p. 114.

⁵⁵ P. Bourdieu, « Le champ scientifique », *Les Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, n° 1, 1976, p. 88-104.

⁵⁶ L. Boltanski & L. Thévenot, *De la justification. Les économies de la grandeur*, Gallimard, Paris, 1991.

La légitimité scientifique s'acquiert dans les différents champs théoriques (physique, mathématique, économie, droit, informatique, médecine, etc.). L'enjeu de la lutte pour l'autorité scientifique au sein d'un champ est de s'approprier une espèce particulière de capital intellectuel et social qui assure un pouvoir sur les logiques constitutives du champ et qui peut être converti en d'autres espèces de capitaux. Dès lors que la connaissance scientifique acquiert une valeur économique, l'enjeu est d'acquérir une légitimité dans le champ scientifique pour ensuite légitimement diffuser les connaissances créées ou acquises. Cette situation constitue un facteur incitatif pour une profession ou un groupe social à monopoliser la légitimité de la création de connaissances dans un champ donné. Le paradoxe est que les acteurs des champs scientifiques conçoivent leur démarche comme intrinsèquement antiéconomique. La valeur scientifique de la connaissance est d'autant plus grande que sa production est indépendante de tout intérêt économique.

Paradoxalement, la valeur socio-économique est d'autant plus grande que la légitimité scientifique est importante ; cela conduit les chercheurs à émettre un discours social de production de la connaissance qui soit antiéconomique.

La connaissance managériale correspond à un champ scientifique, celui des sciences de gestion, qui constitue une opportunité de marché pour plusieurs agents économiques qui vont chercher à la commercialiser. Il existe des organisations privées de formation dont le modèle économique repose sur la diffusion des connaissances managériales. Traditionnellement, les universités et les grandes écoles de gestion sont les principaux producteurs et diffuseurs de connaissances managériales. Ces dernières, en tant que connaissance scientifique, ont une valeur économique liée à leur valeur scientifique. La connaissance est alors considérée comme un bien économique qui est produit et commercialisé dans une perspective de développement et de rentabilité financière des institutions qui les produisent. Dans une perspective fonctionnaliste, le rôle social du chercheur en gestion est de produire un savoir scientifique sur les pratiques de gestion des organisations.

La coordination des agents du champ scientifique est non marchand. Ainsi, le chercheur qui publie dans une revue académique prestigieuse ne perçoit aucun droit d'auteur (l'acceptation pour publication s'accompagne d'un abandon de ses droits d'auteurs au profit de l'éditeur) et les chercheurs qui évaluent anonymement les propositions d'articles faites aux revues académiques ne sont pas rémunérés pour cela. Le champ scientifique est porteur de logiques de légitimation et de justification spécifiques dont une partie de ses principes sont clairement anti-mercantiles. La valorisation économique de la valeur scientifique d'une connaissance peut difficilement être directe car cela risquerait de déprécier la valeur scientifique.

Il y a une interaction subtile entre le champ scientifique dans lequel est produite de la connaissance et le champ économique qui utilise à des fins mercantiles cette connaissance. Dans la culture européenne où la recherche et l'enseignement sont conçus comme des prérogatives régaliennes, comprendre la connaissance académique comme pouvant être produite et diffusée par des logiques marchandes, au mieux, n'appartient pas à nos systèmes de représentation de la réalité et, au pire, est un sujet tabou tant une

« marchandisation » de l'éducation peut être perçue comme une violation des principes républicains.

La notion de société de la connaissance (ou de son synonyme « société du savoir ») se différencie de l'économie de la connaissance par l'accent mis, non plus sur l'échange, mais sur l'aspect collectif du savoir et de la société qui irait avec, c'est-à-dire au regard de processus de « collectivisation - privatisation » du savoir. Economie de la connaissance et société de la connaissance « font système » à partir de l'évidence du postulat que la connaissance puisse être considérée comme un « prédicteur » du « Bien-être » des membres de la société.

D'un point de vue politique, la société de la connaissance est la production d'une société à un lieu donné et à un moment donné.

D'un point de vue social, une société de la connaissance correspond à une redistribution des sources de pouvoir économique et politique. L'organisation apprenante en organisant l'acquisition de compétence s'inscrit, volontairement ou involontairement, dans des logiques de reproduction de classe sociale, notamment parce que les managers ont un plus grand accès à la formation et que les enfants de managers constituent l'essentiel de la population des écoles de management.

L'enjeu de la société de la connaissance est une réelle démocratisation du système éducatif car la lutte contre les inégalités sociales et économiques ainsi que l'intégration passent par une égalité d'accès à la connaissance. Et c'est sans doute là que les difficultés commencent dans la mesure où le *continuum* entre la difficulté de définir ce qu'est une connaissance organisationnelle, la relative distance entre celle-ci et l'apprentissage organisationnel, l'utopie de l'organisation apprenante, les concrétisations disparates des configurations organisationnelles apprenantes, la multiplicité des enjeux socio-économiques de la société de la connaissance et les risques qu'ils font peser sur la démocratie, montrent qu'il s'agit d'un thème complexe. À ce titre d'ailleurs, comme beaucoup des thèmes managériaux d'aujourd'hui (gouvernance, responsabilité sociale de l'entreprise, etc.), il s'agit d'un thème dont la dimension est transdisciplinaire puisqu'il trouve des fondements aussi bien en philosophie politique, en sciences politiques, en sociologie, en économie, en droit qu'en sciences de gestion.

Rappelons que J. Baechler⁵⁷ a souligné que toute production économique incorpore du savoir, que le capitalisme est lié à cette forme particulière de connaître qu'est la science car il impose un renouvellement des produits et des techniques de production qui exige des informations toujours « nouvelles » dont la source ultime est la recherche fondamentale et le progrès scientifique qui, même s'ils lui sont indépendants, lui assurent ses conditions de possibilité. La question posée ici est celle de la privatisation de la société de la connaissance qui, en soi, ne diffère pas des logiques de privatisation qui traversent aujourd'hui les sociétés du « moment libéral », cette privatisation étant, en miroir, un des vecteurs de l'institutionnalisation de l'organisation aujourd'hui. On pourrait dire, à l'instar d'A.-C. Martinet & M.-A. Payaud qu'avec la société de la connaissance, on est en quelque

⁵⁷ J. Baechler, *Le capitalisme*, Gallimard, collection « Folio Histoire », Paris, 1995, p. 53 et suivantes.

sorte face à « la généralisation d'un *homo economicus*, fût-ce au prix d'une OPA sur l'*homo academicus* »⁵⁸. Avec le mouvement de privatisation lié au développement de la société de la connaissance, on voit ainsi le passage du savoir comme « bien public » (construit au regard des « lois » de l'État-Savant) aux connaissances comme « bien commun » - *commodity* - (alors objet d'un développement de « droits positifs », compte-tenu de l'impact des TIC) et aux connaissances organisationnelles comme « biens privés », objets de l'extraordinaire développement des droits de propriété et de l'idéologie « propriétaire » qui lui est inhérente ainsi que la constitution d'un État-Organisateur (de la société de la connaissance). La privatisation est, depuis la révolution industrielle, la dimension politique du capitalisme. Ainsi en est-il allé des enclosures. Par analogie, ne pourrait-on, avec la privatisation caractéristique de la société de la connaissance, parler de régime des enclosures appliqué au savoir.

⁵⁸ A.-C. Martinet & M.-A. Payaud, « Frénésie, monotonie et atonie dans les organisations liquéfiées – Régénérer les formes et rythmes de la politique d'entreprise », Papier de travail, *Euristik*, 2007.