

Entre hypermodernité et solidarité, le paradigme de la SCOP

Gilles Guieu
Université de la Méditerranée - Aix-Marseille II Pôle universitaire
France

guieu@gap.univ-mrs.fr

Sophie Claye-Puaux
Université de la Méditerranée – Aix-Marseille II
France

sclaye@univ-aix.fr

Résumé

A travers l'exemple de TPE constituées en Sociétés Coopératives Ouvrières de Production (SCOP), une version amendée de l'hypofirme hypermoderne (Marchesnay, 2004) est proposée. Ces entreprises peuvent être qualifiées d'hypermodernes, et donc porter les attributs de l'hyper-individualisme, alors que la coopération est inscrite dans leurs fondements juridiques. Cette forme juridique serait-elle propice à la naissance (ou la redécouverte ?) de l'hypofirme hypermoderne ?

Mots-clés : *hypermodernité – hypofirme – TPE – société coopérative ouvrière de production*

1. Introduction

En 1920, dans le Queyras, il n'y a pas de tourisme, la seule activité de cette vallée alpine est l'agriculture. Les familles sont nombreuses à Arvieux, situé à 1600 m dans la montée du col de l'Izoard, et il n'y a pas grand-chose à faire pendant la longue période hivernale. La neige paralyse l'activité économique extérieure pendant six mois. Aussi, Jacques Dupasquier, pasteur du village, invente *Les jouets du Queyras* et crée « L'alpin chez lui » afin que les Queyrassins n'aillent pas en ville pour travailler l'hiver. Les hommes vont découper des figurines en bois, les femmes vont les décorer à la main. Dès 1920, l'Alpin chez lui est une Société Coopérative Ouvrière de Production (SCOP), dont la simplicité de fonctionnement concilie le souci collectif de « rester au pays » et les rythmes individuels : chaque sociétaire a une voix délibératrice quel que soit le nombre de ses parts sociales, les bénéfices sont répartis entre chaque travailleur proportionnellement à son travail.

La modernité du XX^{ième} siècle se traduit en montagne par l'expansion du tourisme, faisant des zones d'altitude un lieu de consommation de loisirs de masse à l'usage des citadins « d'en bas ». Pourtant, aujourd'hui encore, malgré les mutations qu'a vécues la montagne en un siècle, les associés de « l'Alpin chez lui » restent attachés à la forme coopérative de la principale entreprise du village.

A l'instar de « l'Alpin chez lui », la forme sociale de SCOP est en croissance. Comment, à l'époque de l'hypermodernité, cette subsistance paradoxale d'un mythe collectif est-elle possible ? Afin de traiter cette question, nous proposons en premier lieu de présenter les particularismes affichés par la SCOP dans l'éventail des possibilités de l'économie sociale, pour ensuite montrer qu'elle constitue un cadre d'épanouissement de l'individualisme hypermoderne et que ses bases sont compatibles avec le modèle de l'hypofirme et conclure sur la place de l'entrepreneur dans la SCOP de petite taille.

2. La SCOP, une entreprise de l'économie sociale

Si l'économie sociale revêt des formes variées, il est possible d'en produire une définition homogène en se référant aux objectifs et principes fondamentaux qui la sous-tendent. Ainsi, d'après Jeantet (2006), l'économie sociale est un mouvement qui vise à impliquer des individus dans des formes démocratiques d'organisation où les préoccupations sociétales (sociales, civiques, environnementales et/ou équitables) priment sur l'économie. Ce mouvement repose sur des initiatives autonomes de personnes qui se regroupent autour d'un projet relevant du secteur privé. Ces personnes s'impliquent dans le même temps comme membres et comme salariés ou usagers ; elles gèrent l'entreprise ensemble sur une base égalitaire. Deux principes, fondant le système de propriété collective librement choisie, sont respectés : l'indivisibilité totale ou partielle des fonds propres et la juste répartition des excédents, qui permettent de pérenniser et développer l'entreprise et d'assurer une répartition équitable des richesses.

Forte de ces préceptes, l'économie sociale apparaît finalement comme une source d'alternatives aux modèles économiques dominants reposant uniquement sur la maximisation financière des échanges (Jeantet, 2006).

Dans ce cadre, la forme spécifique d'économie sociale qu'est la SCOP permet à des porteurs de projet, des « entrepreneurs salariés coopératifs », de se regrouper en société commerciale sous un statut de SA ou SARL à capital variable. Les salariés sont les actionnaires majoritaires de l'entreprise, mais des investisseurs non-salariés peuvent représenter jusqu'à

35% des droits de vote. Selon le principe démocratique, les salariés associés élisent leurs mandataires (administrateurs, gérant ou PDG). Tout sociétaire représente une voix quelle que soit sa part dans le capital et exerce ainsi son pouvoir dans la définition du projet et les choix d'orientation de l'entreprise. En outre, tout salarié peut devenir associé après une période de probation et avec l'accord des associés existants. Le résultat doit être réparti entre une part entreprise, les réserves (pour au moins 15%), une part travail qui revient aux salariés sous forme de participation (pour au moins 25%) et une part capital qui revient aux associés sous forme de dividendes (dont le montant doit être inférieur à la part travail et ne peut excéder 33%). Les réserves sont impartageables. A son départ, un associé peut être remboursé de son capital à la valeur nominale ; les actions ne sont pas valorisées par le marché et ne sont pas cessibles, sauf à d'autres organisations du secteur de l'économie sociale. Notons enfin que les SCOP doivent adhérer au réseau coopératif constitué d'une douzaine d'Unions Régionales regroupées au sein d'une Confédération Générale et de Fédérations Professionnelles ; ce réseau propose des services de conseil, de formation, d'expertise et de financement.

On dénombre en 2005 en France 1707 SCOP représentant 36196 salariés, 3,1 milliards d'euros de chiffre d'affaires, 1,4 milliard d'euros de valeur ajoutée et 145 millions d'euros de résultat avant impôt sur les sociétés. Les SCOP, dont l'effectif moyen est de 21 salariés, sont bénéficiaires dans 77% des cas.¹ Contrairement à l'idée reçue selon laquelle les SCOP sont principalement des reprises par les salariés d'entreprises en dépôt de bilan, 82% des SCOP sont issues d'une création ex-nihilo, 12% sont effectivement des reprises à la barre du tribunal et 6% se font dans le cadre de la reprise/transmission.²

Malgré cette vitalité et la persistance d'un modèle pourtant condamné à disparaître par les théoriciens des organisations dès son invention, la SCOP demeure très peu étudiée par les chercheurs en gestion (Mathé et Rivet, 2003).

3. La SCOP est un lieu privilégié d'expression de l'individualisme hypermoderne

Lipovetsky, l'inventeur de l'hypermodernité, considère que la modernité de la modernité devient la post-modernité, caractérisée par la modernité débarrassée de son principal ennemi : l'esprit de tradition. La vie est alors en « libre-service » dans cette société de consommation, définie par Baudrillard (1970) comme frappée d'anomie. L'abondance extrême génère alors l'hypermodernité, époque du superlatif.

La postmodernité se caractérise essentiellement par un individualisme fort, un individualisme hédoniste s'exprimant à travers la consommation de masse. L'hypermodernité se caractérise elle aussi par un individualisme prégnant, mais celui-ci est bien différent de l'individualisme postmoderne puisqu'il vise plutôt une individualisation singulière. Cette individualisation singulière est cherchée non seulement à travers ce qui est consommé, mais aussi dans l'activité de travail. Ainsi l'individu veut gérer son temps, ses activités, et tend à replacer au centre de son comportement la vertu par opposition au plaisir. Pour Marchesnay (2004, p.4) en effet, « *l'Homme hypermoderne, plus stoïcien, reviendrait à la vertu, comme en témoigne l'engouement pour l'éthique, le développement durable, la perte de légitimité du manager.* »

¹ Source : magazine *Participer* n°616, mars-avril 2006

² Source : *Le Monde*, mardi 24 mai 2005

On peut dès lors interpréter la préoccupation sociétale, « vertueuse », ancrée au cœur des entreprises de l'économie sociale comme une manifestation de leur hypermodernité. Les SCOP n'ont pas nécessairement une vocation sociale³ : elles permettent d'exercer toute activité commerciale et ont ainsi une finalité économique qui en fait des entreprises « comme les autres » (Mathé et Rivet, 2003). Elles se préoccupent cependant souvent de leur ancrage dans les territoires et de la pérennité des activités qu'elles développent ; en témoigne le livre blanc du mouvement SCOP adopté en décembre 2004 qui réaffirme l'engagement des SCOP dans le développement des territoires et qui souhaite faire des SCOP des références en matière de développement équitable⁴.

Mais c'est avant tout le principe démocratique qu'elles adoptent qui fonde à notre avis l'éthique des SCOP ; ce principe nie la toute puissance du manager et de la hiérarchie bureaucratique et place chaque individu (salarié-associé) dans la SCOP au même plan. F. Espagne (1999) souligne que les coopératives ne visent pas au premier chef un objectif altruiste (qu'il nomme le « Fremdhilfe », l'aide des autres) mais un objectif plus égoïste, le « Selbsthilfe », l'autonomie. Dans la SCOP, il ne saurait être question d'opposer solidarité et individualisme, ou coopération et individualisme ; au contraire, la coopération, la solidarité organisées au sein des SCOP servent l'individualisme de leurs membres. Dans la SCOP les salariés-associés travaillent « pour eux » et non pour un actionnaire externe. L'activité de travail prend un sens tout autre que dans l'entreprise capitaliste ; elle vise plus explicitement la satisfaction d'aspirations complémentaires, professionnelles et non-professionnelles. C'est ce qu'expriment les salariés-associés de SCOP⁵ et qui évoque la notion de « performativité » avancée par Marchesnay (2004). Ainsi, en s'inspirant de l'analyse de F. Pécoup (2003) portant sur les SCIC⁶, la SCOP pourrait être étudiée sous l'angle des économies de la grandeur comme le lieu d'un compromis entre les mondes marchand, domestique, civique et industriel.

Soulignons enfin que l'individualisme hypermoderne favorisé dans la SCOP n'est pas imposé : il ne relève pas d'un ordre, d'une forme de violence infligée aux personnes comme c'est le cas parfois aujourd'hui dans certaines entreprises capitalistes. Ainsi si l'on part du principe que l'individu se doit de donner du sens à sa vie non plus à travers un emploi salarié mais à travers la construction d'un projet, on attend – on exige – qu'il se comporte en entrepreneur, c'est-à-dire en être autonome et force de proposition. Le champ économique et social est de fait selon Hernandez (2005) envahi par un modèle du « tout et tous » entrepreneurs qui se traduit par l'émergence de l'entreprise holomorphe, engagée dans un processus entrepreneurial sans fin qui implique chacun dans l'entreprise. Ce modèle est de plus en plus souvent imposé à des employés qui le rejettent parce qu'il les met sous pression et suscite une emprise trop forte sur eux. Il conviendrait dès lors plutôt de « *proposer à chacun une relation salariale avec le niveau d'entrepreneuriat qu'il souhaite et qui lui convient, de passer du modèle de l'organisation à prendre ou à laisser à celui de l'entreprise « à la carte ».* » (Hernandez, 2005, p.43) Il nous semble que dans un tel contexte, les entreprises de l'économie sociale, qui « *se distinguent des entreprises privées classiques par leurs objectifs qui sont définis en fonction des besoins et aspirations de leurs membres, et non*

³ Au contraire des SCIC, Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif (relevant de la loi du 17.07.2001) qui ont pour objet la production et la fourniture de biens et de services présentant un caractère d'utilité sociale. (Pécoup, 2003)

⁴ Source : magazine *Participer* n°609, février-mars 2005

⁵ Voir les nombreux témoignages présentés dans le magazine *Participer*.

⁶ Sociétés Coopératives d'Intérêt Collectif, voir note de bas de page n°3

de l'intérêt financier des porteurs d'action » (Moreau, 1997, p.49), constituent une alternative des plus pertinentes. Relevons plus particulièrement deux traits propres aux SCOP :

- tout salarié d'une SCOP peut à terme devenir associé, mais il n'en a nullement l'obligation ; le comportement entrepreneurial ne relève non pas ici d'une injonction mais d'une proposition ;
- la SCOP confère un pouvoir entrepreneurial fort aux salariés-associés parce que les droits de propriété y sont concentrés entre un nombre restreint de personnes (Mathé et Rivet, 2003) qui peuvent ainsi, par l'exercice de leur droit de vote, influencer réellement sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

4. La SCOP, terreau fertile pour l'émergence de l'hypofirme ?

Selon Marchesnay (2004), l'hypermodernité aboutit au règne de l'hypofirme, c'est-à-dire de l'entreprise dont la compétitivité « *est fondée sur la recherche de la plus petite taille efficiente possible.* » (p.6)

Les bases de la compétitivité de l'hypofirme sont cohérentes avec un monde hypermoderne (Marchesnay, 2004) :

1. absence d'économies d'échelle (du fait de la nécessité de proximité et d'interactivité). Les activités de service sont donc tout particulièrement concernées. Notons à ce titre que les secteurs d'activité des SCOP ont largement migré au cours des dernières décennies : si les SCOP étaient à l'origine très concentrées sur le bâtiment et les travaux publics, aujourd'hui 45% d'entre elles oeuvrent dans les services.⁷
2. absence d'autres sources d'économie (champ, intégration, apprentissage, expérience, etc.), le marché étant étroit, voire construit par l'entreprise elle-même (comme le suggère D'aveni (1994).
3. obtention de faibles coûts de transaction. L'opportunité des acteurs est réduite, les coûts de surveillance sont donc réduits, l'incertitude est limitée, les actifs dédiés sont fondés sur les compétences et le savoir-faire, la réciprocité des intérêts est permanente, les coûts de transaction internes restent très faibles. Ces éléments sont d'autant plus caractéristiques du fonctionnement particulier de la petite entreprise constituée en SCOP.
4. adéquation aux attentes du consommateur hypermoderne, consommateur façonneur de sa propre réalité (Deforge, 1990). Cette adéquation est renforcée dans le cadre juridique de la SCIC, le principe de multisociétariat permettant aux différentes parties prenantes, dont les clients ou « usagers », d'accéder au statut d'associés : ceux-ci participent ainsi activement à la co-production du service.

Ces attributs de l'hypofirme, permettant sa bonne adéquation au monde hypermoderne, sont renforcés dans le cadre de petites entreprises constituées en SCOP.

⁷ Source : magazine *Participer* n°616, mars-avril 2006

En ce qui concerne l'indicateur de taille, nous pouvons remarquer que les SCOP sont majoritairement des petites entreprises, et que leur taille moyenne n'a cessé de décroître au fil des décennies : l'effectif moyen était de 45 salariés en 1979, contre 21 salariés en 2005⁸. Ce fait ne traduit cependant pas nécessairement une volonté délibérée de petite taille, les SCOP se positionnant traditionnellement de manière idéologique plutôt sur le maintien et le développement des emplois.

Mathé et Rivet (2003) analysent la réduction récente de la taille des SCOP comme le signe de la faiblesse institutionnelle du type de contrats qui y sont passés. Cette conception de la réussite vaut dans un cadre moderne ou post-moderne où la taille suggère la puissance, la croissance y étant synonyme de réussite. Une traduction inverse peut être proposée ici : la réussite hypermoderne tient à la capacité de la firme de répondre de façon singulière et efficace à des demandes très individualisées. Dès lors, la petite taille est le garant de la malléabilité nécessaire à la satisfaction du consommateur hypermoderne. Par ailleurs, l'hypermodernité se caractérise par le souci de l'autonomie individuelle. En termes économiques et organisationnels, ce souci se traduit par la petite taille (*small, smaller* pour reprendre le titre d'un texte de M. Marchesnay). Rester petit devient alors une obsession : écrémer sa base de clientèle, ne pas embaucher, limiter la production. Or, de nombreuses créations récentes de SCOP correspondent à cette volonté de non croissance. Le choix de la petite taille permet de remplir les aspirations de l'individu hypermoderne : la vertu, la maîtrise du monde (réduit, donc tenable). Le statut juridique du SCIC renforce encore cette propension d'autonomie et d'individuation de la production et de la consommation. L'offre est là hyper-spécifique, les clients ou futurs clients étant eux-mêmes associés aux porteurs de projet (les entrepreneurs) dans la co-conception de leur attente, mais aussi dans les parts du capital de la SCIC.

5. L'entrepreneur en SCOP, un individualiste coopérant

La taille ne suffit cependant pas à définir l'hypofirme qui, « *comme paradigme, ne saurait s'identifier à l'ensemble des petites et toutes petites entreprises.* » (p.7) C'est la figure de l'entrepreneur, sa logique d'action et son intention qui caractérisent finalement plus l'hypofirme. S'appuyant sur le modèle des ressources et compétences, Marchesnay (2004) avance que cet entrepreneur hypermoderne est un découvreur de fonds de ressources, capable de déceler des opportunités là où les autres ne voient rien. Il développe une compétence singulière « performative », c'est-à-dire s'inscrivant dans un ensemble d'aspirations qui lui sont propres.

Nous avons discuté dans la section précédente la question de la performativité ; la SCOP apparaît bien comme propice à la satisfaction d'aspirations dépassant le cadre strictement professionnel.

Nous souhaitons ici, à l'instar de Marchesnay (2004), analyser la SCOP sous l'angle de la logique de développement de compétences. Le principe démocratique est, nous l'avons vu, un principe fondateur des SCOP. Or l'étude du groupe industriel néerlandais Breman par De Jong et Van Witteloostuijn (2004) met en évidence les avantages du gouvernement démocratique de l'entreprise. Le groupe Breman est présenté comme un modèle de gouvernement démocratique fondé sur des règles de prise de décision démocratiques et de

⁸ Source : magazine Participer n°616, mars-avril 2006

partage équitable des excédents et sur une structure organisationnelle adaptée (incluant notamment une association regroupant l'ensemble des salariés qui assure la participation des employés et le partage des bénéfices). De Jong & Van Witteloostuijn (2004) insistent particulièrement sur le fait que le contexte d'une telle entreprise démocratique stimule positivement le développement des compétences individuelles et collectives et leur optimisation au sein d'un projet spécifique, parce que les salariés sont pleinement impliqués dans l'organisation et son devenir. Ce type de gouvernement serait ainsi particulièrement adapté à l'économie de l'information, de la connaissance et du service actuelle où la compétition « *revolves around innovative uniqueness, rather than routinized efficiency* » (De Jong & Van Witteloostuijn, 2004, p.63). L'entreprise démocratique apparaît alors comme le lieu possible d'une « alchimie des ressources » permettant l'émergence d'une compétence unique adaptée à l'économie actuelle. Le principe démocratique permettrait donc de développer une forme de *capability* (c'est-à-dire de capacité à combiner des ressources pour en faire émerger des compétences cruciales) ; il se substituerait alors au talent de l'entrepreneur hypermoderne qui a précisément pour rôle fondamental celui de découvrir des compétences singulières (Marchesnay, 2004).

Les rares études sur l'entrepreneuriat collectif peuvent également renseigner sur la logique de développement des compétences dans les SCOP. L'entrepreneuriat collectif est un phénomène beaucoup plus important qu'il ne pourrait sembler à la lecture des recherches sur l'entrepreneuriat, qui brossent quasi systématiquement le portrait d'un entrepreneur « *héroïque et solitaire* » (Moreau, 2005). Ainsi à titre d'illustration les entreprises de nouvelles technologies de la Silicon Valley sont majoritairement fondées par des équipes d'associés : dans l'étude⁹ des sociologues Baron, Burton et Hannan en 2000, seules 16% des entreprises constituant l'échantillon ont été fondées par un entrepreneur seul. Les raisons de l'entrepreneuriat collectif sont multiples (Moreau, 2005) : l'entrepreneuriat collectif permet un regroupement de ressources (financières, mais surtout de connaissances et compétences) ; le groupe est « plus intelligent » : au sein du groupe, un débat constructif peut permettre d'éviter des erreurs et l'émulation intellectuelle favorise la créativité ; l'action collective augmente le sentiment de sécurité ; enfin, pour les raisons précédemment citées, les partenaires économiques à la création de l'entreprise exigent parfois l'existence d'une équipe d'entrepreneurs. La SCOP relevant par définition du co-entrepreneuriat, elle peut ainsi être le lieu privilégié de l'émergence d'une compétence singulière, qui ne serait cependant pas portée par un entrepreneur solitaire comme le postule le prototype de l'hypofirme selon Marchesnay (2004) mais par une équipe.

⁹ Citée par Moreau R. (2005)

6. Conclusion

Alors que les théoriciens de organisations prédisaient leur inéluctable disparition, force est de constater que nombre de SCOP ont su s'adapter pour survivre aux mutations économiques et sociales des dernières décennies. Ces adaptations réussies sont le fait d'entreprises qui ont su rester fidèles à l'âme de l'économie sociale en ne dénaturant pas leurs rapports avec leurs sociétaires et leurs environnements. Les entreprises qui au contraire ont dédaigné leurs avantages de coopérative ont souvent disparu, puisqu'elles ne pouvaient évidemment pas en contrepartie disposer des avantages propres aux entreprises capitalistes. (Moreau, 1997)

Nous pensons que la recherche en gestion gagnerait à porter un regard plus attentif et moins condescendant sur les SCOP. Le propos ne serait pas de discuter d'une hypothétique et fort peu probable supériorité économique du modèle SCOP sur le modèle de l'entreprise capitaliste traditionnelle, mais de s'interroger sur la pertinence de cette forme d'organisation au regard des aspirations actuelles des travailleurs d'une part, et des mutations des marchés d'autre part.

Les questions de recherche qui nous semblent mériter l'attention des chercheurs en sciences de gestion, et plus particulièrement des spécialistes de la PME ou de la TPE sont diverses. Retenons-en deux.

La relation entre forme juridique et mode d'ancrage territorial pourrait présenter un premier corps de questionnements. Les clio-stratégies, les géo-stratégies (Marchesnay, 2001), les stratégies de terroir (Polge, 2003) ne seraient-elles pas susceptibles d'être mieux portées par des SCOP ? La relation à l'espace-temps, déjà spécifique à la TPE, l'est-elle a fortiori pour la TPE SCOP ? Les travaux de Tannery et Laurent (Laurent, Tannery, 2004) sur l'organisation spatiale des groupes trouvent-ils un écho lorsqu'on transpose leur problématique à la TPE : le mode de mobilisation des ressources territoriales varie-t-il selon la forme juridique, la SCOP pouvant constituer une forme évitant la dé-territorialisation ? Cette question serait d'autant plus cruciale pour le développement de territoires moins attractifs, plus difficiles d'accès, par exemple les massifs montagneux. N'y a-t-il pas une chance pour de nombreuses zones, de nombreuses entreprises de ne pas avoir vécu et bénéficié des périodes précédentes (modernité et post-modernité) ?

L'importance de la forme juridique dans l'économie de la connaissance constituerait un second axe. Les SCOP pourraient-elles accompagner de façon plus efficace les développements d'une entreprise à fort capital cognitif, comme semblent le suggérer De Jong et Van Witteloostuijn (2004) ? A cette fin, un parallèle mêlant perspective historique et sciences de gestion peut être creusé entre SCOP et Compagnonnage, dont l'origine remonte aux chantiers de construction des cathédrales gothiques du 12^{ème} siècle, où les notions de compétence, ressources et réseau (réseau de compétences très flexible, tant sur les aspects qualitatifs que quantitatifs) sont très présentes. Dans le Compagnonnage, excellence individuelle et excellence collective sont liées dans une recherche du perfectionnement. (Pontier, 2004) A quelles conditions les missions du compagnon, apprentissage – pratique – transmission, pourraient-elles trouver dans la SCOP hypermoderne de nouvelles voies de développement ?

7. Bibliographie

- Baudrillard, J. (1970). *La société de consommation*. Paris : Denoël.
- D'Aveni, R. (1994). *Hypercompetition. Managing the Dynamics of Strategic Maneuvring*. New York: Free Press.
- Deforge, Y. (1990) *L'œuvre et le produit*. Seyssel : Champ Vallon, collection « Milieux ».
- De Jong, G. et Van Witteloostuijn, A. (2004). "Successful corporate democracy : sustainable cooperation of capital and labor in the Dutch Breman Group." *Academy of Management Executive*, vol. 18:3, p.54-66.
- Espagne, F. (1999) "Les coopératives à but social et le multisociétariat." *RECMA*, vol. 274.
- Hernandez, E.-M. (2005) "Extension du domaine de l'entrepreneur : vers un modèle du "tout et tous" entrepreneurs." *Humanisme & Entreprise*, vol. 270, p.33-45.
- Jeantet, T. (2006) *Economie sociale, la solidarité au défi de l'efficacité*, Les études de la Documentation Française.
- Laurent, P. et F. Tannery (2004). Les territoires de l'innovation et l'organisation spatiale des groupes. XIIIème Conférence de l'AIMS, Le Havre.
- Lipovetsky, G. et S. Charles (2004) *Les temps hypermodernes*. Paris : Grasset.
- Mathé, J.-C. et Rivet, A. (2003) "La SCOP, une entreprise alternative ?" *La Revue des Sciences de Gestion, Direction et Gestion*, vol. 200, p.67-75.
- Marchesnay, M. (2001). « Les PME de terroir : entre « géo » et « clio » stratégies », *Revue Entreprise et Histoire*. Numéro spécial, novembre.
- Marchesnay, M. (2003) La petite entreprise : sortir de l'ignorance, *Revue Française de Gestion*, vol. 29, n° 144, p. 107-118.
- Marchesnay, M. (2004) L'hypofirme, fondement de l'hypermodernité ?, 7ème CIFEPME, Montpellier, 25 pages.
- Moreau, J. (1997) "Où en est l'économie sociale ?" *Humanisme & Entreprise*, vol. 221, p.49-59.
- Moreau, R. (2005) "Les raisons de l'entrepreneuriat collectif : le cas des équipes créatrices d'Entreprises de Nouvelles Technologies." *Gestion 2000*, vol. 22:3, p.123-142.
- Pécoup, F. (2003) "Le multisociétariat dans les SCIC : une nouvelle forme de "gouvernance" ?" Communication aux XXIIIèmes Journées de l'Association d'Economie Sociale, 11-12 septembre 2003.
- Polge, M. (2003). « Petite entreprise et stratégie de terroir », *Revue Française de Gestion*, vol. 29, n° 144, p. 181-193.
- Pontier, M. (2004) "Les éléments d'une gestion du système social dans le compagnonnage." *Humanisme & Entreprise*, vol. 265, p.73-87.