

Normes juridiques et sociales dans la reconnaissance de la propriété intellectuelle des PME et des salariés dans les liens de quasi-subordination : des tensions émergentes ?

Legal and social norms in the recognition of the intellectual property of SMEs and employees in relations of quasi-subordination: emerging tensions?

Normas jurídicas y sociales en el reconocimiento de la propiedad intelectual de las PYME y de los asalariados en las relaciones de cuasi-subordinación: ¿Tensiones emergentes?

Martine Gadille and Isabelle Schockaert

Volume 19, Number 3, Spring 2015

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/1043012ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/1043012ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

HEC Montréal
Université Paris Dauphine

ISSN

1206-1697 (print)

1918-9222 (digital)

[Explore this journal](#)

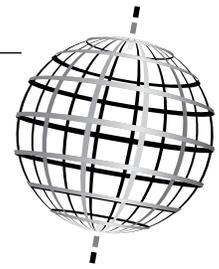
Cite this article

Gadille, M. & Schockaert, I. (2015). Normes juridiques et sociales dans la reconnaissance de la propriété intellectuelle des PME et des salariés dans les liens de quasi-subordination : des tensions émergentes ? *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 19(3), 217–230. <https://doi.org/10.7202/1043012ar>

Article abstract

This article deals with the tensions around the intellectual property (IP) of “knowledge workers” and SMEs in relation to more bureaucratic enterprises. A performative conception of IP through a legal, social and management approach makes it possible to identify the conditions of emergence of such tensions in the recognition of this IP. The cases studied, concerning inventions and also creations of original works, suggest that the non-recognition of IP in a relationship of (quasi-)subordination reflects a normative framework that is inappropriate as regards creative workers.

Normes juridiques et sociales dans la reconnaissance de la propriété intellectuelle des PME et des salariés dans les liens de quasi-subordination : des tensions émergentes ?¹



Legal and social norms in the recognition of the intellectual property of SMEs and employees in relations of quasi-subordination: emerging tensions?

Normas jurídicas y sociales en el reconocimiento de la propiedad intelectual de las PYME y de los asalariados en las relaciones de cuasi-subordinación: ¿Tensiones emergentes?

MARTINE GADILLE

AIX-MARSEILLE Université

CNRS – Laboratoire d’Économie et de Sociologie du Travail (LEST UMR 7317)

ISABELLE SCHOCKAERT

AIX-MARSEILLE Université

CNRS – Laboratoire d’Économie et de Sociologie du Travail (LEST UMR 7317)
IRT Aix en Provence

RÉSUMÉ

Cet article traite des tensions autour de la propriété intellectuelle (PI) des «knowledge workers» et des PME dans la relation à des entreprises plus bureaucratiques. Une conception performative de la PI selon une approche juridique, sociale et en gestion, permet d’identifier les conditions d’émergence de ces tensions dans la reconnaissance de cette PI. Les cas étudiés d’inventions mais aussi de créations d’œuvres originales, suggèrent que la non-reconnaissance de la PI dans les relations de (quasi)-subordination reflète un cadre normatif inapproprié vis à vis des travailleurs créatifs.

Mots clef : PME-communauté, normes, propriété intellectuelle, knowledge-workers, performativité, droit du travail, reconnaissance.

ABSTRACT

This article deals with the tensions around the intellectual property (IP) of “knowledge workers” and SMEs in relation to more bureaucratic enterprises. A performative conception of IP through a legal, social and management approach makes it possible to identify the conditions of emergence of such tensions in the recognition of this IP. The cases studied, concerning inventions and also creations of original works, suggest that the non-recognition of IP in a relationship of (quasi)-subordination reflects a normative framework that is inappropriate as regards creative workers.

Keywords: community based SMEs, norms, intellectual property, knowledge-workers, performativity, labour law, recognition.

RESUMEN

Este artículo aborda las tensiones existentes alrededor de la propiedad intelectual (PI) de los «knowledge workers» y de las PYME en su relación con empresas más burocratizadas. Se defiende una concepción performativa de la PI según un enfoque jurídico, social y de gestión que permite identificar las condiciones de emergencia de dichas tensiones en el reconocimiento de esta PI. Los casos estudiados, tanto de invenciones como de creación de obras originales, sugieren que el no-reconocimiento de la PI en las relaciones de (cuasi)-subordinación refleja un marco normativo inapropiado para el tratamiento de los trabajadores creativos

Palabras clave: PYME-comunidad, normas, propiedad intelectual, knowledge-workers, performatividad, derecho del trabajo, reconocimiento.

Depuis la seconde révolution industrielle, la législation sur la PI a permis de développer les activités industrielles innovantes en garantissant des situations de rente sur investissements (North, 1990). Cependant, la mobilisation de

droits de PI forts (tels que le brevet ou les droits d’auteur), n’est pas toujours la solution appropriée à la nature des créations à préserver et au contexte organisationnel et marchand de leur production et valorisation (Bach et al., 2010). Le

1. Les auteurs remercient Claude Paraponaris pour ses conseils et encouragements ainsi que les évaluateurs de cet article qui ont permis,

par leur travail rigoureux, d’apporter les éclaircissements nécessaires à son aboutissement.

secret et surtout le fait d'inventer avant les autres et d'exploiter des avantages difficilement protégeables sur le marché de la PI, sont supposés être des barrières efficaces dans le cas des technologies complexes (Nelson, 1990, Teece, 2000). Des recherches récentes montrent que le recours à ces pratiques concernerait plus particulièrement les PME (Kitching, Blackburn, 1999; Corbel, 2007; Olander, Hurmelinna-Laukkanen, Mähönen, 2009). L'agencement entre ces deux modes organisationnels de protection de la PI peut générer des difficultés dans la gestion d'une catégorie de travailleurs, appelés «knowledge workers», de plus en plus présente en dehors des services R&D et hors la seule catégorie des ingénieurs ou chercheurs. Ceux-ci sont capables d'effectuer des tâches complexes qui requièrent des savoirs accrus et des aptitudes spécifiques à résoudre des problèmes (Hatchuel, Lemasson, Weil, 2002); leur travail étant de réfléchir, la connaissance constitue pour eux à la fois un outil et un produit (Benson, Brown, 2007). Dans le cadre des relations de (quasi)-subordination entre grandes entreprises donneurs d'ordres (DO dans la suite du texte) et PME employeurs de ce type de salariés, des tensions émergeraient autour de la propriété de la connaissance (Rechberg, Syed, 2013); cela ne serait pas sans conséquence sur la reconnaissance de la PI des subordonnés. L'intégration de «knowledge workers» dans des organisations bureaucratiques qui tentent de s'adapter à l'économie de la connaissance, génère des ambiguïtés autour des droits de PI. Ces tensions seraient accrues dans les liens de quasi-subordination des PME, proposant dans des relations triangulaires, les services innovants et conseils de leurs salariés à des clients DO (Gaudrat, Massé, 2000; Donnelly, 2009).

Partant de ce constat, l'objet principal de cet article est la reconnaissance de la PI des inventeurs mais aussi des auteurs salariés dans les relations de (quasi)-subordination dans une économie fondée sur la connaissance et la création, dans un cadre juridique difficilement approprié, trop général et imprécis. Le cadre d'analyse utilise une approche juridique, sociale et en gestion, pour identifier et caractériser des situations conflictuelles autour des normes applicables à la PI en matière d'inventions brevetables incluant les dessins ou modèles ne répondant qu'à des modalités d'ordre fonctionnel et dépourvus de caractère esthétique ou de fantaisie (Extrait arrêt Cour d'appel de Paris, 8 oct. 2003)² et de droits d'auteurs. Le champ d'investigations retenu ici est celui des entreprises adhérentes à des pôles de compétitivité, majoritairement des PME technologiques. La forme communautaire que les PME et «knowledge workers» adoptent pour innover rapidement et constamment, soulève des tensions autour de la PI dans les liens de (quasi)-subordination avec les entreprises plus bureaucratiques. La conception performative de la PI que nous proposons repose sur l'importance des apprentissages socio-pratiques complexes (Gherardi, 2006), débouchant

sur des artefacts valorisables, susceptibles de transformer les représentations et les capacités d'action autour de la PI. Cette conception performative de l'agence (Butler, 1988; Haicault, 2012), permet d'observer les tensions autour des normes gestionnaires, professionnelles et juridiques incorporées, via les interactions entre acteurs dans une régulation «à chaud» de la PI des «knowledge workers». D'un point de vue méthodologique, nous nous concentrerons sur des situations de travail de salariés et/ou de créateurs de PME générant des inventions et de la création intellectuelle dans des relations de (quasi)-subordination. Nos études de cas dans un environnement institutionnel donné (David et North, 1971), sont corroborées par des décisions de jurisprudence rendues dans ce domaine.

La première partie traite de l'état de l'art et présente la problématique retenue. La deuxième partie précise la méthodologie. La troisième partie illustre et analyse l'émergence des tensions dans les relations salariales en PME et entre PME et donneurs d'ordres autour des inventions brevetables et du droit d'auteur; elle suggère enfin des implications théoriques, managériales et politico-juridiques.

Gestion des connaissances et PI dans les liens de (quasi) subordination

Le concept de «knowledge workers» est au cœur de notre analyse. Le non recouvrement entre le droit du travail et le droit de la PI complique la régulation des tensions autour de la PI de ces travailleurs surtout lorsque l'activité d'invention brevetable ou de création d'œuvres de l'esprit ne fait pas partie de la mission contractuelle. Un conflit des logiques autour de la PI des «knowledges workers» dans les relations de (quasi)-subordination naît des spécificités structurelles de la grande entreprise et de la PME et des divergences de moyens mobilisés dans la gestion de la PI. Une approche par la performativité de la PI permet de comprendre la genèse de tensions inhérentes à des statuts inadaptés pour les «knowledges workers».

STATUT DES «KNOWLEDGES WORKERS» ET RECONNAISSANCE SOCIALE ET JURIDIQUE DE LEUR PI

Benson et Brown (2007) synthétisent les travaux d'auteurs précédents (Scarborough, 1999; Mohrman, Cohen, Mohrman, 1995) pour définir le travail des «knowledge workers» selon trois dimensions. La première est basée sur la nature dynamique et variée du travail entrepris, les tâches principales consistant à comprendre des relations de cause à effet difficilement traçables qui génèrent une incertitude récurrente dans la prise de décision en situation de travail. La deuxième dimension se caractérise par une interdépendance entre le travail réalisé par le «knowledge

2. L'INPI (2013) précise par ailleurs quelles sont les innovations en matière de design protégeables par le brevet et ceux protégeables par un dépôt de dessins et modèles.

worker» et les tâches réalisées par d'autres membres de son équipe, voire par d'autres salariés appartenant à l'organisation employeur, cliente ou partenaire. Cette interdépendance naît de l'influence réciproque de process de travail multiples qu'ils ont à combiner dans ces collectifs (Kubo, Saka, 2002, cité par Benson et Brown, op. cit.). Donnelly (2009) précise que le «knowledge worker» travaille le plus souvent dans des relations d'autorité triangulaires. Son activité est structurée par les tensions et les synergies d'intérêts issues à la fois des contraintes de son employeur, de ses propres attentes professionnelles et de la demande du client. La troisième dimension correspond au degré d'autonomie dont disposent les créatifs pour mener à bien un travail qui consiste essentiellement à définir et évaluer les ensembles d'options dans lesquels ils vont puiser les réponses appropriées. Pour d'autres analystes, le travail des «knowledge workers» consiste à soutenir par leurs conseils le management de l'entreprise. Leur capacité à imaginer des solutions répond à des problèmes d'organisation, grâce à leurs facultés d'interprétation et de traitement de l'information (Davenport, 2005; Winslow, Bramer, 1994; Noon, Blyton, 2007). Cependant, la diffusion des activités de conception et le déconfinement des situations de travail y compris des opérateurs (pilotage, maintenance) engendrent un conflit entre le lien de subordination et une activité de création relevant plus de la coopération et des prescriptions croisées (Hatchuel, Le Masson, Weill, 2002).

Dans un tel contexte, la relation d'emploi correspondrait à un modèle hybridant un travail autonome du «knowledge worker» dans lequel il n'y a pas d'ambiguïté sur la propriété intellectuelle avec un travail prescrit par l'organisation bureaucratique qui s'attribue la création intellectuelle sous couvert du lien de (quasi)-subordination (Donnelly, 2009). Face à la diffusion de ces travailleurs dans les différentes strates des organisations, les normes, qu'elles soient de gestion ou professionnelles ne se seraient pas adaptées (May, Korczynski, Frenkel, 2002). Dans le cas français ces normes, mobilisées au niveau de l'entreprise, cloisonnent les «knowledge workers» dans des postes différenciés (postes en service de R&D, poste de service maintenance, poste d'opérateur fabrication de prototypes...) où les individus sont qualifiés dans une échelle de classification déterminant une hiérarchie de statuts et de salaires (cadres, techniciens/agent de maîtrise, employés/ouvriers). Dans le cas des inventions prescrites par l'employeur dans le cadre du contrat de travail (exemple des postes de travail affectés à la R&D), la gestion de la PI est régulée par la notion juridique d'«invention de mission» définie à l'article L 611-7 du Code de la PI. Lorsque l'invention brevetable ou non est traduite en artefact, elle donne lieu à l'attribution d'une rémunération supplémentaire fixée par les normes conventionnelles conformément aux dispositions de l'article L2261-22

du Code du travail. Le non respect de ces dispositions n'exclut pas le risque de contentieux illustré par la jurisprudence (Ahner, Touati, 2010).

Le Code du travail ne prévoit pas la gestion des droits de PI des «inventions hors mission attribuables», celles-ci étant réalisées hors travail contractuellement prescrit. C'est le Code de la PI qui régule cette situation. Le silence du droit du travail sur ce point a deux conséquences. La notion d'«invention hors mission attribuable» est peu connue par les acteurs de l'entreprise (entrepreneurs, salariés, représentants du personnel syndiqués ou non) et cette méconnaissance est susceptible de générer des situations conflictuelles dans les relations de (quasi)-subordination. Pour les salariés inventeurs non investis d'une mission d'invention, l'«invention hors mission attribuable» doit être rétribuée sur la base d'un juste prix fixé dans un accord (art. L 611-7 du Code de la PI). Conformément aux dispositions de cet article, ce juste prix sera calculé tant en fonction des apports initiaux de l'employeur et du salarié que de l'utilité industrielle et commerciale de l'invention. Certains juristes préconisent que cet accord sur le juste prix soit conclu comme si le salarié était en position d'indépendant (Ahner, Touati, 2010), ce qui conforte la thèse d'une relation d'emploi hybride pour les «knowledge workers» (Donnelly, 2009). Les normes juridiques actuelles n'assurent donc pas de continuité entre les dispositions du code de la PI et celles du code du travail.

Le droit d'auteur, tout comme les «inventions hors mission attribuables» est régi exclusivement par la réglementation codifiée dans le Code de la PI qui énonce deux règles potentiellement génératrices de tensions. D'une part, il est interdit d'insérer dans un contrat de travail une clause d'aliénation des œuvres futures (art. L 131-1), les droits d'exploitation devant être expressément et précisément cédés pour chaque oeuvre. D'autre part, débordant la notion de reconnaissance de la PI pour les créateurs d'une œuvre individuelle, le Code de la PI mobilisé par la jurisprudence différencie l'œuvre composite³ ou collaborative de l'œuvre collective. Cette dernière appartient juridiquement à l'employeur, et doit présenter une fusion des contributions (œuvre de type dictionnaire ou encyclopédie par exemple). En cas de litige sur la qualification collective, collaborative ou composite d'une œuvre, l'employeur doit prouver qu'elle ne porte pas l'empreinte du ou des salariés créateurs. En l'absence d'une telle démonstration, chaque collaborateur pourra revendiquer individuellement sa PI (Touboul, 2005).

Au-delà des droits sur l'œuvre écrite (telle qu'un cours conçu par un formateur), toute entreprise peut être concernée par les problèmes de droits d'auteur dès lors qu'il y a «œuvre de l'esprit» et notamment dans le cadre de créations esthétiques que sont les dessins et modèles que nous ne traiterons pas ici.

3. Le Code de la PI définit comme composite l'œuvre nouvelle dans laquelle est incorporée une œuvre préexistante sans la collaboration de l'auteur de cette dernière.

Tandis que les normes de gestion et normes professionnelles apparaissent en décalage, les normes juridiques issues du Code de la PI et du Code du travail ne se recoupent pas, ajoutant à l'insécurité sociale et économique une insécurité juridique dans la reconnaissance des droits de PI des «knowledge workers». La PI créée dans les situations hybrides de (quasi)-subordination est alors potentiellement génératrice de tensions entre les divers protagonistes engagés dans la structuration de l'activité de travail : entreprises donneur d'ordres, PME fournisseurs et «knowledge workers».

UN CONFLIT DES LOGIQUES ENTRE PME ET DO LIÉ AUX DIFFÉRENCES DE STRUCTURES ORGANISATIONNELLES

Une partie de l'insécurité sociale et économique s'expliquerait aussi par la nature des relations entre entreprises autour de la PI. Celles-ci peuvent être aiguës par la difficulté de protection des droits de PI dans des processus d'innovation nécessitant l'agencement d'éléments de natures différentes dans un système technique (Reitzig, 2004) comme cela est le cas dans certaines industries complexes (systèmes électroniques, machines en optonique-photonique, systèmes d'aéronef,...). D'après Cohendet, Farcot, Pénin (2009, p. 4), «les innovations sont généralement produites dans un environnement de forte incertitude sur les acteurs, leurs objectifs et leurs capacités» et dépendent de la fabrication de normes sociales dans l'instauration de compromis. Ainsi, dans le secteur du jeu vidéo, le processus de création est ponctué de pratiques de négociations délicates, mais courantes, destinées à surmonter le conflit des logiques («IPR dilemma») entre trois types d'acteurs (Bach et al., 2010) : l'entreprise orientée vers une protection forte de sa PI sur le marché (copyright), la communauté créative revendiquant un droit de PI faible (copyleft, open source, creative commons) et l'individu salarié sous contrat de mission (work for hire) impliquant une propriété transférée de plein droit à l'entreprise. En matière de droits d'auteur, le développement de pratiques de gestion des connaissances, engendrerait aussi des conflits du point de vue de la propriété intellectuelle de ces connaissances codifiées dans les artefacts (Rechberg, Syed, 2013).

En conséquence, les moyens pour prévenir les tensions internes et externes à l'entreprise autour de la PI des «knowledge workers» ne sont pas identiques entre grandes entreprises et PME technologiques fonctionnant sous forme communautaire. Dans les grandes entreprises, les responsables des services de ressources humaines assistés par des juristes spécialisés en PI, mettent en place des dispositifs de prévention des conflits salariés/Direction destinés à transférer sans ambiguïté la PI des salariés à l'entreprise et asseoir leur position concurrentielle. Ces dispositifs concernent aussi bien les inventions brevetables de mission ou hors mission attribuables que le droit d'auteur. Par exemple, Ahner et Touati (2010) rappellent que, conformément aux dispositions légales que nous avons citées

plus haut, les conventions collectives étendues, les accords d'entreprise ou les contrats de travail peuvent fixer les critères de calcul des rémunérations supplémentaires liées aux inventions de mission. Le contrat de travail des salariés investis d'une mission d'invention peut par exemple prévoir l'attribution de primes déterminées en fonction d'une graduation des brevets établie selon un dispositif d'évaluation interne (Corbel, 2007). Pour le calcul du juste prix lié aux inventions hors mission attribuables, seul prévaut l'accord entre les parties (accord collectif ou contrat de travail). En droit d'auteur, les grandes entreprises peuvent conclure des accords prévoyant soit une rémunération spécifique basée sur les recettes, soit un forfait (Ahner, Touati, 2010).

En contexte de PME, et particulièrement en l'absence de partenaires sociaux, la gestion des droits de PI paraît plus ambiguë du fait d'une incertitude imputable à trois facteurs : la nature et la dynamique de l'apprentissage dans la PME, les effets de la rareté des ressources sur la capacité organisationnelle et la mobilisation par le dirigeant de sa propre expertise dans la réflexion managériale (Atherton, 2003, citant Lord et Maher, 1990). Des auteurs suggèrent que les PME financièrement et juridiquement indépendantes se protégeraient en se concentrant davantage sur la protection des savoirs internes, sources de l'innovation, que sur la protection de l'innovation comme produit de ces connaissances (Kitching, Blackburn, 1998; Olander, Hurmelinna-Laukkanen, Mähönen, 2009). C'est la matrice organisationnelle générant les savoirs et assurant leur partage dans la PME qui ferait l'objet de protection plus que le produit ou service innovant lui-même. En France, 28,7 % des entreprises étudiées, principalement des PME, n'utilisent aucune protection de type brevet ou secret en cas d'invention (Martin, Fréchet, 2011). Elles ont souvent à faire face au dilemme protection/partage des connaissances en raison de ressources limitées, et ont tendance à y répondre par des mécanismes informels de protection plutôt que formels (Corbel, 2007). Les méthodes informelles sont congruentes avec l'organisation productive de la PME, sont moins chères et restent sous le contrôle de l'entreprise. Ces PME, tendant vers une structure organique (Burns, Stalker, 1961) ou adhocratique (Mintzberg, 1982), à la différence d'autres structures, se situeraient, d'un point de vue cognitif, entre communautés d'action et communautés de savoir (Créplet, 2001; Dupouët, Créplet, 2009; Bootz, Kern, 2009). Selon certains travaux (Sparrow, 2001; Desouza, Awazu, 2006), cette forme communautaire serait nécessaire à un développement de produits et services innovants fondé sur la consultation et l'apprentissage par l'action (Argyris, Schön, 1978). L'unité d'analyse est déplacée des relations interindividuelles aux relations de groupe dans la fabrique identitaire (Brown, Duguid, 1991, 2001, Vygotski, 1978). Cette communauté serait intentionnelle dans la mesure où c'est l'organisation qui désigne les participants (Davel, Tremblay, 2011). En même temps, certains auteurs (Kitching, Blackburn, 1998; Olander, Hurmelinna-Laukkanen, Mähönen, 2009) ont montré que

la petite taille des entreprises crée de façon inhérente un besoin de collaboration inter-organisationnelle notamment avec des clients pour se différencier. Cette situation serait préjudiciable aux PME innovantes dans des relations de (quasi)-subordination avec des entreprises plus bureaucratiques codifiant les connaissances via des artefacts technologiques (Desouza, Awazu, 2006) et actionnant des droits de PI forts sur des marchés étendus. Les difficultés pour la PME à faire reconnaître ses droits de PI dans les relations avec DO auraient un impact négatif dans le processus de collaboration inter-organisationnel (Pénin, 2005). Plus que dans l'entreprise bureaucratique, l'accent peut être mis, dans les PME, sur la notion de « guerre de mouvement » (Teece, 2000). Un tel conflit viendrait aiguïser la question d'une régulation de la propriété intellectuelle individuelle, composite, collaborative ou collective, tant en matière d'inventions que d'œuvres de l'esprit, qui concilierait les intérêts des différents acteurs dans les relations de (quasi)-subordination. La question de la régulation de cette PI multiformes impliquerait la reconstruction d'un cadre conceptuel intégratif permettant une analyse de la gestion des connaissances sous l'angle socio-pratique, juridique et managérial.

PERFORMATIVITÉ DE LA PI DANS LES RELATIONS TRIANGULAIRES DE (QUASI)-SUBORDINATION

Notre modèle d'analyse des tensions autour de la PI des « knowledge workers » repose sur l'approche par la performativité de la PI qui met l'accent sur la circulation des artefacts et la transformation par l'action des représentations et normes en terme de reconnaissance. Toutefois nous relativisons l'importance accordée au désir de reconnaissance identitaire au profit d'un modèle statutaire (Fraser, 2001) intégrant les questions de rétribution et de reconnaissance de la PI du « knowledge worker » et/ou de la PME dans le concept pragmatiste de l'agence (agency).

Pour Herman, Coombe, et Kaye, (2006), la performativité de la PI naît de la prise de conscience et de la transformation à partir des interactions, des représentations que les créatifs se font du statut de leurs créations⁴. Ces auteurs comparent les politiques de reconnaissance de la PI des usagers dans différentes sociétés de jeux en ligne. Ils mettent en évidence un conflit émergent dans l'agence autour de la PI lorsqu'il n'y a pas de politique de reconnaissance et de rétribution associée aux créations virtuelles des usagers. Leurs observations montrent que le contrat moral le plus juste serait celui qui articulerait les deux caractéristiques suivantes: d'une part accorder aux créatifs le statut de détenteurs de droits collaboratifs possédant un réel intérêt financier sur leurs œuvres (ibid. p. 196), d'autre part

conférer un droit de participer, de façon démocratique, à la mise en place d'un contrat formel sur la PI plutôt que de se limiter à un contrat moral adaptable par la seule entreprise (ibid. p. 204). Ces résultats suggèrent que la notion juridique d'œuvre collaborative, distincte de l'œuvre collective, reste pour le moment peu intégrée dans les contrats formels et moraux liant les créatifs et l'entreprise mais sert en même temps de référence dans la construction des attentes de ceux-ci en matière de reconnaissance. La pratique revêt une fonction « sociale », permettant aux individus de vivre une expérience satisfaisante au travail (Lave, Wenger, 1990; Wenger, 1998; Wenger, Mc Dermott, Snyder, 2002).

Les travaux de Fraser (2001, 2011), viennent compléter cette approche sociale de l'agence en proposant de traiter la question de la reconnaissance en terme de statut social. Les individus sont moins dans des revendications identitaires liées à leur groupe social que dans la volonté d'être reconnus en qualité de membres de groupes comme partenaires à part entière dans les interactions et la production de valeur au niveau plus large de l'entreprise ou de la société. Cette exigence de parité de participation y compris dans l'entreprise intègre autant des attentes de reconnaissance sociale qu'économique. De fait, la perception du changement de statut de la connaissance du « knowledge worker » par sa mise en circulation via les artefacts l'objectivant, le conduit à développer des attentes sur la reconnaissance pleine et entière de sa propriété intellectuelle. Ces attentes ne sont pas pour autant facilement exprimables ou reconnues en contexte de subordination et en même temps elles ne remettent pas nécessairement en cause l'appartenance du « knowledge worker » à un groupe.

Cette base théorique est applicable aux trois types de relations de (quasi) subordination que nous étudions. Dans la relation de l'individu aux dirigeants de la PME-communauté, l'accessibilité à ces derniers est perçue comme un élément de valorisation et de reconnaissance symbolique, l'individu étant reconnu comme membre de la « famille » et comme individualité (qualité professionnelle) au sein du collectif (Osty, Sainsaulieu, Uhalde, 2007). Ainsi, le bénéfice peut se traduire par de la reconnaissance sociale, de la gratitude, du plaisir à créer (Hettinger, 1989, Mackenzie, 2005) ainsi que par un contrat moral dans la rémunération, les conditions de travail et la carrière, et non par l'attribution d'un droit de propriété à part entière (« discipline d'aspiration » selon Senge, 1990). Ce type de comportement alimenterait la norme sociale selon laquelle toute invention ou œuvre de l'esprit, produite par un ou plusieurs individus sous contrat de subordination, appartiendrait à l'employeur. La PI est alors considérée le plus souvent par tous les membres de la PME-communauté comme un bien collectif, propriété de la PME d'autant plus que le processus par lequel la

4. Cette conception performative repose sur la théorie sociale de l'agence pour laquelle les actes répétés dans le temps, renouvelés, consolidés, révisés, transforment les croyances sur l'identité des acteurs: « I will understand constituting acts not only as constituting the identity of the actor, but as constituting that identity as a compelling

illusion, an object of belief » (Butler, 1988, p. 520). Cette théorie sociologique de la notion d'agence permet de préciser comment sont remises en question des normes sociales relativement à une théorie de l'agence plus rationalisante d'inspiration économique (Holstrom, Milgrom, 1991).

connaissance d'une communauté spécifique est incorporée dans un artefact et en conséquence mise en circulation, est récursif (Gherardi, Nicolini, 2000, p. 336). Cette position qui peut paraître en contradiction avec la notion juridique d'œuvre collaborative (tant en matière d'inventions que d'œuvres de l'esprit) peut s'expliquer au delà de la contrainte de coopération dans la production de savoirs collectifs, par le fait qu'employeurs et salariés abordent traditionnellement la notion de PI davantage par la réglementation du droit du travail exprimée à travers le contrat que par celle du droit de la PI qui définit seule l'œuvre collaborative.

Dans la relation de l'individu à l'équipe, le salarié s'inscrit dans une discipline d'interaction de groupe qui concerne la pensée et l'action collective. Senge (1990) analyse cela comme le premier niveau de l'apprentissage collectif. L'équipe est créée, sous la supervision des managers de la PME-communauté pour réaliser des projets précis. Elle est reconfigurée au gré des besoins et ses membres sont liés par l'objectif poursuivi (Cohendet, Créplet, Dupouët, 2003; Davel, Tremblay, 2011). Le développement d'une organisation du travail telle que l'équipe projet support de la collaboration, permet de construire et de préserver un engagement fort parmi les salariés créatifs. En même temps l'organisation en équipe pour réaliser des projets précis définis dans le temps vient structurer les savoirs de cette communauté. Ce management octroie à l'équipe une grande liberté, si grande que parfois, ses membres peuvent exporter leur savoir sans en être empêchés (Benson, Brown, 2007).

Le problème de la PI intellectuelle des individus et de l'équipe peut par contre se poser lorsque ces individus ou équipes interviennent chez des donneurs d'ordres dans la relation de quasi-subordination et créent des artefacts, de façon non planifiée dans le contrat initial liant DO et PME. Dans ce cas, il apparaît délicat pour les responsables de PME d'anticiper la production d'inventions (par exemple dessins ou modèles) ou d'œuvres inédites par leurs salariés et d'intégrer cela en amont dans une convention. De plus ce comportement peut être vu comme un obstacle pour la négociation de contrats de sous-traitance vis à vis des services d'achat des DO. Les tensions s'intensifieraient autour de ce type de PI, lorsque le salarié créatif travaille dans le cadre d'une double subordination impliquant la PME qui le salarie et le DO chez lequel il met en œuvre ses connaissances. Ces situations sont fréquentes dans une économie modulaire de la conception mobilisant des communautés (Cohendet, Diani, Lerch, 2005). Ici les PME-communautés travaillent sur du développement à l'intérieur de prescription de cahier des charges flous et sont des sources externe d'innovation inattendue mais profitable (selon les termes de Von Hippel, 1988) incorporant des inventions.

En conclusion, la créativité individuelle et collective des «knowledge workers» fait émerger des artefacts créés de façon non planifiée en dehors d'une fonction de conception à l'intérieur de relations de services et de développements technologiques. La mise en circulation de ceux-ci entraîne

des attentes de reconnaissance statutaire (sociales, économiques et juridiques) de leurs créateurs ou communautés d'appartenance.

Méthodologie

La méthodologie mobilisée est celle de l'étude longitudinale de cas enchâssés, «définie comme une étude de cas longitudinale comportant plusieurs sous-unités d'analyse et dans laquelle des investigations sont menées à la fois au niveau du cas d'ensemble et des sous-unités» (Musca, 2006). L'unité d'ensemble est représentée ici par chacun des trois pôles de compétitivité étudiés sur un territoire régional (auteurs, 2009; auteurs, 2012(a), auteurs, 2013), les sous unités de premier rang sont les DO et les PME, adhérents de pôles, les sous unités de deuxième rang sont les salariés et leurs collectifs. Cette méthodologie est conseillée «pour des recherches visant à développer des théories processuelles de phénomènes complexes comme l'innovation, l'apprentissage, la dynamique des compétences dans l'organisation» (Musca, *ibid.* p. 1). Ces cas ont été sélectionnés au cours de quatre vagues d'enquêtes et d'interventions sur un terrain unique entre 2005 et 2012: celui des pôles de compétitivité dans une région française. Une première vague a porté sur le pôle microélectronique et communication sans fils. Une dizaine de responsables de PME (effectifs inférieurs à 100) ont été interviewés, ainsi que les responsables R&D de quatre grandes entreprises (microélectronique, télécom, informatique) et deux membres de la gouvernance opérationnelle du pôle. Une deuxième vague d'enquêtes a porté sur le pôle aéronautique, 29 responsables d'entreprises (3 grandes entreprises DO, 19 PME aux effectifs inférieurs à 100 salariés, 7 entreprises aux effectifs compris entre 110 et 500 salariés) ainsi que deux représentants syndicaux au comité d'entreprise du principal donneur d'ordres dans le pôle, deux personnes des services de l'inspection et de la direction régionale du travail représentant l'état en région. Une troisième vague a porté sur le pôle énergies renouvelables, 10 responsables de PME (effectifs inférieurs à 100 salariés) ont été interviewés, les responsables de R&D et l'ex-responsable RH du principal DO ainsi qu'un ingénieur d'affaires d'un second DO dans le pôle, enfin deux consultants intervenant en GRH et organisation en PME. La quatrième vague d'entretiens est issue d'un dispositif de recherche intervention visant à évaluer dans le cours du process une action collective de transfert des connaissances (Auteurs, 2012(b)). Cette opération de codification des savoirs procéduraux pour un transfert mixte direct et indirect a mobilisé un intervenant spécialisé en «transfert de connaissances» pendant six mois. Ces cas ont été ajoutés pour compléter les observations du point de vue des apprentissages individuels et collectifs en relation avec la création et circulation d'artefacts de type «guides des savoirs». Ils donnent à voir des situations complémentaires aux observations précédentes faites auprès de responsables d'entreprises dans les relations DO-PME sous-traitantes et permettent au chercheur

de saisir des dynamiques comportementales et organisationnelles dans l'innovation (Eisenhardt et Bourgeois, 1988). Cette action collective subventionnée par l'Europe via la Région, consistait à financer une aide externe pour la codification de connaissances de salariés mais aussi de créateurs d'entreprises possédant une grande expertise, assimilée dans le langage de l'intervenant à une « compétence rare ». Dix salariés et deux créateurs d'entreprises ont ainsi été accompagnés à raison d'une demi-journée par semaine chacun pendant six mois. Un entretien a été réalisé par nos soins au début de l'opération de codification et un à la fin, pour chaque salarié ou créateur. Il portait sur les effets en termes d'apprentissage et de reconnaissance de ce transfert sur l'expert lui-même et son organisation. Nous avons animé deux réunions intermédiaires d'échanges et de capitalisation autour de la méthode avec les responsables de PME parties prenantes de l'action collective. Ces acteurs appartenaient à des PME fournisseurs des trois pôles étudiés et souvent adhérentes à au moins deux de ces pôles. Chacun de ces cas fut riche en enseignements sur l'évolution et la transformation du rapport des individus à leur propriété intellectuelle ainsi codifiée. Toujours autour de cette méthode, deux entretiens ont été réalisés dans une grande entreprise en dehors de l'action collective pour les PME : ont ainsi été interviewés un salarié retraité et un salarié senior du principal donneur d'ordre aéronautique en région et enfin le consultant intervenant.

Ces quatre contrats de recherche ont été financés par l'Etat et/ou la Région et l'Europe, et réalisés en collaboration avec les acteurs de la gouvernance des pôles et une partie de leurs adhérents, les PME en particulier. Les recueils de verbatim ont été réalisés selon un mix méthodologique pour satisfaire des ambitions scientifiques et en même temps opérationnelles et participatives pour fiabiliser la production de modèles d'analyse pour les politiques de soutien aux PME innovantes dans les pôles. Ce mix méthodologique repose sur les méthodes suivantes : 1) entretiens de type récit avec les responsables d'entreprise, 2) immersion participative dans les instances de décision des pôles avec cahier de prise de notes sous réserves de clauses de confidentialité et 3) suivi participatif avec recueil de verbatim et entretiens évaluatifs fondés sur le récit dans le cadre du projet d'évaluation d'une méthode en gestion des connaissances pour la codification des savoirs d'experts. Les entretiens de type récit réalisés au cours des quatre vagues d'observation, sont d'une durée d'une heure trente à deux heures voire trois heures selon les cas. Les entretiens pour les responsables de PME ont porté outre sur l'origine de la création de la PME, sur la question principale du positionnement de la PME dans les projets de R&D collaboratifs des pôles en relation avec ses stratégies de marché et technologies et ses pratiques de gestion des RH et de recrutement (Auteur, 2010).

Les données sont encodées de façon manuelle selon le mode inductif, sur des entretiens de récits et des recueils de verbatim au cours de l'action de transfert de connaissances en PME en cherchant à distinguer différents types

de situations de tensions émergentes dans l'agence à partir de la performativité de la PI. Les données empiriques que nous présentons ici n'ont cependant pas vocation à exprimer une généralité, elles visent à montrer des processus à l'œuvre qui apparaissent suffisamment significatifs et révélateurs de tensions en matière de PI liées aux inventions et créations intellectuelles originales. Elles suggèrent une récurrence dans la nature des tensions que nous avons rencontrées sur le terrain des pôles de compétitivité. Une comparaison avec des cas de jurisprudence a été conduite en relation avec ces entretiens. Cette collecte de matériaux est donc le fruit de plusieurs années d'immersion sur un terrain spécifique, où les PME répondent à un certain profil du point de vue de l'innovation technologique (importance du développement plus que de la recherche).

Gestion et reconnaissance de la PI dans les relations de (quasi)-subordination

À partir de ces données de terrains, nous présentons deux grandes catégories de cas à titre heuristique. La première catégorie permet d'explorer finement les pratiques de gestion interne de la PI en matière d'inventions brevetables (inventions de mission et hors mission attribuables) et création d'œuvres dans la PME au cœur de la relation de subordination. La seconde catégorie de cas porte sur les relations DO et PME autour de la reconnaissance de la PI de ces dernières dans ces mêmes domaines, impliquant leur gestion interne. Un quart des 39 PME enquêtées, de moins de 100 salariés, ont mentionné le problème de la non reconnaissance de leur PI par certains DO.

TYPES DE TENSIONS RENCONTRÉES DANS LES RELATIONS ENTRE SALARIÉS ET PME

Cas d'invention de mission et d'invention hors mission attribuable

Le premier cas concerne une invention de mission portant sur la création de dessins et modèles brevetables. Il s'agit d'un technicien devenu ingénieur maison dans une PME qui lui a reconnu la faculté de réaliser des dessins très innovants pour un DO, dans le cadre du développement d'un système technique dans un réacteur nucléaire. Ce salarié verra son statut d'ingénieur maison dénié par la société holding qui a racheté la PME pendant notre enquête. Celle-ci a appliqué la grille des salaires correspondant à sa convention collective, exigeant un diplôme pour obtenir la qualification d'ingénieur. L'entretien avec ce salarié a révélé qu'il ignorait en partie son droit en matière de reconnaissance et de rémunération de la propriété intellectuelle, mais aussi qu'il estimait que c'était seulement dans ces conditions qu'il pouvait intéresser les donneurs d'ordre. Enfin, dans sa nouvelle situation liée au rachat, il craignait s'il revendiquait une reconnaissance économique de sa PI à défaut de reconnaissance statutaire, d'altérer ses relations de travail en déclenchant un conflit.

Par la performativité de sa PI, ce salarié a été promu ingénieur maison dans sa PME et a ainsi accédé à une reconnaissance sociale et économique. La PME, moins formaliste que la grande entreprise, a établi avec son salarié un contrat moral qui va au-delà de la reconnaissance accordée à sa catégorie socioprofessionnelle d'origine par la convention collective, laquelle a été strictement appliquée par la grande entreprise.

Le deuxième cas concerne l'invention hors mission attribuable à l'employeur réalisée par un technicien en mécanique initialement affecté à des tâches de test et de montage, dans une jeune PME du secteur nucléaire. Il n'avait pas de mission contractuelle d'invention et il n'existait pas formellement de service R&D dans la PME spécialisée dans la sous-traitance de fabrication et montage mécanique, même si celle-ci développait des dispositifs techniques ingénieux. Dans le cadre d'un travail décrit comme passionnant et très collectif, « on travaillait dans un garage, c'était l'aventure », ce technicien va faire plusieurs propositions d'inventions hors mission au cours de sa carrière, permettant ainsi le dépôt de plusieurs brevets à son entreprise sans réelle contrepartie financière ou promotionnelle. Ces inventions ont été discutées, amendées et validées par le créateur de l'entreprise et un collaborateur proche. L'entreprise rencontre un succès commercial, appartient aujourd'hui à un groupe international et se dote d'un vrai bureau d'étude et conception. Ce salarié exprimait, lors de notre entretien, une amertume vis à vis de sa hiérarchie estimant qu'il n'avait pas été reconnu ni rémunéré à sa juste valeur. Le salarié avait à nouveau une idée d'invention brevetable mais hésitait à la communiquer à sa hiérarchie au moment de cet entretien. Ce technicien d'atelier devenu en fin de carrière responsable d'atelier sera promu deux ans avant sa retraite, à la fin de notre enquête, comme cadre au bureau d'étude et révélera sa nouvelle invention.

Ce cas illustre une situation dans laquelle la PME fonctionne comme une communauté créative qui assimile l'œuvre composite ou collaborative à une œuvre collective. Le salarié qui a pris conscience au cours du temps de la valeur de ses inventions déposées par sa PME et de ses capacités d'inventeur, s'est senti lésé et n'osera pas revendiquer la propriété de sa PI, pour éviter des tensions dans la communauté créative de la PME. Pourtant, légalement, ce salarié aurait pu réclamer une rétribution calculée à partir de la valeur ajoutée de ses inventions au moyen d'un accord passé avec son employeur.

Cas sur la création d'œuvre originale relevant du droit d'auteur

Dans le troisième cas de PME, on observe des pratiques de gestion des connaissances fondées sur l'explicitation dans des livres (ou guides) du savoir relevant de la gestion des droits d'auteurs. Les quatre salariés interviewés dans ce contexte (un technicien supérieur responsable méthodes de fabrication, son subordonné technicien responsable des protocoles de traitement des matériaux, deux agents de

maîtrise pilotes de machines outil à commandes numériques à ultra haute vitesse) méconnaissaient les normes juridiques applicables et ont manifesté malgré tout un sentiment d'injustice, associé à la non reconnaissance sociale mais aussi économique de leurs capacités ingénieuses. Deux d'entre eux ont manifesté le désir d'une mobilité externe : ils n'avaient pas obtenu d'augmentation salariale ni de prime suite à la rédaction du guide du savoir et l'un d'entre eux a démissionné depuis. Une contrepartie financière, sous forme de prime à la discrétion de l'employeur, a été attribuée aux deux techniciens agents de maîtrise qui étaient en même temps responsables d'équipe, mais non au responsable méthode et au technicien méthode que celui-ci encadrait. On notera ici que les deux agents de maîtrise qui ont perçu les primes détenaient ensemble la compétence unique d'usinage de pièces prototypes de l'entreprise remarquée par la multinationale cessionnaire.

En même temps que le sentiment de non reconnaissance, on observe une non application du droit existant en la matière. L'œuvre portant l'empreinte de son auteur dans le cas des productions des ces quatre salariés leur appartenait de plein droit. La cession des droits aurait dû être organisée dans un acte clairement défini et propre à chaque création.

TYPES DE TENSIONS RENCONTRÉES DANS LES RELATIONS ENTRE DO-PME

Cas de création de dessins et modèles brevetables

Ce cas se situe dans une PME spécialisée dans l'étude et la réalisation de machines à faire des tests électriques et électroniques. Des tensions autour de la reconnaissance des dessins et modèles techniques, problème fréquemment rencontré aux dires de l'interviewé, émergent lors des différentes étapes de la réalisation d'appels d'offre par le DO. Dans le cas relaté, la PME est consultée par un DO dans une phase de négociation pré-contractuelle pour la réalisation d'un devis gratuit destiné à la fabrication d'un dispositif de test. Le pré-cahier des charges comprenant une esquisse est encore flou à ce stade. Le DO fait dès lors signer une clause de confidentialité en sa faveur, le savoir de la PME n'étant en revanche nullement protégé. Cette phase essentielle permet à chaque partie d'évaluer la faisabilité d'un projet et de préparer un appel d'offre. La coopération qui débute alors permet au sous-traitant de mettre en valeur son savoir-faire et ses compétences distinctives. De façon structurelle, cette PME ne se préoccupe pas de la PI des salariés mobilisés dans la consultation. Elle va transformer l'esquisse en dessin technique exclusif (assimilable à une invention brevetable) pour faire avancer la conception du cahier des charges. Sans nouvelles du DO, la PME sera consultée plusieurs mois après par un sous traitant de premier rang qui lui demandera si elle est en mesure de fabriquer le dispositif correspondant au dessin qu'elle avait elle-même créé et pour lequel aucune contrepartie ou rétribution n'avait été accordée par le DO.

En droit de la PI, dans ce type de situation, les PME pourraient revendiquer un droit de PI de type composite intégrant l'esquisse du précahier des charges établi par le DO. Une part des PME renonce à ce droit craignant de ne pas être consultées par les DO qui peuvent se tourner vers des concurrents moins exigeants, même s'ils sont moins qualifiés. Légalement, la PI des salariés de la PME devrait être prise en compte et l'exploitation du dessin transférée à leur employeur devrait permettre à ce dernier de voir reconnaître ses droits et la contrepartie qui en découle dans la relation triangulaire salariés, PME/DO.

Cas de conception de contenus de formation originaux relevant de droits d'auteurs

Dans ce cas, une PME innovante en processus informatisés de certification, a délivré par l'intermédiaire d'un salarié des contenus conséquents de guide de formation chez le DO dans le cadre d'activités de certification et de mise en forme de la traçabilité d'éléments de dispositifs techniques nouveaux. Le contrat initial portait sur l'aide à la rédaction d'un dossier de demande de certification. Les contenus relevant de la création intellectuelle originale ont été rédigés par le salarié sur la base d'un transfert de savoir technologique et réglementaire du créateur-dirigeant de la PME. Ce travail d'auteur ne sera ni protégé, ni rémunéré, ni reconnu en tant que tel dans le contrat de partenariat entre les deux entreprises. La question de la propriété intellectuelle n'a donc pas été évoquée dans la négociation entre les co-contractants. La question du droit d'auteur n'a pas non plus été abordée entre le salarié et la PME l'employant dans la mesure où a priori cette création intellectuelle originale apparaît comme relevant du cœur de savoir distinctif de la PME : le savoir codifié dans le guide de formation résulte d'une combinaison entre le savoir du créateur de la PME et de ses collaborateurs salariés, les visions communautaires du créateur et de ses salariés étant prééminentes. La performativité de la PI du salarié et sa mise à disposition chez le DO a créé de fait une situation de quasi subordination qui a brouillé l'attribution de la PI à la PME. Les savoirs et leur codification sont visibles chez le DO, la PI n'est plus protégée par le secret et échappe au contrôle social de la PME mais aussi à celui du directeur général chez le DO.

UNE JURISPRUDENCE QUI SUPPLÉE LA RÉGULATION PROFESSIONNELLE

La jurisprudence confirme la pertinence des cas que nous avons traités dans les relations entre salariés et PME-communauté, tant en matière d'invention brevetable de mission ou hors mission attribuable que dans le domaine du droit d'auteur. Cette jurisprudence met en évidence une carence de régulation de la PI en PME mais également chez les DO, non sans implication sur la régulation de la PI entre PME et DO.

Pour les «knowledge workers» au sens large, dans le domaine des inventions, les conditions de la rémunération supplémentaire sont fixées soit par une convention collective étendue, soit par un accord d'entreprise, soit enfin par le contrat de travail. Au vu de la jurisprudence, il y a peu de prises en charge adaptées du problème de la PI dans les entreprises par les acteurs sociaux, notamment dans les PME⁵.

En effet, la Cour de cassation vient d'annuler et déclarer non écrite l'article 29 de la convention collective de l'industrie pharmaceutique qui conditionne le droit à une rémunération supplémentaire de l'invention de mission à deux conditions : la délivrance d'un brevet d'une part et l'intérêt exceptionnel pour l'invention de l'entreprise d'autre part. La Cour de cassation a rappelé que la rémunération est conditionnée seulement à la réalité de l'invention et non pas au dépôt du brevet ou à une quelconque autre condition. Sous le même angle, la clause sur la rémunération des inventions de la convention Syntec est jugée obsolète : celle-ci n'intègre pas les modifications de la loi du 26 novembre 1990 créant deux catégories d'inventions (mission et hors mission). Des accords d'entreprise (par exemple ELF EP 11/5/1998 art. 2) ont également été jugés inopposables aux salariés car trop imprécis et limitant la contrepartie financière à une exploitation dans les 10 années suivant l'invention. La Jurisprudence écarte systématiquement ces normes collectives comme étant incompatibles avec l'article L 611-7 du Code de la PI. Ce type d'exemples montre que même dans les grandes entreprises la régulation de la PI des «knowledge workers» reste encore fragile ce qui n'est pas sans conséquences sur la capacité à gérer la PI de façon équitable dans les relations entre ces entreprises et leurs sous-traitants. Ce phénomène est amplifié par l'augmentation du nombre de PME innovantes employant des ingénieurs, cadres, techniciens et opérateurs sans pour autant que ceux-ci appartiennent à un service de R&D formel dans lequel la PI est réglée d'emblée à l'instar des grandes entreprises.

De même en matière de droits d'auteurs, les cas de jurisprudence montrent que du côté de l'employeur, la tendance est à l'assimilation de l'œuvre composite ou de collaboration (dans laquelle la contribution de chacun est identifiable) à l'œuvre collective. La jurisprudence précise en outre que l'œuvre collective doit présenter une fusion des contributions (de type dictionnaire, encyclopédie), empêchant l'attribution aux participants de leurs apports particuliers; dans le cas contraire, les participants peuvent revendiquer leur droit d'auteurs individuellement dans le cadre d'une propriété collaborative appartenant à l'équipe (Arrêt CA Paris 12/06/2009 N° 08/06118) . Face à l'inadéquation croissante du droit de la PI et du droit du travail aux situations actuelles, la jurisprudence des TGI compétents dans ce domaine, des cours d'appels et de la cour de cassation comble les vides juridiques et adapte la

5. Une enquête de l'Observatoire de la Propriété Industrielle de l'INPI en 2008 a révélé qu'un tiers au moins des entreprises françaises, dont deux tiers de PME, ignoraient la loi de 1990 et leurs conventions

collectives concernant les rémunérations supplémentaires dues pour les inventions de missions.

norme existante. L'analyse de la jurisprudence montre que le salarié agit souvent lors de conflits ou après la rupture du contrat de travail, avec un résultat pouvant s'avérer ruineux pour l'entreprise, outre le risque pénal encouru par cette dernière si le salarié l'attaque pour contrefaçon. Nos entretiens confortent cette thèse puisque la crainte du licenciement en cas de protestation ou de procédure juridique a clairement été évoquée par les cadres ou assimilés et responsables de syndicats de cadres. Tant dans la grande entreprise que dans la PME, ces entretiens font état d'un consensus faible sur la non-revendication de leurs droits en matière de propriété intellectuelle. Ces exemples mettent en évidence des attentes non satisfaites engendrant soit de la démotivation, soit de la mobilité externe par dépit, concernant surtout des ingénieurs et des techniciens. Ce serait essentiellement un statut socio-économique inadapté qui engendrerait une rupture de la croyance dans une composante identitaire comme ressource commune des individus au travail et expliquerait la tension sur les apports en connaissance de chacun des acteurs.

Discussion

Nos résultats suggèrent trois situations principales qui créent des tensions autour de la PI de type inventions brevetables ou droits d'auteur dans les relations de (quasi)-subordination :

- lorsque le salarié crée seul et que la norme juridique, économique et sociale de reconnaissance au niveau de l'entreprise est défaillante,
- lorsque la performativité de la PI naît de la collaboration dans une équipe et que la norme sociale de reconnaissance au niveau de la communauté ou de l'entreprise devient défaillante,
- lorsque le salarié, l'équipe ou la PME-communauté, dans le cadre d'une relation de quasi-subordination avec le DO développent un artefact dont la PI, non gérée par un contrat réciproque, n'est pas reconnue économiquement.

La régulation par la norme juridique (réglementation, normes négociées, contrat), surtout en contexte de PME apparaît difficile à mobiliser car inadaptée en droit et/ou coûteuse, et/ou méconnue; c'est souvent lorsque il y a exclusion de la communauté ou de l'entreprise notamment en cas de licenciement ou de démission par dépit, que la reconnaissance économique et sociale des droits de PI du salarié est revendiquée devant le Juge. Se pose donc la question de la stabilisation de nouveaux rapports institutionnels autour de la création intellectuelle, conditionnés à une évolution de la notion de contrat de travail encadrée dans des communautés et des liens de subordination, y compris au delà du contrat de travail, chez le donneur d'ordre par exemple (Petit, Thevenot, 2006). Cet état de fait est également signalé par le médiateur de la sous-traitance, nommé après la tenue des Etats-Généraux de l'industrie (Volot, 2010).

D'un point de vue théorique, dans les relations entre entreprises, «le secret ne peut fournir une protection efficace des actifs intellectuels que dans la mesure où ces actifs ne sont pas visibles» (Delerue, 2008; Von Hippel, 1988). A l'inverse, il protège la PI dans le cas de relations de confiance équivalentes à un contrôle social fondé sur la coopération (Delerue, 2008). Nos résultats suggèrent que dans les relations de quasi-subordination, les prescriptions croisées au fondement de la coopération (Hatchuel 1996) et la gestion par le secret existent dans le cadre d'une asymétrie structurelle des forces socio-économiques en présence et génèrent une performativité de la PI du ou des salariés transférée de fait au DO.

En matière de droits d'auteurs, certains résultats dans le secteur du multimédia montrent que l'internalisation de savoirs issus de communautés (d'utilisateurs) n'est pas incompatible avec la protection intellectuelle de l'œuvre finale produite par la petite entreprise (Gandia, Brion, Mothe, 2011). Cette situation n'est pas identique dans tous les secteurs. Lorsque la PME considère de façon récurrente qu'elle est seule détentrice d'une œuvre collective et non composite ou collaborative, elle court le risque de voir certains membres contributeurs spontanés revendiquer la PI de leurs apports identifiables. Ceux-ci transforment leurs attentes et actions en matière de reconnaissance socio-économique de leur PI à l'aune de sa performativité dans le système économique.

Le cadre légal serait utilisé en dernier lieu comme substitut à une reconnaissance sociale et/ou économique de l'apport innovant dans l'entreprise, qu'il soit individuel ou collectif. Le non recours à la régulation juridique ne s'expliquerait alors pas seulement par la complexité des artefacts technologiques mais également par les incertitudes quant au résultat de telles démarches sur la pérennité des liens de solidarité entre l'individu, sa communauté professionnelle (Benson, Brown, 2007), et/ou son employeur ainsi que d'éventuels effets de réputation sur le marché du travail.

D'un point de vue managérial, en «régime d'innovation intensive», l'ensemble des fonctions et niveaux de qualification seraient affectés par l'exigence de créativité. Cela implique que les artefacts issus de la créativité ne se limitent pas aux inventions brevetables mais sont susceptibles d'être étendus aux œuvres individuelles ou collectives originales, à l'instar de la créativité dans le domaine des arts et de la culture. Les cas examinés font prendre la mesure des divergences entre les options d'une économie de la créativité fondée sur le droit du travail et les décisions qui peuvent être fondées en droit de la PI. Le droit du travail fait valoir l'unité de l'entreprise et des relations binaires salarié - chef d'entreprise. L'exercice de ce droit est mis à mal du fait de la complexité des dispositions légales nécessitant des connaissances expertes et des moyens importants (Gaudrat, Massé, 2000), la difficulté étant accrue par la pluralité des droits de la propriété intellectuelle applicables à certains secteurs et par les normes sociales en jeu dans la gouvernance des réseaux de sous-traitance. De surcroît, les salariés adoptent

des comportements de précaution et de crainte dans les situations de travail. Corbel (2007), dans une perspective d'organisation transversale du management des droits de la PI, avance que «le management des droits de PI se doit d'être intégré pour tenir compte des synergies possibles entre brevet, marque et autres droits de la PI» (ibid, p. 182). La préservation de la motivation des «knowledge workers» ne passe pas seulement par l'appartenance identitaire à un collectif (équipe, communauté), mais également par une transformation des normes statutaires intégrées dans le contrat moral qui jouent comme une fiction légale adaptée aux situations de travail réelles, reconnaissant une PI individuelle, collaborative voire composite ou collective.

D'un point de vue politique, certains auteurs soulignent l'importance de l'évolution des structures légales de la propriété qui permettrait aux entreprises d'exercer leur contrôle sur la connaissance dans un cadre juridique stabilisé (Morin, 2005; Gagnon, 2007). Ces tensions sont pour une part reconnues non seulement par les représentants de syndicats interviewés, mais aussi par des acteurs politiques du monde du travail tentant des réformes. Les évolutions proposées sollicitent systématiquement l'intervention des partenaires sociaux notamment par le biais des normes collectives. De nombreuses propositions ont été faites et sont restées sans suites (entre autres : le rapport Gaudrat et Massé (2000) ou la proposition de loi de la députée Colette LE MOAL déposée le 12/O2/2010). En l'absence d'un effort normatif de la part des partenaires sociaux et des pouvoirs publics dont l'intervention régulatrice paraît nécessaire, la contingence de la reconnaissance de la PI s'inscrit dans une stratification sociale des entreprises dans le rapport valeur ajoutée créée et rétribuée. Elle s'inscrit également dans ces entreprises où s'exercent une différenciation de traitement entre les directions fonctionnelles, les métiers et les catégories socioprofessionnelles, défavorisant l'invention hors mission ou les droits d'auteurs sur des connaissances procédurales codifiées, concernant plutôt les salariés moins diplômés. Un effort d'information et de formation sur les droits de PI et leur gestion pourrait être fait dans les territoires en faveur des PME comme cela existe déjà dans certains pôles de compétitivité.

Cette étude comporte des limites, notamment liées au fait que les données empiriques portent essentiellement sur des PME technologiques et ne sauraient donc être généralisées à tous les types de PME. Ces observations sont de surcroît contingentes aux normes sociales et juridiques en vigueur au niveau sociétal national, ce qui ne permet pas de généraliser sur d'autres pays. Enfin toutes les personnes interviewées ne parlent pas facilement des tensions qu'elles ont autour de la reconnaissance de leur PI, cela revêt pour certaines le statut de tabou, craignant une dégradation dans leur position de subordination. On retrouve là les mêmes raisons qui font que ces tensions restent latentes pour une part des «knowledge workers» et PME et invitent à voir le déni de reconnaissance comme subordination statutaire (Fraser, 2005).

Conclusion

La tension sur la PI naîtrait donc de la possibilité de rupture ou de la transformation des attentes des individus, équipes et PME-communautés dans des relations de (quasi)-subordination remettant en question la nature du contrat moral et les normes gestionnaires, professionnelles et juridiques qu'il incorpore.

La montée des tensions autour de la PI des salariés et des PME est abordée dans cet article sous un angle interdisciplinaire associant droit, sciences de gestion et sociologie. Le concept de «knowledge workers» permet de mettre en évidence le décalage actuel entre le statut de ces travailleurs selon les normes gestionnaires, socio-professionnelles et juridiques actuelles et les capacités créatives de ceux-ci. De même les responsables de PME qui les embauchent organisent l'entreprise en communautés de pratique où les PI individuelles et collaboratives générées par la création d'artefact ont tendance à être fusionnées dans une PI collective non codifiée, correspondant à des droits de PI faible. Nous suggérons que ce comportement qui pose problème dans la reconnaissance de la PI dans la relation au donneur d'ordre est plus imputable à une méconnaissance du droit, liée à sa difficile appropriation qu'à des raisons de bon fonctionnement de la communauté. Si l'approche socio-pratique de la connaissance énonce que celle-ci s'élabore par et dans des collectifs intégrés par les recherches identitaires, la conception performative de la PI met en évidence une remise en question des statuts sociaux et juridiques des «knowledges workers» ainsi que de la PME-communauté caractérisée par une faible reconnaissance sociale et économique de leur PI. Les attentes de ces acteurs sur la reconnaissance sociale et économique de leurs créations, vient déstabiliser les normes de (quasi)-subordination statutaire en place et peut inhiber la créativité ainsi que l'entrepreneuriat. Dans ces cas la revendication vis à vis du droit qui pourrait être mobilisée lorsque les acteurs sont informés reste discrète, essentiellement pour des raisons de dégradation des conditions de travail, d'emploi et de collaboration dans des relations de subordination ou quasi-subordination. Les risques encourus sont liés à une réputation d'insubordination de la PME ou du salarié une fois celui-ci sur le marché du travail. En même temps les Instances Représentatives du Personnel lorsqu'elles sont présentes, ne souhaitent pas pleinement endosser des revendications de cette nature sans le soutien des salariés et ne connaissent pas toujours elles-mêmes les lois afférentes. Ces résultats suggèrent un besoin d'évolution de l'action des partenaires sociaux au niveau national et territorial en faveur d'un éclaircissement du cadre légal et conventionnel en rapport direct aux conditions de travail et à une mobilité positive des «knowledge workers» y compris vers l'entrepreneuriat, associé à la nécessaire reconnaissance de leurs créations intellectuelles et inventions. Le débat se poursuit sur la rémunération du créateur «comme élément de justice» et de motivation au travail (Ahner et Touati, 2010) qu'il soit salarié ou fondateur d'entreprise.

Bibliographie

- AMIN, ASH; COHENDET, PATRICK (2004). *Architectures of knowledge: firms, capabilities and communities*, Oxford University Press, Oxford, UK.
- AHNER, FRANCIS; TOUATI, JEAN-JACQUES (2010). *Inventions et création de salariés. Du code du travail au code de la propriété intellectuelle*, Paris, éd. Lamy.
- ARGYRIS, CHRIS; SCHÖN, DONALD, ALAN (1978). *Organisational learning: a theory of action perspective*, Reading, Addison-Wesley.
- ATHERTON, ANDREW (2003) «The Uncertainty of Knowing: An Analysis of the Nature of Knowledge in a Small Business Context», *Human Relations*, vol. 56, n° 11, p. 1379-1398.
- Bach, Laurent; Cohendet, Patrick; Pénin, Julien; Simon, Laurent (2010). «Creative industries and the IPR dilemma between appropriation and creation: some insights from the videogame and music industries», *Management International*, vol. 14, n° 3, p. 59-72.
- BENSON, JOHN; BROWN, MICHELLE (2007). «Knowledge workers: what keeps them committed; what turns them away», *Work Employment & Society*, Vol. 21 N° 1, p. 121-141.
- BESSIEUX-OLLIER, CORINNE; LACROIX, MONIQUE; WALLISER, ELISABETH (2006) «Capital humain : approche comptable versus approche manageriale», *Revue internationale sur le travail et la société*, vol 4, n° 2, p. 25-57, http://www.uqtr.ca/revue_travail/Articles/2006Vol4Num2pp25-57BessieuxLacroixWalliser.pdf
- BOOTZ, JEAN PHILIPPE; KERN, FRANCIS (2009). *Les communautés en pratique : leviers de changements pour l'entrepreneur et le manager*, Paris, Editions Hermès – Lavoisier.
- BROWN, JOHN, SEELY; DUGUID, PAUL (1991). «Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning and innovation», *Organization Science*, vol. 2, n° 1, p. 40-57.
- BROWN, JOHN, SEELY; DUGUID, PAUL (2001). «Knowledge and Organization: A Social-Practice Perspective», *Organization Science*, vol. 12, n° 2, p. 198-213.
- BURNS, TOM; STALKER, GEORGE.M. (1961). *The Management of Innovation*, London: Tavistock.
- BUTLER, JUDITH (1988). «Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory», *Theatre Journal*, vol. 40, n° 4, p. 519-531.
- COHENDET, PATRICK; DIANI, MORAD; LERCH, CHRISTOPHE (2005). «Stratégie modulaire dans la conception», Une interprétation en termes de communautés, *Revue française de gestion*, Vol. 5, n° 158, p. 121-143.
- COHENDET, PATRICK; CRÉPLET, FRÉDÉRIC; DUPOUET, OLIVIER (2003). «Innovation organisationnelle, communautés de pratique et communautés épistémiques : le cas de Linux», *Revue française de gestion*, vol. 29, n° 146, p. 99-121.
- COHENDET, PATRICK.; SIMON, LAURENT (2008). «Knowledge Intensive Firms, Communities and Creative Cities», in Amin, Ash, Roberts, Joanne (Eds), *Community, Economic Creativity, and Organization*, Oxford University Press.
- COHENDET, PATRICK; FARCOT, MATTHIEU; PÉNING, JULIEN (2009). «Intellectual Property in a knowledge-based economy: Patents to include vs. patents to exclude», *Document de Travail du BETA*, N° 2009-15, avril.
- CORBEL, PASCAL (2007). «*Management stratégique des droits de la PI*», Paris, Gualino éd. EJA.
- CORBEL, PASCAL (2011). «Rapport sur l'utilisation stratégique du brevet», rapport remis à l'ASPI en février dans le cadre du partenariat sur le projet «*Observation et analyse des stratégies de propriété industrielle*».
- CRÉPLET, FRÉDÉRIC (2001). *Pour une approche des PME : leur évolution et leur développement dans une perspective cognitive-Entre communautés d'action et communautés de savoir*, thèse de doctorat en sciences de gestion, Strasbourg.
- DAVEL, EDUARDO; TREMBLAY, DIANE-GABRIELLE (2011). *Formation et apprentissage organisationnel. La vitalité de la pratique*, Québec, PUQ.
- DAVENPORT, THOMAS, H. (2005). *Thinking for a Living: How to Get Better Performance and Results from Knowledge Workers*, Boston: Harvard Business School Press.
- DAVIS, LANCE, EDWIN; NORTH, DOUGLASS, CÉCIL (1971). *Institutional Change and American Economic Growth*, Cambridge, The University Press.
- DELERUE, HÉLÈNE (2008). «Secret et confiance : substitut ou complément dans la protection des actifs intellectuels», *La Revue des Sciences de Gestion*, vol. 5, n° 233, p. 67-75.
- DESOUZA, KEVIN, C; AWAZU, YUKIKA (2006) «Knowledge Management at SMEs: Five Peculiarities», *Journal of Knowledge Management*, vol. 10, n° 1, p. 32-43.
- DONNELLY, ROY (2009), «The knowledge economy and the restructuring of employment: the case of consultants», *Work, Employment and Society*, Vol. 23, n° 2, p. 323-341.
- DUPOUËT, OLIVIER; CRÉPLET, FRÉDÉRIC (2009). «Communautés de savoir, mécanismes de gouvernance et apprentissage organisationnel», dans Jean-Philippe Bootz et Francis Kern, *Les communautés en pratique : leviers de changements pour l'entrepreneur et le manager*, chapitre 10, ed. Hermès Lavoisier.
- EISENHARDT, KATHLEEN, M; BOURGEOIS, L, JAY (1988). «Politics of Strategic Decision Making in High-Velocity Environments: Toward a Midrange Theory», *Academy of Management Journal*, Vol. 31, n° 4, p. 737-770.
- FRASER, NANCY (2001). «Recognition without Ethics», *Theory Culture Society*, vol. 18, n° 2-3, p. 21-42.
- FRASER, NANCY (2011). *Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance et redistribution*, La Découverte, coll. «La Découverte/Poche», p. 178.
- FRECHET M., A. MARTIN, 2011, «La protection de l'innovation : utilisation alternative et combinée de méthodes par les entreprises françaises», *M@n@gement*, 14(3), 119-152.
- AUTEUR (2010).
- AUTEUR (2012).
- GAGNON, MARC-ANDRÉ (2007). «Kapital, Power and Knowledge According to Thorstein Veblen: Reinterpreting the Knowledge-Based Economy», *Journal of Economic Issues*, vol. XLI, n° 2, p. 593-600.
- GANDIA, ROMAIN; BRION, SÉBASTIEN; MOTHE, CAROLINE (2011). «Innovation ouverte et management de la propriété intellectuelle : Quelles stratégies dans le jeu vidéo?», *Revue française de gestion*, vol. 37, n° 210, p.

- GATES, STEPHEN; LANGEVIN, PASCAL (2010). «Usage des indicateurs de capital humain et pilotage de la performance», *Revue française de gestion*, vol. 8, n° 207, p. 125-138.
- GAUDRAT, PHILIPPE; MASSÉ, GUY (2000). «La titularité des droits sur les œuvres réalisées dans les liens d'un engagement de création», *Rapport aux ministères de la culture, de la justice et au secrétaire d'Etat à l'industrie*.
- GHERARDI, SILVIA (2006). *Organizational Knowledge. The Texture of Workplace Learning*, Oxford, Blackwell Publishing, 265 p.
- GHERARDI, SILVIA, NICOLINI DAVIDE (2000). «To transfer is to transform: the circulation of safety knowledge», *Organizations*, vol. 7, n° 2, p. 329-348.
- HAICAULT, MONIQUE (2012). «Autour d'agency. Un nouveau paradigme pour les recherches de genre», *Rives méditerranéennes*, n° 41, p. 11-24.
- HATCHUEL, ARMAND (1996). «Coopération et conception collective : Variété et crises des rapports de prescription», in Gilbert de Terssac and Ehrard Friedberg, editors, *Coopération et Conception*, Octares Ed, p. 101-121.
- HATCHUEL, ARMAND; LE MASSON, PASCAL; WEIL, BENOIT (2002). «De la gestion des connaissances aux organisations orientées conception», *Revue internationale des sciences sociales*, vol. 1, n° 171, p. 29-42.
- HERMAN, ANDREW; COOMBE, ROSMARY J; KAYE LEWIS (2006). «“Your second life”? Goodwill and the performativity of intellectual property in online digital gaming», *Cultural Studies*, vol. 20, n° 2-3, p. 184-210.
- HETTINGER, EDWIN, C. (1989). «Justifying Intellectual Property», *Philosophy and Public Affairs*, vol. 18, N° 1, p. 31-52.
- HOLMSTROM, BENGT; MILGROM, PAUL (1991). «Multi-task principal-agent analyses: incentive contracts, asset ownership and job design», *Journal of Law Economic Organization*, n° 7, p. 24-51.
- KITCHING, JOHN; BLACKBURN, ROBERT (1999). «Intellectual property management in the small and medium enterprise (SME)», *Journal of Small Business and Enterprise Development*, vol. 5, Iss : 4, p. 327-335.
- KUBO, IZUMI; SAKA, AYSE (2002). «An Inquiry into the Motivations of Knowledge Workers in the Japanese Financial Industry», *Journal of Knowledge Management*, vol. 6, n° 3, p. 262-271.
- LAVE, JEAN; WENGER, ETIENNE (1990). *Situated Learning: legitimate peripheral participation*, New York: Cambridge University Press.
- LORD, ROBERT, G; MAHER, KAREN, J. (1990). «Alternative information-processing models and their implications for theory, research and practice», *Academy of management review*, vol. 1, n° 15, p. 9-28.
- MACKENZIE, AULAY (2005). «The performativity of Code: Software and Culture of Circulation», *Theory, Culture and Society*, Vol. 22, n° 1, p. 71-92.
- MAY, TAM, YEUK-MUI; KORCZYNSKI, MAREK; FRENKEL, STEPHEN, J. (2002). «Organizational and Occupational Commitment: Knowledge Workers in Large Organizations», *Journal of Management Studies*, Vol. 39, N° 6, p. 775-801.
- MINTZBERG, HENRY (1982). *Structure et dynamique des organisations*, Paris, éd. organisations.
- MOHRMAN, SUSAN, A.; COHEN, SUSAN, G.; MOHRMAN, ALLAN, M. (1995). *Designing Team-Based Organization*, San Francisco, Jossey-Bass.
- MORIN, MARIE-LAURE (2005). «Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises», *Revue Internationale du Travail*, vol. 144, n° 1, p. 5-30.
- MUSCA GENEVIÈVE (2006). «Une stratégie de recherche processuelle : l'étude longitudinale de cas enchâssés», *M@nagement*, Vol. 9, n° 3, p. 145-168.
- NELSON, RICHARD, R. (1990). «Capitalism as an engine of progress», *Research policy*, n° 19, p. 193-214.
- NOON, MIKE; BLYTON, PAUL (2007). *The realities of work: experiencing work and employment in contemporary society*, New York: Palgrave.
- NORTH, DOUGLASS, C. (1990). «Institutions, Institutional change and economic performance», Cambridge, Cambridge University Press.
- OLANDER, HEIDI; HURMELINNA-LAUKHANEN, PIA; MÄHÖNEN, JUKKA (2009). «What's small size got to do with it? Protection of intellectual assets in SMEs», *International Journal of Innovation Management*, vol. 13, n° 3, p. 349-370.
- OSTY, FLORENCE; SAINSAULIEU, RENAUD; UHALDE, MARC (2007). *Les mondes sociaux de l'entreprise*, Paris, Edition La Découverte.
- PÉNIN, JULIEN (2005). «Open Knowledge Disclosure, Incomplete Information and Collective Innovation», *Working paper BETA*, 2005-10.
- PETIT, HÉLOÏSE; THEVENOT, NADINE (2006). *Les nouvelles formes du travail subordonné. Approches pluridisciplinaire*, Paris, éd. La Découverte, p. 250.
- RECHBERD, ISABEL; SYED, JAWAD (2013). «Ethical issues in knowledge management: conflict of knowledge ownership», *Journal of Knowledge Management*, vol. 17, iss. 6, p. 1-27.
- REITZIG, MARKUS (2004). «The Private Values of 'Thickets' and 'Fences': Towards an updated Picture of the Use of Patents across Industries», *Econ. Innov. New Techn.*, vol. 13, n° 5, p. 457-476.
- SCARBROUGH, HARRY (1999). «Knowledge as Work: Conflicts in the Management of Knowledge Workers», *Technology Analysis and Strategic Management*, vol. 11, n° 1, p. 5-16.
- SENGE, PETER, M. (1990). *The fifth discipline: the art and practice of the learning organization*, Doubleday/Currency, ed (2006), New York,
- SPARROW, JOHN (2001). «Knowledge management in small firms», *Knowledge and Process Management*, vol. 8, n° 1, p. 3-16.
- TEECE, DAVID, J. (2000). «Strategies for managing knowledge assets: the role of firm structure and industrial context», *Long Range Planning*, n° 33, p. 35-54.
- TOUBOUL, ALEXANDRA (2005). *Les droits d'auteurs des salariés en droit français*, Thèse de doctorat, Faculté de droit et de sciences politique, Aix Marseille Université, Aix-en-Provence.
- VOLOT, JEAN-CLAUDE (2010). *Rapport sur le dispositif juridique concernant les relations interentreprises et la sous-traitance, Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi*, Juillet.
- VON HIPPEL, ERIC (1988). *The Sources of Innovation*, New-York, Oxford University Press. Vygotski, Lev, S (1978). *Mind In Society: The Development of Higher Psychological Processes*, Cambridge, Harvard University Press.

- WENGER, ETIENNE (1998). *Communities of practice: learning, meaning and identity*, New York: Cambridge University Press.
- WENGER, ETIENNE; McDERMOTT, RICHARD; SNYDER, WILLIAM, M. (2002). *Cultivating Communities of Practice: A guide To Managing Knowledge*, Boston: Harvard Business School Press.
- WINSLOW, CHARLES, D.; BRAMER, WILLIAM, L. (1994). *Future Work: Putting knowledge to work in the knowledge economy*, New York: The Free Press.