

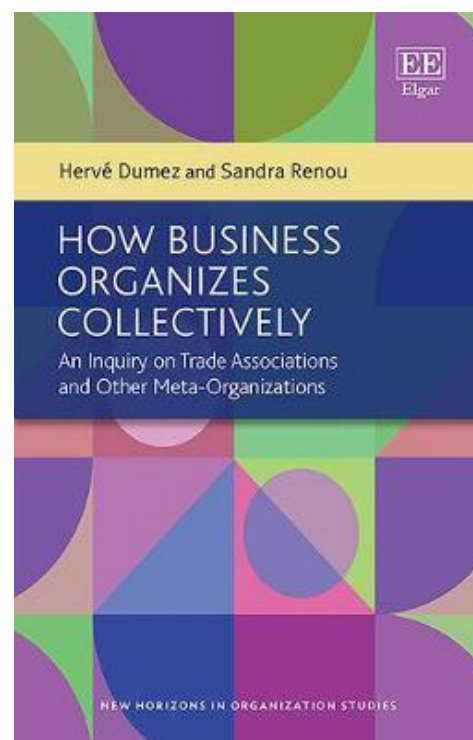
Action collective des entreprises et méta-organisations

Hervé Dumez & Sandra Renou
i3-CRG, École polytechnique, CNRS, IP Paris

L'entreprise est souvent d'abord vue comme opérant individuellement sur un marché avec pour objectif de développer un avantage concurrentiel sur ses rivales. Pourtant, les entreprises développent également des stratégies hors marché (Baron, 2006 ; 2016), comme le *lobbying*, souvent collectives (Astley & Fombrun, 1983). Ce livre est une enquête sur la manière dont les firmes s'organisent collectivement pour mener des actions communes (syndicats professionnels, chambres de commerce et autres formes de ce qu'il est maintenant convenu d'appeler des méta-organisations).

Que savons-nous de ce phénomène ? Étrangement, à intervalles réguliers, tous les vingt ou vingt-cinq ans, des chercheurs semblent redécouvrir l'importance du phénomène et appeler à de nouvelles recherches comme s'il était inconnu. Un auteur récent a ainsi pu écrire : « *the lack of research on trade associations is lamentable* » (Barnett, 2013, p. 214). En 2018, un numéro spécial du *Journal of Management Inquiry* a relancé le sujet en expliquant « *why trade associations matter* ». Le phénomène n'est pourtant pas nouveau et il a été étudié depuis longtemps.

Ce fut le cas avec Naylor (1921) alors que la Première Guerre mondiale avait vu l'action collective entre firmes prendre une importance considérable. Puis on revint sur le phénomène à la sortie de la Seconde Guerre mondiale (McRobie, 1957) et un peu plus tard avec Galambos (1966). Dans les années 1980, l'industrie américaine a subi les coups de boutoir de l'industrie japonaise et l'on s'est demandé s'il ne s'agissait pas d'un choc entre un système économique fondé sur la concurrence et un système japonais où l'action collective était plus forte. Lynn et McKeown (1988) ont alors comparé le fonctionnement des syndicats professionnels américains et japonais avec, à la même époque, les travaux de Aldrich et Staber (1988) prenant l'approche de l'écologie des populations et ceux de Streeck et Schmitter (1985a ; 1985b) dans une optique d'économie politique. Streeck et Schmitter pensaient avoir identifié un nouvel ordre social, « *a corporative-associative order* », fait d'interactions multiples entre organisations, d'action collective. Avec la montée en puissance des questions environnementales et des questions de développement durable, la recherche sur l'action collective des firmes connaît un nouveau développement dans la



période récente (Bennett, 1995 ; 2011 ; Nash, 2002 ; Spillman, 2012 ; Barnett, 2013). Mais, le paradoxe veut que chaque vague de recherche, et l'actuelle n'y manque pas, explique que l'on sait peu de chose sur l'action collective des firmes et qu'il faut relancer les recherches.

C'est sans doute que si le phénomène n'est ni nouveau, ni inconnu, il reste pourtant mal connu. Cela vient du fait que cette connaissance est extrêmement dispersée, entre disciplines (histoire, science politique, économie, management) et même à l'intérieur de chaque discipline. Certains historiens, par exemple, se sont spécialisés dans l'histoire des syndicats professionnels (Galambos, 1966 ; Aldrich *et al.*, 1994 ; McCormick, 1996). D'autres ont étudié les chambres de commerce (Bennett, 1995 ; Lacombrade, 2002 ; Bennett, 2011). Mais, même quand ils ont étudié les deux (c'est le cas de Robert J. Bennett), ils n'ont pas cherché à étudier les deux types d'organisation comme appartenant à une catégorie plus générale, celle des dispositifs organisant l'action collective des entreprises. Par ailleurs, les historiens n'ont souvent pas noté l'apparition dans la période récente de nouveaux dispositifs (Berkowitz *et al.*, 2017).

La science politique s'est intéressée aux groupes d'intérêts (Berry & Wilcox, 2018). Parmi eux, on trouve les syndicats professionnels (*trade associations*) représentant les intérêts des firmes, mais aussi les autres groupes d'intérêts (associations de consommateurs, de malades, de défenseurs de l'environnement, etc.). La catégorie a donc tendance à dissoudre les groupes d'intérêts spécifiques aux entreprises parmi tous les autres. D'un côté, elle éclaire le phénomène qui nous intéresse en le replaçant dans le cadre de la philosophie politique héritée du XVIII^e siècle et de l'apparition des premières démocraties modernes, les révolutions américaine et française. La notion de groupe d'intérêt permet alors de poser la question de l'impact de ces groupes, positif comme négatif, sur les politiques menées dans nos démocraties. Elle peut d'ailleurs être utilisée de manière symétrique au niveau économique : Olson (1982) a ouvert un champ de recherche concernant l'impact possible des groupes d'intérêts, et notamment de ceux qui représentent les entreprises, sur la dynamique macro-économique. Mais, d'un autre côté, la catégorie « groupe d'intérêt » est trop large pour rendre compte de la spécificité des organisations représentant des entreprises.

La théorie des organisations a produit ces dernières années un concept intéressant pour penser l'action collective entre firmes, celui de méta-organisation (Ahrne & Brunsson, 2005 ; 2008 ; Dumez, 2008 ; Berkowitz & Dumez, 2016). Une méta-organisation est une organisation dont les membres sont des organisations, pas des individus. En ce sens, les syndicats professionnels, les chambres de commerce appartiennent à cette catégorie. Deux points caractérisent cette forme organisationnelle : il peut exister un phénomène de concurrence entre la méta-organisation et ses membres (cela peut être le cas entre une firme et un syndicat professionnel au niveau des stratégies hors-marché, comme le *lobbying* par exemple) ; par ailleurs, les méta-organisations dépendent fortement de certains de leurs membres (si une très grosse entreprise décide de quitter le syndicat professionnel qui représente le secteur, celle-ci ne peut plus réellement prétendre représenter le secteur et risque de disparaître). La notion de méta-organisation est d'une très grande utilité comme catégorie empirique et comme concept. Néanmoins, deux problèmes se posent. D'une part, les syndicats professionnels et chambres de commerce ont fonctionné durant tout le XIX^e siècle plutôt comme des clubs de dirigeants d'entreprise, des clubs d'entrepreneurs individuels, plutôt que comme des organisations dont les membres étaient les entreprises elles-mêmes. Ce n'est qu'au début du XX^e siècle que les syndicats professionnels et les

chambres de commerce deviennent de réelles méta-organisations : leurs membres ne sont plus simplement les chefs d'entreprise mais les entreprises elles-mêmes et elles se dotent en outre d'un *staff* administratif. Donc la notion de méta-organisation ne s'applique aux syndicats professionnels et aux chambres de commerce qu'à partir de ce tournant. Mais, d'autre part, la notion de méta-organisation présente le même problème que celle de groupe d'intérêt : elle ne recouvre pas seulement les organisations supportant l'action collective des firmes. Ahrne et Brunsson mentionnent par exemple l'Universal Postal Union et l'Union Européenne (pour eux, les États sont des organisations et, à ce titre, l'Union Européenne, organisation dont les membres sont des organisations, est une méta-organisation).

Plusieurs disciplines (histoire, science politique, économie, théorie des organisations et management) ont donc produit un ensemble de connaissances sur les organisations d'action collective entre firmes. Mais si la connaissance est abondante, elle est dispersée (ces disciplines ne dialoguent pas beaucoup entre elles) et l'objet à étudier n'est pas clairement délimité. D'où ce livre. Il repose sur trois idées : tout d'abord, il convient de construire une catégorie empirique qui permette de donner des contours moins flous au phénomène ; ensuite, il faut donner de ce phénomène une vue synoptique, une vue d'ensemble, permettant de rendre compte de sa diversité. Enfin, il convient de donner des éléments de compréhension du fonctionnement de ce type d'organisation particulier qu'est une méta-organisation.

Tout au long de ce livre, l'expression employée est celle de « *Firms' Collective Action Devices* » (FCAD). Il s'agit en effet de s'intéresser à une action collective particulière, celle des entreprises, en focalisant l'analyse sur les dispositifs organisationnels qui rendent cette action possible et efficiente. Depuis l'origine de l'économie moderne, pour organiser leur action collective, les entreprises ont utilisé deux formes prototypes de dispositifs : le syndicat professionnel et la chambre de commerce. Tout se passe comme si les entreprises et leurs dirigeants avaient besoin de deux choses à la fois pour fonctionner : savoir ce qui se passe dans leur secteur et défendre l'intérêt collectif de ce secteur (d'où le syndicat professionnel), savoir ce qui se passe dans les autres secteurs et agir dans l'intérêt collectif de tous les secteurs (d'où la chambre de commerce). Une firme automobile a besoin de connaître les problèmes qui sont propres au secteur de l'automobile, et adhèrera donc au syndicat professionnel des constructeurs automobiles. Mais elle a également besoin de savoir quels problèmes touchent d'autres secteurs, le bâtiment, la distribution, la mode, et qui pourraient toucher l'automobile à l'avenir. Du coup, elle va adhérer également à une chambre de commerce, ou à d'autres sortes de clubs dont les membres sont des entreprises de secteurs très divers. Ces deux prototypes historiques fondamentaux, syndicat professionnel et chambre de commerce, ne représentent qu'une partie de la diversité des FCAD (Berkowitz & Dumez, 2015). Dans la période récente, sont apparus des méta-organisations regroupant les firmes d'un seul secteur (et donc proches du prototype qu'est le syndicat professionnel) mais spécialisés dans un type de problème, par exemple environnemental, alors que les syndicats professionnels entendent traiter l'ensemble des problèmes rencontrés par les firmes du secteur, et pas seulement un seul problème (Berkowitz *et al.*, 2017). Puis sont apparus des FCAD multi parties prenantes, dans lesquels les firmes des divers secteurs (on est donc proche du prototype de la chambre de commerce) jouent souvent un rôle clef, mais en interagissant avec d'autres acteurs, les États, les ONG, les milieux académiques. On est là aux frontières de la notion de FCAD puisque l'action collective se fait à la fois entre firmes, et

entre firmes et autres acteurs, ce qui est le principe du « *multistakeholderism* » (Utting, 2002 ; Raymond & DeNardis, 2015). La notion de FCAD nous permet donc de recouvrir la diversité même des formes organisationnelles que peut revêtir l'action collective entre firmes, jusqu'à la situation frontière de *multistakeholderism*. La construction de cette catégorie empirique est la condition pour comprendre le phénomène de l'action collective entre entreprises. Elle permet de rapprocher les deux prototypes historiques, le syndicat professionnel et la chambre de commerce, et de suivre l'apparition de formes organisationnelles plus récentes. À l'aide de cette catégorie, il devient possible de donner une vue synoptique du phénomène qu'est l'action collective entre firmes.

Cette vue synoptique, on le voit, porte d'abord sur l'histoire : il s'agit de suivre les FCAD depuis leur origine, de voir comment ils se sont transformés en véritables méta-organisations au début du XX^e siècle, comment les deux guerres mondiales ont renforcé leur rôle, puis comment sont apparues de nouvelles formes dans la période récente. Cette approche historique permet de relativiser les thèses selon lesquelles le phénomène serait nouveau, ou prendrait une ampleur nouvelle. Mais cette vue synoptique ne se réduit pas seulement à l'histoire. Il convient en effet de comprendre ce que l'on peut dire de l'impact des FCAD dans le fonctionnement politique des démocraties modernes et dans la dynamique des économies contemporaines. Nombre de chercheurs défendent l'idée que les problèmes actuels en matière d'environnement et en matière de climat, les méta-problèmes au sens de Cartwright (1987), exigent pour être résolus l'action collective des firmes et donc l'implication active des FCAD (Nash, 2002 ; Prakash & Potoski, 2007). Mais, d'une part, il n'y a rien là de vraiment nouveau : dans les années 1920, les *trade associations* s'occupaient déjà par exemple de management des déchets (Naylor, 1921, p. 116). D'autre part, les théoriciens de la politique moderne et les révolutionnaires américains et français (Madison, Le Chapelier) directement inspirés de Rousseau, ont identifié avec pertinence les problèmes potentiels pour le fonctionnement des démocraties des groupes organisés : ils peuvent peser sur les gouvernements, les parlementaires et les administrations pour orienter les décisions politiques dans le sens de leur intérêt, au détriment d'autres groupes ou communautés moins organisés. C'est le cas des syndicats professionnels,

aux moyens souvent importants et influents, face aux intérêts des consommateurs beaucoup plus diffus et inorganisés. La révolution française avait donc décidé de les interdire purement et simplement. Durant la quasi-totalité du XIX^e siècle en France, syndicats ouvriers comme syndicats professionnels furent interdits. Mancur Olson (1982) a quant à lui été le premier économiste à s'interroger sur l'impact possible des FCAD sur la dynamique de l'économie. Son idée centrale était que les dispositifs portant l'action collective des firmes ont tendance à se multiplier et à s'institutionnaliser au fil du temps. Ils parviennent ainsi à détourner la richesse produite en se créant des situations de



L'entente cordiale dans le fumoir : Henri de Breteuil, Le Prince de Galles et Léon Gambetta, Château de Breteuil (7 juillet 2020)

rentes. Non seulement l'allocation des ressources est alors sous-optimale mais en dynamique la croissance tend à ralentir. La forte croissance des pays vaincus après la Seconde Guerre mondiale, celle de l'Allemagne et du Japon, s'expliquerait selon lui par la destruction des FCAD au moment de la défaite. Les études empiriques qui ont suivi ont contesté les résultats obtenus par Olson. Lynn et McKeown (1988) ont par exemple montré la continuité des FCAD japonaises entre la période d'avant-guerre, de la guerre et de l'après-guerre : dans de nombreux secteurs, ils ont perduré, souvent avec les mêmes dirigeants, en changeant juste de nom. L'impact global des FCAD sur les politiques menées par les États et sur les économies apparaît difficile à évaluer. Ce que montre la vue synoptique du phénomène est que l'action politique doit être analysée et évaluée en sous-systèmes (une ou plusieurs administrations s'appuyant sur un ou plusieurs FCAD) et qu'au niveau de ces sous-systèmes des FCAD peuvent jouer un rôle important et décisif en défendant très efficacement les intérêts d'un secteur particulier.

Comme souligné, ce livre tente donc de rassembler les connaissances dispersées sur l'action collective des firmes en s'appuyant sur la catégorie empirique de FCAD. Mais il faut ensuite aller plus loin et essayer de construire une théorie du fonctionnement, de la dynamique et de l'action des FCAD. D'un point de vue méthodologique, la tâche n'est pas facile. Les FCAD, on l'a vu, sont diverses. Aborder cette diversité en rassemblant des données est à la fois intéressant et frustrant. Spillman (2012) l'a fait pour les syndicats professionnels américains. Elle a étudié tout ce que produisent ces organisations en matière d'information, ce qui permet le traitement d'une masse de données. Mais, faisant ce choix méthodologique, elle n'a pas eu accès au fonctionnement interne des syndicats professionnels ni à leur action (le *lobbying* et les négociations avec les pouvoirs publics, par exemple). Nous avons choisi d'étudier un cas, celui d'un syndicat professionnel français, le Syndicat des Énergies Renouvelables (SER). Bien évidemment, un cas ne permet pas de rendre compte de la diversité des FCAD. En même temps, le pari méthodologique est qu'à partir d'un cas, on puisse tirer des enseignements, même limités, sur tous les autres cas – *et ab uno disce omnes*, comme le suggérait Virgile. Pourquoi avoir choisi ce cas-là ? Prendre une perspective longue, comme l'a fait McCormick (1996), permet de comprendre la dynamique, et notamment de mettre en évidence d'éventuelles périodes de mise en sommeil dans le fonctionnement d'un FCAD. Par contre, le risque est de ne pas pouvoir interroger les acteurs et de passer à côté de la manière dont ils vivent le fonctionnement et la dynamique de l'organisation. Prendre une perspective courte permet d'interroger ces acteurs, mais ne permet pas d'avoir le recul suffisant pour étudier la dynamique de l'organisation. Le SER a été créé en 1993. Notre recherche s'est déroulée de 2017 à 2019. Il s'est donc écoulé vingt-cinq ans entre la création du syndicat professionnel et notre étude. Cette durée est suffisamment courte pour nous avoir permis de rencontrer les acteurs qui ont créé l'organisation, puis tous les présidents qui se sont succédés jusqu'à aujourd'hui. Elle est suffisamment longue pour nous avoir donné le recul permettant de mettre en évidence les points de basculement dans la dynamique du syndicat professionnel. On avance souvent l'idée qu'un syndicat de ce genre « représente » un secteur. Mais, au moment de la création de l'organisation, le secteur n'existe quasiment pas et on peut dire à l'inverse que c'est le syndicat professionnel qui fait exister le secteur, autant que le secteur donne naissance au syndicat. C'est à partir de cette étude de cas que nous avons essayé de

comprendre le fonctionnement d'une méta-organisation, sa dynamique et ses formes d'action.

Sur le plan du fonctionnement, les méta-organisations structurant l'action collective des firmes sont des organisations très particulières. Par certains côtés, elles ressemblent aux organisations traditionnelles : elles ont un *staff* administratif, dirigé par un secrétaire général ou un directeur général. Par d'autres côtés, le fait que les membres soient des entreprises, que ces membres cherchent à éviter ou limiter tout phénomène hiérarchique entre eux, que l'adhésion soit volontaire et peu coûteuse, ces organisations diffèrent profondément d'une organisation classique, une entreprise ou même une université ou un hôpital. Elles prennent leurs décisions sur la base de négociations longues et de l'obtention du consensus, en étant souvent menacées d'une sortie des membres ou d'une scission avec création d'une nouvelle méta-organisation. Pour comprendre ce fonctionnement particulier, nous avons mobilisé le concept d'hétérarchie. La hiérarchie suppose entre les membres des organisations classiques des rapports verticaux avec obéissance de l'échelon inférieur aux décisions prises par l'échelon supérieur. Même si, dans la réalité, les choses sont évidemment bien plus compliquées, ce que Mary Parker Follett avait déjà bien vu dans les années 1920 (Follett, 2013). L'hétérarchie repose au contraire sur des relations horizontales sans qu'un acteur ait le pouvoir d'imposer quelque chose aux autres, le droit de veto étant souvent appliqué et les décisions étant prises à la suite d'après négociations, sur la base d'un consensus final. Il n'existe sans doute pas d'hétérarchie pure, et en pratique – c'est le cas dans les méta-organisations – hétérarchie et hiérarchie se combinent. Toute la difficulté est de comprendre comment. La notion d'hétérarchie éclaire en tout cas le fonctionnement des méta-organisations.

Mais ce fonctionnement n'est pas stable au fil du temps. Les méta-organisations évoluent, et il faut rendre compte de leur dynamique. Pour traiter ce problème, nous avons analysé l'évolution du Syndicat des Énergies Renouvelables sur vingt-cinq ans, en nous appuyant sur le témoignage des acteurs que nous avons interrogés et en utilisant un modèle de coûts/bénéfices de l'action collective. Adhérer à un syndicat professionnel entraîne des coûts directs, essentiellement la cotisation. Ce coût est généralement faible rapporté au chiffre d'affaires de l'entreprise (et souvent, les petites entreprises paient proportionnellement moins que les grandes). Par contre, l'adhésion suppose aussi des coûts indirects : le temps passé par les dirigeants de l'entreprise dans les réunions du conseil d'administration, des comités, des *task forces*, etc. Ce coût moins visible peut être élevé. Les bénéfices créés par l'action collective sont individuels : l'accès privilégié de la firme à des informations qui peuvent être importantes pour elle, la possibilité de faire entendre sa voix, de favoriser ou de bloquer une décision. Les bénéfices sont également collectifs : si l'action collective améliore la réputation du secteur dans son ensemble, chaque firme en bénéficie indirectement. De même si une négociation avec les pouvoirs publics aboutit à une politique favorisant l'essor du secteur ou si elle aboutit à bloquer une mesure politique qui aurait pu lui porter atteinte, chaque firme en bénéficie indirectement. La structure de ces coûts directs et indirects et de ces bénéfices individuels directs ou collectifs indirects, évolue au cours du temps. Elle constitue le facteur explicatif principal de la dynamique complexe des méta-organisations depuis leur création à leur développement, en passant par leur mise en sommeil possible.

L'étude du fonctionnement des FCAD ne serait pas complète si une analyse de leur action concrète n'était pas menée. Les FCAD, depuis leur apparition, combinent

un bouquet de fonctions diverses, qui peut changer au cours du temps. Les deux principales sont l'échange et la production d'information et la recherche d'une influence sur l'environnement politique, institutionnel, culturel, qui entoure les entreprises en général et les industries en particulier. Les deux sont liées : pas d'influence sans l'appui d'information et de savoir, pas d'information et de savoir « purs » sans intention d'influencer. Au niveau de l'influence et du *lobbying*, il faut distinguer l'action relationnelle, continue, des FCAD auprès des échelons administratifs et politiques pertinents, et l'action transactionnelle dans les phases de négociations intenses avec les pouvoirs publics. Notre analyse montre que la création d'une dissymétrie d'information et de savoir entre la méta-organisation et les pouvoirs publics est ici décisive ■

Références

- Ahrne Göran & Brunsson Nils (2005) "Organizations and Meta-Organizations", *Scandinavian Journal of Management*, vol. 21, n° 4, pp. 429-449.
- Ahrne Göran & Brunsson Nils (2008) *Meta-Organizations*, Cheltenham, Glos (UK)/ Northampton (MA), Edward Elgar Publishing.
- Aldrich Howard & Staber Udo (1988) "Organizing business interests: Patterns of trade association foundings, transformations, and deaths" in Carroll Glenn R. [ed] *Ecological Models of Organization*, Cambridge (MA), Ballinger, pp. 111-126.
- Aldrich Howard, Zimmer Catherine, Staber Udo & Beggs John (1994) "Minimalism, Mutualism, and Maturity: The Evolution of the American Trade Association Population in the 20th Century", in Baum Joel & Singh Jitendra [eds] *Evolutionary Dynamics of Organization*, New York, Oxford University Press, pp. 223-239.
- Astley W. Graham & Fombrun Charles J. (1983) "Collective Strategy: Social Ecology of Organizational Environments", *Academy of Management Review*, vol. 8, n° 4, pp. 576-587.
- Barnett Michael L. (2013) "One Voice, but Whose Voice? Exploring what Drives Trade Association Activity", *Business & Society*, vol. 52, n° 2, pp. 213-244.
- Baron David P. (2006, 5th ed) *Business and its Environment*, Upper Saddle River (NJ), Prentice Hall.
- Baron David P. (2016) "Strategy beyond Markets: A Step Back and a Look Forward", in De Figueiredo John M., Lenox Michael, Oberholzer-Gee Felix & Vanden Bergh Richard G. [eds] *Strategy Beyond Markets (Advances in Strategic Management, Volume 34)*, Emerald Group Publishing, pp. 1-54.
- Bennett Robert J. (1995) "The Logic of Local Business Associations: The Analysis of Voluntary Chambers of Commerce", *Journal of Public Policy*, vol. 15, n° 3, pp. 251-279.
- Bennett Robert J. (2011) *Local Business Voice: The History of Chambers of Commerce in Britain, Ireland, and Revolutionary America, 1760-2011*, Oxford, Oxford University Press.
- Berkowitz Héloïse & Dumez Hervé (2015) "La dynamique des dispositifs d'action collective entre firmes : le cas des métaorganisations dans le secteur pétrolier", *L'Année Sociologique*, vol. 65, n° 2, pp. 333-356.
- Berkowitz Héloïse & Dumez Hervé (2016) "The Concept of Meta-Organization: Issues for Management Studies", *European Management Review*, vol. 13, n° 2, pp. 149-156.
- Berkowitz Héloïse, Bucheli Marcelo & Dumez Hervé (2017) "Collectively Designing CSR Through Meta-Organizations: A Case Study of the Oil and Gas Industry", *Journal of Business Ethics*, vol. 143, n° 4, pp. 753-769.
- Berry Jeffrey M. & Wilcox Clyde (2018, 6th ed) *The Interest Group Society*, New York: Routledge.
- Cartwright T. J. (1987) "The lost Art of Planning", *Long Range Planning*, vol. 20, n° 2, pp. 92-99.
- Dumez Hervé (2008) "Les méta-organisations", *Le Libellio d'Aegis*, vol. 4, n°3, pp. 31-36.
- Follett Mary Parker (2013) *Dynamic Administration. The Collected Papers of Mary Parker Follett edited by Henry C. Metcalf & L. Urwick*, Mansfield Centre (CT), Martino Publishing.

- Galambos Louis (1966) *Competition and Cooperation: The Emergence of a National Trade Association*, Baltimore (MD), Johns Hopkins University Press.
- Lacombrade Philippe (2002) *La chambre de Commerce, Paris et le capitalisme français (1890-1914)*, Thèse de doctorat en histoire, Nanterre, Université Paris 10.
- Lynn Leonard H. & McKeown Timothy J. (1988) *Organizing Business: Trade Associations in America and Japan*, Washington, American Enterprise Institute for Policy Research.
- McCormick Lynn E. (1996) *A Life-Cycle Model of Manufacturing Networks and Chicago's Metalworking Industry*, Cambridge, MIT, Department of Urban Studies and Planning, PhD Dissertation.
- McRobie George [ed] (1957) *Industrial Trade Associations. Activities and Organization*, London, George Allen and Unwin LTD.
- Nash Jennifer (2002) *The Emergence of Trade Associations as Agents of Environmental Performance Improvement*, Cambridge, MIT Sociotechnical Systems Research Center. <http://hdl.handle.net/1721.1/1604>.
- Naylor Emmett Hay (1921) *Trade Associations: Their Organization and Management*, New York, The Ronald Press Company.
- Olson Mancur (1982) *The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation and Social Rigidities*, New Haven, Yale University Press.
- Prakash Aseem & Potoski Matthew (2007) "Collective Action through Voluntary Environmental Programs: A Club Theory Perspective", *The Policy Studies Journal*, vol. 35, n° 4, pp. 773-792.
- Raymond Mark & DeNardis Laura (2015) "Multistakeholderism: Anatomy of an Inchoate Global Institution", *International Theory*, vol. 7, n° 3, pp. 572-616.
- Spillman Lyn (2012) *Solidarity in Strategy: Making Business Meaningful in American Trade Associations*, Chicago, University of Chicago Press.
- Streeck Wolfgang & Schmitter Philip C. [eds] (1985a) *Private Interest Government: Beyond Market and State*, London, Sage.
- Streeck Wolfgang & Schmitter Philippe C. (1985b) "Community, Market, State-and Associations? The Prospective Contribution of Interest Governance to Social Order", *European Sociological Review*, vol. 1, n° 2, pp. 119-138.
- Utting Peter (2002) *Regulating Business via Multistakeholder Initiatives: A Preliminary Assesment*, Geneva, United Nations Research Institute for Social Development.