

Richard R. NELSON & Sidney G. WINTER

La théorie évolutionniste de la firme

Nelson et Winter, en 1982, montrent que, comme les êtres vivants, les firmes évoluent et sont soumises à une « sélection naturelle ».

L'évolution de l'entreprise n'est pas aléatoire mais déterminée en fonction des compétences spécifiques accumulées au cours de leur existence.

L'approche évolutionniste de la firme se caractérise par :

- L'étude de l'évolution des **caractéristiques de la firme** en fonction des innovations dans les produits, les processus et les formes d'organisation.
- L'analyse des modalités de l'apprentissage de l'organisation : un rôle central est accordé aux routines qui sont au cœur du comportement des firmes et de **l'apprentissage organisationnel**.

La **routine** est un modèle d'action qui découle de l'interaction entre un acteur et son environnement et qui lui permet d'agir en fonction de leçons apprises d'actions passées. Les routines dépendent du contexte organisationnel dans lequel elles sont mises en œuvre. Elles ne peuvent être répliquées à l'identique dans un autre contexte. Elles contribuent à rendre chaque firme différente des autres.

L'évolution de la firme est fonction des processus d'apprentissage et des opportunités technologiques qui existent dans l'environnement immédiat de la firme. Face à des situations nouvelles, des solutions sont mises en œuvre et deviennent, si elles s'avèrent efficaces, de nouvelles routines. Ce sont les compétences accumulées qui déterminent la trajectoire de la firme. L'évolution n'est donc ni libre, ni aléatoire. Elle se fait suivant un chemin (**sentier de dépendance**) qui n'est pas entièrement déterminé, mais dans lequel les choix sont contraints par les choix antérieurs.

Cette approche met l'accent sur le fait que les décisions stratégiques doivent prendre en considération les ressources spécifiques de la firme.