

Revue Internationale de

systemique

Vol. 12, N° 4/5, 1998

afcet

DUNOD

AFSCET

Revue Internationale de
systemique

Revue
Internationale
de Sytémique

volume 12, numéro 4 - 5, pages 441 - 471, 1998

Les dimensions cognitive, praxéologique
et structurale de l'organisation
de type entrepreneurial

Thierry Verstraete

[Numérisation Afscet, août 2017.](#)



Creative Commons

- E. GELLNER, L'animal qui évite les gaffes ou un faisceau d'hypothèses, dans P. Birnhaum et J. Leca (Ed), *Sur l'individualisme*, Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, 2^e éd., 1991.
- D. GENELOT, *Manager dans la complexité. Réflexions à l'usage des dirigeants*, Ed. de l'INSEP, 1992.
- Y. GIORDANO, Décision et organisations : quelles rationalités ?, *Économies et Société, série Sciences de Gestion*, n° 17, avril 1991.
- P. HUARD, Rationalité et identité : vers une alternative à la théorie de la décision dans les organisations, *Revue Économique*, n° 3, mai, 1980.
- J.-L. LE MOIGNE, Vers un système d'information d'organisationnel, *Revue Française de Gestion*, n° 60, novembre, 1986.
- D. LLERENA, Coopérations cognitives et modèles mentaux collectifs : outils de création et de diffusion des connaissances, dans *Économie de la connaissance et des organisations*, Guillhón et al., L'Harmattan.
- P. A. MANGOLTE, La dynamique des connaissances tacites et articulées : une approche socio-cognitive, *Économie Appliquée*, Tome L (2), 1997.
- J. G. MARCH et H. SIMON, *Les Organisations*, Ed. Dunod, 1991.
- L. MARENGO, Apprentissage, compétences et coordination dans les organisations, dans N. Lazaric et J.-M. Monnier Eds, *Coordination économique et apprentissage des firmes*, Economica, 1995.
- P. MONGIN, Modèle rationnel ou modèle économique de la rationalité ?, *Revue Économique*, n° 1, 1984.
- P. MONGIN, Simon, Stigler et les théories de la rationalité limitée, dans *Social Sciences Informations*, Vol. 25, n° 3, septembre, 1986.
- C. QUINET, *Une approche du concept de rationalité d'H. Simon*, Doc. de travail, 1992.
- C. QUINET, *Herbert Simon et la rationalité*, communication au colloque « Prudence des modernes et formes de rationalité », Besançon, 18-19 mars, 1993.
- H. SIMON, Theories of decision-making in economics and behavioral science, *American economic review*, vol. 49, n° 1, 1959 ; repris dans *Models of bounded rationality*, Cambridge, MIT Press, 1983.
- H. SIMON, A behavioral model of rational choice, 1955, *Quarterly Journal of Economics*, 1969.
- H. SIMON, From substantive to procedural rationality, in S. J. Latsis (Ed.), *Method and appraisal in economics*, Cambridge University Press, 1976.
- H. SIMON, *The Sciences of the Artificiel*, 2^e édition, 1981, MIT Press, Cambridge. Traduction française *Sciences de l'intelligence, sciences de l'artificiel*, Dunod, 1991.
- H. SIMON, *Models of bounded rationality: behavioral economics and business organization*, vol. 2, MIT Press, 1982.
- G. J. STIGLER, The economics of information, *Journal of Political Economy*, vol. 69, 1961.
- J. THEPOT, La rationalité limitée ou l'Arlésienne de la théorie économique, *Revue Française de Gestion*, juin-juillet-août, 1993.
- F. VON HAYEK, The use of Knowledge insociety, *American Economics Review*, 1945.

**LES DIMENSIONS COGNITIVE, PRAXÉOLOGIQUE
ET STRUCTURALE DE L'ORGANISATION
DE TYPE ENTREPRENEURIAL**

Thierry VERSTRAETE*

Résumé

L'auteur propose une modélisation du phénomène entrepreneurial initié par un individu et donnant lieu à la création d'une ou de plusieurs entités. Il ne s'agit pas d'étudier l'organisation de ces entités (par exemple une firme) ce qui, au regard de la diversité des situations empiriques, ne saurait permettre une compréhension globale de l'entrepreneuriat ; il s'agit de modéliser l'organisation conduisant à la création effective d'une ou de plusieurs formes sociales permettant de prendre le relais des activités de l'entrepreneur. Comprendre cette entreprise oblige un positionnement « méta-conceptuel ». Le modèle comporte une dimension cognitive, une dimension praxéologique et une dimension structurale. Après une présentation des composantes du modèle, les fondements systémiques ayant permis sa construction sont exposés.

Abstract

The author proposes a modelling of the entrepreneurial phenomena initiated by an individual and give rise to creation of one or more entities. The purpose of the paper is not to study the organization of these entities (for example a firm) because the range of these empirical situations could not allow a global understanding of entrepreneurship. The purpose is to model the related organization seen as a phenomena who conducts to an effective creation (start up) of one or more and various social forms which relieve the entrepreneur's activities. Understanding this entrepreneurial process requires a "metaconceptual" positioning. This model includes a cognitive dimension, a praxeologic dimension and a structural dimension. After a presentation of model's components, the systemics foundations are expounded.

* Maître de conférences à l'Institut d'Administration des Entreprises de Lille (USTL), CLARÉE (Centre Lillois d'Analyse et de Recherche sur l'Évolution des Entreprises), CNRS 936. Membre du GREMCO (Groupe de Recherche sur les Méthodes de Contrôle Organisationnel), 104, avenue du peuple Belge, 59000 Lille, France.
Tél. 03 20 12 34 50 Fax. 03 20 12 34 28.
Email : Thierry.Verstraete@iae.univ-lille1.fr

1. INTRODUCTION

La problématique ayant conduit à la modélisation présentée ici s'agence autour de la question centrale suivante : comment expliquer la maîtrise de l'initiative par le créateur d'entreprise ? Cette question rejoint celles posées par Saporta (1994) : que sait-on aujourd'hui des facteurs de succès et d'échec de la création d'entreprise ? Comment formuler autrement le problème ?

Deux voies théoriques ont servi la réponse à cette question, dont l'une a consisté à appréhender le phénomène entrepreneurial selon une perspective systémique. C'est cette voie qui est ici restituée¹.

La maîtrise de l'organisation peut à terme, dans un délai plus ou moins rapide, échapper au créateur. Il peut perdre le contrôle tant du processus relatif à l'initiative que le contrôle de l'entité née de cette initiative. Ce dernier type de contrôle renvoie à une acception quelque peu différente du contrôle de celle qui est ici retenue et ce n'est pas notre objet de l'étudier, même s'il y a un rapport. Le terme contrôle doit être entendu au sens large de maîtrise ou de régulation (Bouquin, 1986). Desreumaux (1992) précise qu'un système est « sous contrôle » lorsqu'on lui a fixé des objectifs et que l'on est capable de les atteindre, du moins le croit-on. Il ajoute que s'agissant d'entreprise, les tâches de contrôle sont celles que les dirigeants doivent accomplir pour orienter les comportements des parties prenantes² ou, de façon plus réaliste, augmenter la probabilité qu'elles se comportent de façon à ce que les objectifs désirés soient atteints.

On ne peut penser la maîtrise du phénomène entrepreneurial sans le préalable essentiel que constitue la modélisation de ce phénomène complexe, instable et mouvant par essence. La prochaine section présente d'emblée le modèle et décrit ses composantes. Les sections suivantes exposent les fondements systémiques ayant permis sa construction.

2. MODÉLISATION DE L'ORGANISATION DE TYPE ENTREPRENEURIAL

Avant de présenter les composantes du modèle (II.2, 3 et 4), il convient de préciser que nous considérons le phénomène entrepreneurial comme un type particulier d'organisation (II.1). Le terme « organisation », on le sait, est polysémique. Cela devrait conduire les chercheurs à, peut-être, lui adjoindre un autre terme afin de typer l'utilisation qu'ils en font.

2.1. Pourquoi parler d'organisation entrepreneuriale ?

Cette question rejoint l'interrogation gnoseologique de définition de la connaissance dans une discipline (Le Moigne, 1995). Laissant de côté les problématiques posées par le couple sujet/objet dans les sciences sociales, définir la connaissance renvoie, pour ce qui nous intéresse, aux objets auxquels peut s'intéresser le gestionnaire³. La réponse proposée à la question gnoseologique est forcément partielle, toute réponse totale étant illusoire. Elle se fait à travers une proposition⁴ relative aux objets intéressants le gestionnaire en ce sens que pour toute discipline la connaissance est intimement liée aux objets qui y sont étudiés. Le gestionnaire doit selon nous avant tout s'attacher aux problématiques posées par les entités ayant des objectifs socio-économiques, dont la firme est l'archétype. Cela le conduit à travailler sur quatre types génériques d'organisation, lesquels renvoient à des niveaux et angles d'analyse multiples.

Le gestionnaire peut s'intéresser :

– aux phénomènes organisationnels donnant lieu à la création de formes organisées ayant des objectifs socio-économiques. Ces phénomènes sont de nature diverse. La figure 1 prend comme exemple l'organisation entrepreneuriale, qui constitue précisément l'objet auquel nous nous intéressons, principalement lorsqu'il est à l'initiative d'un individu et que ce dernier persiste dans l'acte. Le modèle présenté subséquent se veut rendre intelligible ce phé-

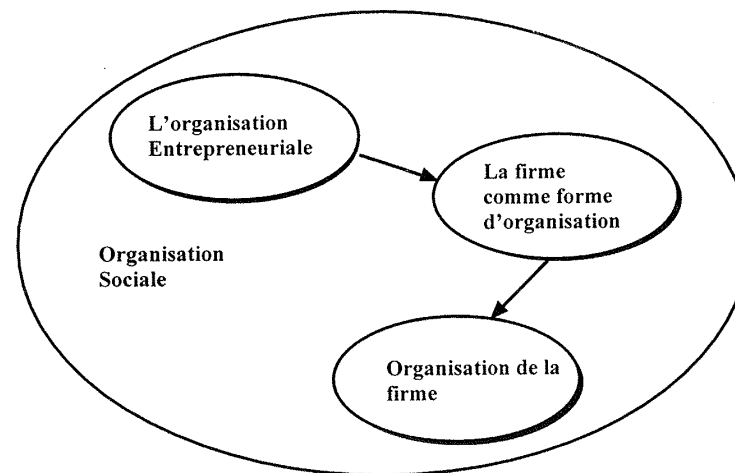


Figure 1. Un exemple des types d'organisation intéressant le gestionnaire.

nomène selon une perspective systémique. Le phénomène organisationnel qu'est l'entrepreneuriat fait qu'une firme créée ne met pas forcément fin à l'organisation initiée par l'entrepreneur. L'apparition d'une entité dotée d'une structure d'entreprise peut n'être qu'un jalon dans l'organisation. Le gestionnaire s'intéresse à d'autres types de phénomènes organisationnels générant des formes organisées. Ainsi en est-il des mouvements sociaux donnant lieu à l'instauration d'un syndicat dans l'entreprise, des initiatives conduisant à la création de groupements professionnels, des effets d'annonce sur les consommateurs, les porteurs d'actions, etc. Des phénomènes organisationnels sont à la base de la création de marchés (sur ce point et selon une perspective économique voir Favereau, 1989). Les phénomènes étudiés par les questionnaires sont extrêmement nombreux ;

- à la forme née du phénomène, en fait à cette forme en tant qu'entité organisée (dans le graphique : la firme, mais cela peut être une division d'un groupe ou, plus largement, toute autre partie d'une entité ; il est loisible de considérer également d'autres formes que la firme, comme les associations, les groupes de consommateurs, certaines institutions, etc. voire, sur un autre plan, les marchés) ;

- à l'organisation de l'entité et donc aussi, pour reprendre le premier niveau, au phénomène conduisant à des formes organisées (deuxième niveau) au sein de l'entité organisationnelle (cf. la dialectique de l'ordre et du désordre).

L'organisation peut être étudiée globalement (le tout) ou localement (les parties) ;

- à l'imbrication et à l'interaction de ces types d'organisation entre eux au sein de l'organisation économique et sociale ;

- enfin à la place de l'individu et au rôle qu'il joue dans ces types d'organisation.

C'est ainsi que nous appréhendons le champ des sciences de gestion. En combinant notre approche avec d'autres (notamment Devillebichot, 1984 ; Savall, 1998 ; Bréchet et Desreumaux, 1998), la finalité du chercheur en sciences de gestion est d'apporter une connaissance scientifique sur la conception, le pilotage, la conduite et le gouvernement des types et formes d'organisation à finalité socio-économique.

Les problématiques diverses que posent, tant sur le plan fondamental que sur le plan pratique, les types d'organisation suscités obligent parfois un certain éclectisme. Le gestionnaire, chercheur ou praticien, est confronté à des problèmes d'ordres économique, technique, sociologique, psychologique, politique, voire anthropologique, etc. renvoyant chacun certes à une logique

disciplinaire (sociologie, psychologie, etc.) mais leur imbrication nécessite un regard multipolaire (au sens de Pagès, 1986, 1993), c'est-à-dire susceptible d'intégrer dans le champ d'étude des axiomes relevant de champs spécifiques qui, pris isolément, n'éclairent que partiellement la situation de gestion⁵ devant être pilotée. Ce point nous renvoie à la question méthodologique nous ayant permis de construire la connaissance ici apportée sur le phénomène entrepreneurial.

Sur le plan de la méthode, on pourrait artificiellement distinguer la partie empirique de la partie théorique. Artificiellement car la démarche en est une conjonction. Si celle-ci est sans cesse (certes plus ou moins) à l'œuvre dans une recherche s'appuyant sur une collecte, une analyse et une interprétation de données, elle se trouve parfois évincée dans la restitution du travail, sans pour autant laisser croire à une séquence linéaire des phases d'investigation. Nul manuscrit (et nul exposé) ne peut restituer spontanément le caractère itératif du processus de recherche et subit inexorablement la loi de la linéarité. L'exercice constructiviste auquel nous sommes astreint est sur ce point délicat puisque la rédaction oblige à rendre linéaire la construction d'un sens souvent appréhendé par raisonnement et investigation dans le complexe. A posteriori les destinataires doivent pouvoir puiser dans le modèle (ou la théorie) proposé la source d'éclairage de l'objet étudié. A ce titre ces destinataires sont autant sujets que ne l'est le chercheur ayant construit l'intelligibilité de la situation investie puisque la façon dont ils se servent de cette source n'est pas neutre sur les éclairages subséquents apportés par leur propre construction (que celle-ci soit théorique ou pragmatique).

Les investigations empiriques menées pour modéliser mobilisent comme outil la cartographie cognitive. Le détail du protocole méthodologique afférent n'est pas ici présenté (voir Verstraete, 1997a, 1997b).

Notre étude de l'entrepreneuriat se fait au travers de la création d'entreprise mais le modèle proposé peut être élargi sous réserve de partager, bien évidemment, notre acception de l'entrepreneuriat. Deux points majeurs le permettent. Tout d'abord, comme le souligne fort bien March, saisir un phénomène dans un cadre donné peut être tout à fait éclairant pour appréhender la façon dont le même type de phénomène s'exprime dans d'autres situations de gestion. Pour reprendre la typologie de Stake (1994, 1995) à propos de la démarche par étude de cas, la création d'entreprise nous sert en quelque sorte de cas instrumental : elle joue ainsi pour notre réflexion un rôle de support dans l'étayage théorique en nous permettant d'avancer dans la compréhension de notre centre d'intérêt. Plus précisément, et pour être certain de bien saisir les fondements du phénomène, c'est la création d'entreprise ex-nihilo menée par un individu

ayant conduit à la création effective d'une (voire plusieurs) structure d'entreprise qui guide notre théorisation, ce cas constituant sans doute l'archétype du phénomène.

Le créateur auquel nous nous intéressons persistant dans l'entreprise, il est possible de le confondre avec l'entrepreneur, ce dernier pouvant être vu comme un créateur persistant. Cette logique entrepreneuriale se distingue de la logique d'insertion (individu créant à travers l'entreprise son emploi). Si cette dernière présente, entre autres, indéniablement une voie possible de sortie du chômage, la première représente un moteur économique et social stimulant, surtout lorsque l'entrepreneur persiste dans l'entreprise et que l'organisation qu'il impulse donne lieu à la création véritablement d'une structure d'entreprise (on parlera de persistance entrepreneuriale plutôt que d'entrepreneuriat persistant, cette dernière formule relevant selon notre approche du pléonasma). Cette insistance est motivée par le fait que si tout créateur est un entrepreneur, à terme il peut perdre cette caractéristique. Tout dirigeant n'est pas entrepreneur. Selon Schumpeter les caractéristiques de la fonction font qu'un individu peut n'être entrepreneur qu'un temps, par exemple lors de la création de la firme⁶. Pour un autre la logique entrepreneuriale ne s'arrête pas à cette création et se déploie parfois durant toute sa carrière (l'amenant éventuellement à créer plusieurs firmes ou à procéder à des montages permettant de déployer la dite logique). Il persiste et quête de nouvelles solutions pour améliorer la marche de l'entreprise (Labourdette, 1992). Il prospecte (pour faire référence à la typologie de Miles et Snow, 1978), c'est-à-dire qu'il recherche constamment des opportunités commerciales, innove, crée le changement et l'incertitude pour ses concurrents et redéfinit constamment son domaine d'activité par adjonction de nouveaux produits et par désengagement. Pour Davidsson (1991) la chose essentielle est que l'entrepreneur reconnaisse la valeur d'une idée et l'exploite, qu'il investisse ou non ses propres deniers⁷. Il devient alors un manager et son statut d'entrepreneur dépend de la façon dont il va poursuivre le changement qui motive ses actions. L'entrepreneur est un créateur persistant dans le sens où il impulse en permanence une organisation entrepreneuriale. En fait, il ne faut pas confondre création d'une firme et création d'une organisation, mais indéniablement les logiques de l'une se retrouvent dans l'autre.

Nous présentons dans les trois prochains paragraphes les composantes du modèle de l'organisation entrepreneuriale ; les sections suivantes exposent les fondements systémiques légitimant sa construction.

Le modèle est composé de trois dimensions : une dimension cognitive, une dimension praxéologique et une dimension structurale. Ces trois dimensions,

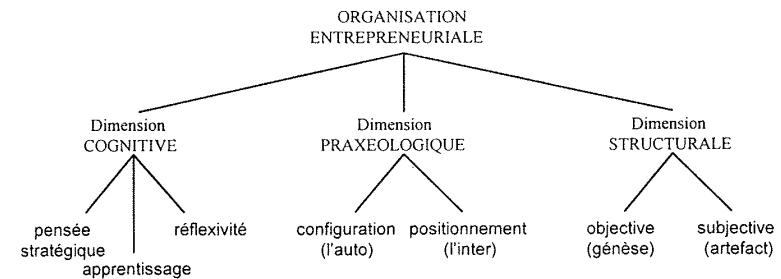


Figure 2. Modélisation du phénomène entrepreneurial

irréductibles et indissociables, sont elles-mêmes composées de dimensions irréductibles et indissociables.

2.2. La dimension cognitive

Elle possède trois composantes (ou trois dimensions) :

– la cognition, ou pensée, stratégique. Elle correspond à la vision stratégique du créateur. Elle se veut distanciée de l'action en ce sens qu'elle est davantage une réflexion sur, plus globalement, l'organisation qu'une réflexion centrée sur et dans l'action⁸. C'est cette partie de la cognition que l'individu mobilise lorsqu'il raisonne. Ce raisonnement subit l'influence de la passion et des émotions. La vision est antérieure à l'action mais perdure durant l'action d'organiser et devient instantanément une composante de l'organisation telle que définie par le modèle. Elle n'est pas coupée de l'action car irréductiblement liée à la cognition réflexive ;

– la cognition réflexive renvoie au principe, bien connu par les sociologues, de réflexivité. Elle correspond à la capacité de l'individu d'interpréter l'action dans son cours, à sa capacité de comprendre ce qu'il fait pendant qu'il le fait (cf. Giddens) donc aussi à apprendre dans l'action. En effet, outre le fait que l'action guide la pensée réflexive, laquelle guide l'action, le créateur apprend dans l'action d'organiser et dans la structuration qu'il entreprend. Autrement dit la capacité réflexive ne peut être coupée de l'apprentissage. Elle ne peut pas non plus être coupée de la pensée stratégique, qu'elle alimente entre autres par la confrontation au quotidien vécu par le créateur ;

– la cognition relative à l'apprentissage résulte de l'expérience passée et en cours, des passions, des émotions, des prédispositions, mais aussi des facultés

d'apprentissage intrinsèques de l'individu (qu'il ne faudrait pas oublier, certains individus profitent davantage de leur capacité d'apprentissage que d'autres). L'apprentissage peut être vu comme un processus de sélection-rétention (cf. Weick).

Le modèle est relatif à l'organisation entrepreneuriale initiée par un individu. Celui-ci est guidé par une vision dans laquelle un (voire des) but peut apparaître. Il pilote et dirige l'organisation. S'il y a dans une firme multiplicité des schèmes d'interprétation, il reste que certains acteurs comme l'entrepreneur, par leurs décisions et actions, engagent davantage la firme dans une certaine trajectoire (surtout dans les PME et les jeunes firmes). Ceci pour dire que l'extension du modèle à d'autres situations de gestion ou d'autres contextes conduirait à reconsidérer fondamentalement cette composante de l'organisation par le passage d'une cognition idiosyncrasique à une cognition sociale.

Sur le plan empirique cela n'est pas sans poser de nombreux problèmes. Sur le plan conceptuel, ce que Martinet (1984) appelle le noyau stratégique pourrait être mobilisé⁹. Si dans le cadre de notre étude le noyau stratégique se restreint au créateur, dans d'autres cadres il peut être composé de plusieurs acteurs, lesquels ont pour mission de poursuivre la finalité de la firme. Il resterait toutefois à discuter du caractère entrepreneurial du phénomène ainsi impulsé, l'entrepreneuriat sous-tendant une initiative individuelle (dans cette perspective l'entrepreneuriat supposant systématiquement une dialectique individu-organisation ; Bruyat, 1993, à l'instar de Morin, parle de « dialogique » individu-crédation de valeur).

Avant de passer à la dimension structurale, il convient d'évoquer notre interrogation quant à l'insertion dans le modèle, notamment dans sa composante cognitive, d'une dimension émotionnelle, passionnelle ou affective. A ce jour et sans simplification abusive pour la compréhension globale du phénomène entrepreneurial, elle est considérée comme en partie constitutive des composantes évoquées ci-dessus.

2.3. La dimension structurale

En nous inspirant du structuralisme constructiviste de Bourdieu, la structure sociale (avec laquelle s'imbrique la structure d'entreprise instaurée) a été reconnue comme composée de deux pans. Certes elle aurait pu faire l'objet d'un autre « découpage ». Par exemple Fombrun (1986), qui rejoint une approche marxiste, distingue la superstructure, la sociostructure et l'infrastructure. Il aurait aussi été possible d'opérer un regroupement des variables par nature.

Notre approche est différente et la dichotomie ici proposée présente l'avantage de constituer une réponse à certains débats d'ordre épistémologique¹⁰.

La structure est composée de variables multidimensionnelles, matérielles ou immatérielles. Elles peuvent correspondre à des machines, à des événements, à des acteurs, à des normes ; elles peuvent être biologiques, mentales, artificielles¹¹. Des activités peuvent aussi être des éléments de la structure. En cela une structure n'est pas figée. Ces activités ne sont pas celles de positionnement et de configuration propres à la dimension praxéologique de l'organisation entrepreneuriale (voir prochain paragraphe). Dès qu'une structure prend forme, se développent en son sein des activités qui ne répondent pas forcément aux finalités, explicites ou implicites, de celui (voire de ceux) qui a initié l'organisation. Ainsi en est-il des conflits, des jeux de pouvoir, des gaspillages, des chapardages, etc. Dans tout ordre il y a du désordre et naissent dans la structure des activités échappant au noyau stratégique, c'est-à-dire indépendantes de sa volonté. Ce désordre n'est pas forcément néfaste à l'organisation¹², mais plus cette dernière se complexifie plus il risque d'exister des activités parasitant celles de positionnement et de configuration propices à l'atteinte du futur voulu par le noyau stratégique.

La structure constitue à un moment donné un agencement particulier permettant à un observateur de découvrir un ordre et ainsi identifier les entités sociales (sachant que les dispositions cognitives de cet observateur et l'angle de vue qu'il prend ne sont pas neutres sur cette identification). Lorsque cet observateur est un entrepreneur potentiel, il peut identifier une opportunité de s'y insérer. Cette insertion, ou imbrication ou encore encastrement pour reprendre le vocabulaire utilisé dans l'étude des réseaux, compose avec deux dimensions irréductibles et indissociables :

– la structure objective correspond à la genèse sociale. Elle est le produit de l'existence ontologique et sociale de l'homme. Elle se dégage de la distribution des espèces de capital¹³ et de la position que les individus occupent ou cherchent à occuper dans la structure sociale. Cette dimension de la structure oriente et contraint les pratiques et les représentations des agents en ce sens que la position d'un agent n'est pas neutre sur ce qu'il observe, sur la façon dont il l'observe, sur le flot d'informations lui parvenant. Tout changement de position contribue à une « socialisation multiple ». En effet, toute position occupée par un individu dans un espace social est une opportunité d'appréhension des conventions de cet espace et d'intériorisation des représentations sociales relatives aux objets de cet espace ;

– la structure subjective est le produit de la subjectivité individuelle ou collective. Lorsqu'elle est collective cette subjectivité devient objectivante. Les

individus érigent par exemple des frontières artificielles autour d'environnements afin de figer momentanément l'organisation et lui conférer ainsi une relative stabilité d'une part, afin de répondre à certains principes comme par exemple celui de responsabilité, de propriété mais aussi de compréhension et d'intelligibilité du réel. Le découpage disciplinaire des sciences est un exemple de frontières artificielles. Les registres juridique, politique et symbolique permettent aussi de tracer des frontières¹⁴.

Sur le plan épistémologique, la nature dialectique de ces dimensions conduit à voir la structure objective comme en partie construite (et pas, à l'instar de certaines positions, comme exclusivement donnée et à découvrir) et la structure subjective comme en partie donnée (et pas, à l'instar d'autres positions, comme exclusivement construite). Les représentations sociales, les conventions mais aussi les contrats participent à la liaison des deux dimensions de la structure sociale. Bien qu'étant plutôt des éléments de la structure subjective, les représentations et conventions naissent dans un espace social autonomisé, Bourdieu dirait dans un champ, espace non indépendant de la construction que font du monde social les individus.

La structure subjective entretient d'étroits rapports avec la structure objective. Dans le cas qui nous intéresse, le fondateur use des espèces de capital dont il dispose, de sa capacité de conviction (et cela d'autant plus qu'il ne possède pas les espèces de capital nécessaires) pour instaurer un artefact (la firme créée) dont il usera pour changer de position au sein de la structure globale. Plus largement, il se positionne au sein des deux structures (objective et subjective), puisque ces deux dimensions sont irréductibles et indissociables, en initiant une organisation au sein de l'organisation sociale.

2.4. La dimension praxéologique

Cette dimension est sans doute la plus signifiante du phénomène (peut-être aussi la plus visible). Si d'autres situations combinent de façon irréductible et indissociable la pensée (dimension cognitive), la structure et l'action (dimension praxéologique), cette dernière, par les dimensions qui la composent, constitue l'essence de la concrétisation du phénomène entrepreneurial. Cette concrétisation passe par une organisation renvoyant aux deux dimensions suivantes :

– le créateur va se positionner au sein des multiples environnements que constituent les divers espaces sociaux avec lesquels il interagit. Il doit se positionner de façon favorable par rapport aux parties prenantes (potentielles et effectives) à son entreprise. Pour cela il va user de l'exercice de conviction afin

d'accéder aux espèces de capital dont il a besoin pour atteindre ce qu'il aspire. Le capital social joue là un rôle primordial en ce sens que toute relation constitue une opportunité d'étendre ce capital, donc une opportunité d'accès aux espèces de capital des autres. Convaincre accroît les disponibles, c'est-à-dire les ressources dont dispose le créateur pour mener à bien son projet. Mais pour se positionner il a besoin de fournir aux espaces dans lesquels il s'insère ce qui deviendra des disponibles pour les acteurs de ces espaces, afin qu'eux-mêmes puissent se positionner et se rapprocher de ce qu'ils aspirent. Plus largement, le créateur positionne la structure qu'il initie dans une structure sociale aux espaces multiples. Cela renvoie au principe d'interstructuration (Friedberg, 1993).

Pour fournir aux acteurs de ces environnements ce qu'ils attendent (du moins ce que le créateur croit que ces acteurs sont susceptibles d'attendre), le créateur a besoin de mettre en place une configuration organisationnelle ;

– le créateur met en place une configuration organisationnelle afin de produire ce qui est attendu par les espaces sociaux dans lesquels il s'insère. Pour cette mise en place il pourra s'appuyer sur une équipe de collaborateurs. Pour se positionner, il va devoir organiser les disponibles pour fournir à ces espaces un produit d'échange. Cette organisation correspond à la configuration qu'il convient de mettre en place afin de concevoir les services ou produits qui seront les fruits de l'échange¹⁵. Elle aboutit, pour le cas qui nous intéresse, à l'instauration effective d'une structure de firme qui se positionnera dans, ou s'imbriquera avec, la structure sociale. La notion d'imbrication présente l'avantage de pouvoir s'affranchir de celle de frontières. Il est parfois difficile de distinguer ce qui est interne et externe à l'entreprise¹⁶.

Ces deux dimensions sont éprouvées en gestion. Ainsi prennent place dans les actions de positionnement les activités de marketing et toutes celles relevant de la stratégie. Dans l'activité de configuration prennent place les thèmes classiques de spécialisation et de répartition des tâches, de responsabilité, de régulation de la production, de coordination, etc. en fait ce que le gestionnaire place sous le générique de design de l'organisation. Ces deux dimensions interagissent et cette interaction renvoie aux problématiques liées aux systèmes d'information, au contrôle, à la déclinaison de la stratégie, voire au management stratégique, etc¹⁷.

Si l'on considère l'entrepreneur comme un perpétuel créateur, le modèle conforte les définitions qu'on en donne insistant sur son rôle d'organisateur. Ainsi tout individu initiant une organisation telle qu'ici modélisée serait un entrepreneur (qu'il soit dirigeant d'entreprise, maire, président d'une association, directeur d'un laboratoire, etc.). Par extension serait entrepreneurial tout

phénomène correspondant à l'initiative d'une organisation telle qu'ici modélisée, phénomène pouvant ou non perdurer. Si l'initiative perdure il y a persistance entrepreneuriale.

Si l'on croise notre modèle avec la délimitation du champ d'étude qu'est l'entrepreneuriat proposée par Bruyat (1993), on peut soutenir que le phénomène n'est plus entrepreneurial dès que l'organisation n'apporte plus de valeur (notamment de valeur nouvelle) et que l'impulsion ne provoque aucun changement pour l'individu l'ayant initié¹⁸. Encore faut-il relativiser la valeur aux différentes parties prenantes. Celle du banquier n'est pas la même que celle du client. Autrement dit, et par jeu de mots, on ne peut définir l'apport et le changement que par un jugement de valeur... L'idée de valeur reste toutefois sous-jacente à ce type d'organisation (si « l'affaire marche », ou ne serait ce que s'il y a des ventes, c'est que la valeur qu'elle dégage a été perçue par des consommateurs). Certes, il serait confortable d'identifier des critères permettant de savoir s'il y a toujours création ou non de valeur. Les protocoles méthodologiques des études marketing peuvent nous y aider pour certains aspects.

Dans une optique pédagogique, chacune des dimensions du modèle peut être déclinée. La dimension cognitive renvoie à toutes les problématiques d'ordre stratégique. Les questions à se poser étant du type : sur quelles démarches et quels outils doit s'appuyer l'entrepreneur (ou plus largement le noyau stratégique) pour définir sa stratégie ? Par exemple, doit-il y avoir une planification stratégique, une démarche prospective ? Faut-il mettre en place une veille stratégique, déclencher un audit ? etc. Les réponses données à ces questions valent pour les trois composantes de la dimension cognitive puisqu'en découlent une mise à jour de la vision, des opportunités d'apprentissage, la dimension réflexive étant sollicitée à travers le choix et l'engagement dans des activités de direction. La dimension praxéologique renvoie aux problèmes de design de l'organisation d'une part (conception de la structure relative au processus d'exploitation), aux problèmes des positionnements à prendre dans chacun des environnements (politique marketing, politique relationnelle, politique salariale, politique familiale, politique financière, etc.) d'autre part. La dimension structurale renvoie aux problèmes de structure de l'organisation (à ne pas confondre avec la structure de la firme, qui n'en est qu'une composante), laquelle s'imbrique avec la structure sociale. L'un des défis de l'entrepreneur est de rendre la structure qu'il instaure (et donc une partie de la structure sociale) congruente à la représentation qu'il s'en fait (ce qui est plus ou moins difficile selon le degré de malléabilité de l'environnement investi).

Ce que la littérature managériale appelle la dimension infrastructurelle ou encore les systèmes de gestion constituent (qu'ils soient plus ou moins formalisés) peut-être le ciment des trois dimensions de l'organisation.

La présentation du paragraphe précédent est commode sur les plans pédagogique et pratique, mais sur le plan théorique on n'oubliera pas que les trois dimensions sont irréductibles et indissociables et ne peuvent faire aussi simplement l'objet d'un découpage.

3. APPROCHE SYSTÉMIQUE DE L'ORGANISATION ENTREPRENEURIALE

Il ne s'agit pas dans cette section de présenter la systémique ou de procéder à un état de l'art en la matière mais de rappeler l'acception systémique de l'organisation et les liens de cette dernière avec les notions d'ordre et de désordre (III.1). Le créateur étant vu comme un organisateur, cela n'est pas surprenant. Organiser c'est mettre de l'ordre dans le désordre, ce que fait à sa façon le créateur, plus largement l'entrepreneur (III.2).

3.1. Organisation, ordre et désordre

L'organisation est ce qui permet d'échapper à l'entropie maximum, c'est-à-dire à une irrémédiable perte d'énergie comme il en est par exemple de la chaleur dégagée par la friction de pièces mécaniques : « l'énergie qui prend forme calorifique ne peut se reconvertir entièrement, et perd donc une partie de son aptitude à effectuer un travail » (Morin, 1977, p. 35). Tout travail dégageant de la chaleur, l'aptitude de l'énergie à se transformer diminue inexorablement et le désordre croît jusqu'à un niveau d'entropie maximum.

Si les systèmes fermés ont à souffrir de l'irréversibilité de ce type de phénomènes, les systèmes ouverts ont la faculté de puiser dans l'environnement les ressources leur permettant de maintenir l'ordre nécessaire à leur fonctionnement. Le processus est homéostatique. Il maintient les conditions de fonctionnement du système malgré les perturbations extérieures. Ces perturbations, parfois appelées des bruits, peuvent désorganiser le système¹⁹. Si les bruits sont perçus comme des erreurs à corriger à l'instant de leur survenue, ils sont aussi source de complexité structurale et fonctionnelle du système qui acquiert alors un caractère auto-organisateur en intégrant le bruit comme événement de son histoire et de son processus d'organisation (ibid). Le bruit a été converti en une signification nouvelle, complexifiant au passage le système.

Sans revenir sur le principe néguentropique de l'information, rappelons que le rôle organisationnel du bruit a antérieurement été travaillé par Ashby qui, avec la loi qui porte son nom ou « loi de la variété requise », établit une relation entre la variété des perturbations, la variété des réponses possibles et la variété des états acceptables au regard de la finalité du système. « La variété des réponses possibles doit être d'autant plus grande que celle des perturbations est grande et que celle des états acceptables est petite. Autrement dit, une grande variété dans les réponses disponibles est indispensable pour assurer une régulation d'un système visant à le maintenir dans un nombre très limité d'états alors qu'il est soumis à une grande variété d'agressions. Ou encore, dans un environnement source d'agressions diverses imprévisibles, une variété dans la structure et les fonctions du système est un facteur indispensable d'autonomie » (Atlan, 1979, p. 43).

La variété des réponses sous-tend la variété des perturbations, laquelle sous-tend la variété du système et celle de son environnement. La variété, ou la diversité, conduit à la complexité, autre notion essentielle de la systémique. Cette complexité résulte principalement du nombre d'éléments du système et du nombre et des types de relations possibles entre éléments du système d'une part, entre éléments du système et de l'environnement d'autre part.

La diversité engendre la complexité dans laquelle naît l'organisation, la diversité elle-même ne pouvant naître « en dehors de l'inégalité des conditions et processus, c'est-à-dire en dehors des désordres... elle est absolument nécessaire pour la naissance de l'organisation, qui ne peut être qu'organisation de la diversité » (Morin, *ibid.* p. 49).

Si la diversité engendre la complexité, elle n'en est pas synonyme. La diversité absolue mène au chaos²⁰, à la fumée, à la mort ; à l'inverse l'absence de diversité conduit à l'ordre symétrique et parfait du cristal (Atlan, 1979), également dépourvu de vie.

Si la complexité engendre du désordre, elle n'en n'est pas synonyme, bien qu'une complexité totalement ordonnée n'est plus complexe mais compliquée : « Tout désordre n'apparaît complexe que par rapport à un ordre dont on a des raisons de croire qu'il existe, et qu'on cherche à le déchiffrer. Autrement dit, la complexité est un désordre apparent où l'on a des raisons de supposer un ordre caché ; ou encore, la complexité est un ordre dont on ne connaît pas le code » (*ibid.* p. 77).

Il n'y a pas d'ordre sans désordre, de désordre sans ordre. L'ordre absolu correspondrait à une uniformisation du système où l'organisation n'a plus de sens car le désordre y est inexistant. Le désordre absolu quant à lui ne peut exister puisque dès qu'il apparaît l'organisation entre également en jeu. Par son agita-

tion le désordre provoque des interactions (autre notion essentielle en systémique) sources de rencontres et d'organisation : « l'interaction devient ainsi la notion plaque tournante entre désordre, ordre et organisation » (Morin, 1977, p. 52).

L'organisation comprend le processus d'instauration d'un ordre par l'interaction structurante d'où naît (et produit par) l'ordre dans le désordre.

L'organisation est ainsi un métaconcept renvoyant à la formation d'un ordre par des actions conduisant à la mise en place de la structure d'un système (Probst, 1994 ; Lussato, 1972 ; Varela, 1980). En ce sens la structure est le reflet de l'ordre établi par l'action, celle-ci modifiant toutefois certaines relations entre les éléments multidimensionnels du système (entre eux et avec les éléments de l'environnement ou d'autres systèmes). Un système est d'ailleurs peut-être moins un ensemble d'objets qu'un ensemble de relations entre objets (Barel, 1971). Ceci n'empêche pas la structure de continuer à remplir les conditions de poursuite des finalités de l'organisation. Le niveau d'ordre est à ce titre difficile à mesurer car relatif aux finalités certes, mais surtout relatif à l'observateur. Une personne peut interpréter comme désordre ce qui est ordre pour une autre. Atlan (1979) prend comme illustration les documents apparemment empilés n'importe comment sur le bureau de leur propriétaire, qui sait parfaitement s'y retrouver mais qui, si par malheur quelqu'un devait y « mettre de l'ordre », serait incapable de retrouver quoi que ce soit. L'ordre et le désordre sont relatifs à l'observateur, ils sont « dans sa tête » plus que dans les situations auxquelles il est confronté (Balandier, 1988). L'entrepreneur observe et a « dans la tête » une vision de l'ordre qu'il souhaite établir dans l'organisation qu'il investit. Mais l'ordre qu'il met est désordre pour d'autres (par exemple pour les concurrents).

3.2 L'ordre du créateur

Le système dans lequel souhaite s'insérer le créateur potentiel est organisé. Dans cette organisation, il peut repérer un désordre constituant une opportunité d'insertion. Une opportunité serait ainsi la perception d'un désordre au sein duquel l'entrepreneur va tenter d'instaurer un ordre qu'il perçoit comme lui étant profitable. Pour cela il va créer une organisation. Cela rejoint une acception assez répandue de l'entrepreneuriat : « un entrepreneur est quelqu'un qui perçoit une opportunité et crée une organisation pour l'exploiter » (Bygrave, 1997, p. 2 ; voir aussi Timmons, 1997). Une opportunité est davantage qu'une idée. Une opportunité possède des qualités d'attraction et de durabilité qui

s'exprime par la proposition de produits ou services apportant de la valeur aux usagers (Timmons, 1994).

Cela n'est pas sans rappeler la théorie des interstices, des « trous structuraux » (Burt, 1992, 1995), ou encore la théorie de Leibenstein qui voit l'économie comme un réseau de nœuds et de sentiers présentant des imperfections (ce qui écarte toute adhésion au modèle de la concurrence parfaite) exploitables par l'entrepreneur. Nous empruntons ici la traduction opérée par Jeanblanc dans l'ouvrage de Casson (1991) : « Les nœuds représentent les secteurs ou les ménages qui reçoivent des moyens de production (ou des biens de consommation) le long du sentier et qui envoient des produits (les biens finals et les moyens de production pour les autres produits) vers les autres nœuds. Le modèle de la concurrence parfaite serait représentée par un réseau complet qui devrait comprendre des sentiers bien démarqués et clairement définis et dans lequel chaque élément (c'est-à-dire une firme ou un ménage) de chaque nœud traite avec chacun des autres nœuds le long du sentier en des termes équivalents pour la même marchandise. Dans le modèle concret que nous avons à l'esprit, il y a des trous et des accrocs dans ce réseau, des obstacles (des fils emmêlés) le long des sentiers, et certains nœuds et sentiers, quand ils existent, sont mal définis, ont des contours mal dessinés voire absolument pas cernés par les éléments des autres nœuds. Nous pouvons considérer ce réseau comme entravé, incomplet, et « obscur » par opposition au réseau sans obstacle et « lumineux » qui représente le mode concurrentiel » (Leibenstein, 1979, p. 45).

Dans cette approche l'entrepreneur est celui qui comble les manques du réseau.

Cela n'est également pas sans évoquer la proposition de Bougon et Komocar (1994). Pour ces auteurs, tout phénomène social doit être compris comme un événement se produisant dans un système social existant et où la notion de frontières n'est, a priori, pas pertinente. Ils voient l'organisation et le changement comme un système dynamique de boucles. Ces boucles posent, en systémique, un principe de causalités circulaires qui se substitue au principe de causalités linéaires caractérisées par la stabilité, la rigidité et la solidité (de Rosnay, 1975). L'approche gagne en pertinence au regard de la complexité croissante et de l'intensification des phénomènes d'interdépendances entre les éléments et processus économiques, politiques, sociaux et culturels, observables dans les sociétés contemporaines, notamment sous l'effet de la démultiplication des capacités de communication et des échanges (Lugand, 1993). Les caractéristiques du principe de causalités circulaires sont : une stabilité dynamique, des états stationnaires et un renouvellement continu.

Une boucle est constituée de liens de causalité ou d'influence entre éléments du système et les liens sont eux-mêmes en mesure de s'influencer. Les boucles positives ont un effet amplificateur et sont l'essence du changement (Maruyama, 1963). Les boucles négatives ont un effet stabilisateur (cf. principe d'homéostasie de Cannon) et préservent l'identité du système. Ainsi les boucles positives changent la structure alors que les boucles négatives la maintiennent (elles sont structurantes et stabilisantes). L'action d'organiser impulse tant des boucles positives que négatives.

Le repérage des boucles permet l'identification d'une organisation sociale s'affranchissant des découpages et frontières arbitraires que nous leur conférons habituellement. Sur le plan méthodologique, Bougon et Komocar proposent de scruter l'univers cognitif des individus pour mettre à jour les représentations qu'ils ont des éléments du système et des interactions entre éléments. C'est la façon dont collectivement s'ajustent les représentations des individus qui fonde l'organisation de l'espace social.

Cette vision circulaire de l'organisation sociale n'est pas sans rappeler le concept de structuration tel que le présente Giddens²¹. Pour cet auteur les relations sociales se structurent dans le temps et l'espace à travers un principe dit de « dualité du structurel », lequel signifie que les systèmes sociaux sont des conditions et des résultats des actions des agents composant le système. La structure contraint l'action dont elle résulte²².

Le créateur se forge une vision de l'ordre qu'il souhaite instaurer, de l'organisation qu'il va impulser. Il va agir sur les éléments du système pour tenter de le rendre congruent à la représentation qu'il s'en fait. Il va créer, provoquer et changer des éléments et des relations entre ces éléments. Au sein de ces éléments, il y a des facteurs permettant au système d'évoluer selon ses aspirations. Certains de ces facteurs n'existent pas encore puisqu'ils ne sont que dans l'univers cognitif du créateur. Mais si on intègre celui-ci à l'organisation impulsé, comme il en est dans notre modèle du phénomène entrepreneurial, alors on peut considérer ces éléments comme existant. Après tout les éléments du système cognitif des individus font partie du système dans lequel ils baignent. Le créateur va tenter de concrétiser les facteurs qu'il perçoit utiles à la réalisation de son entreprise.

Ces facteurs influençant l'évolution sont de façon pragmatique ce que nous nommons en stratégie les facteurs clés de succès, dont la notion matérialiste doit être largement dépassée au profit d'une acception plus cognitive, c'est-à-dire sensible au processus interprétatif conduisant à retenir une série de facteurs. La réussite de l'entreprise passe par la concrétisation et la maîtrise de certains de ces facteurs, par les parades trouvées à l'influence éventuellement

néfaste d'autres facteurs. Pour cela le créateur va organiser²³. Toute organisation ayant sa structure, celle impulsée par le créateur va donner lieu, dans le cadre qui nous intéresse, à l'instauration d'une structure de firme. Cette firme est un système qui va se positionner dans un système plus vaste auquel elle va fournir les éléments permettant l'échange nécessaire à sa survie. Le créateur ne pouvant éventuellement tout faire seul, il va mettre en place une configuration lui permettant d'avoir l'autonomie nécessaire à son positionnement. La mise en place d'une configuration et le positionnement dans l'environnement investi sont les actions essentielles de la praxis entrepreneuriale.

4. CONFIGURATION ET POSITIONNEMENT : D'UNE APPROCHE MÉTACONCEPTUELLE AU CAS DE LA CRÉATION D'ENTREPRISE

L'organisation est organisée et organisante : « s'organisant elle-même en organisant son action dans son environnement » (Le Moigne, 1990, p.76). En activant, l'organisation organise et s'organise elle-même. L'organisation renvoie ainsi aux concepts de configuration (« s'organisant elle-même ») et de positionnement (« en organisant son action dans son environnement »). Configuration et positionnement sont bien connus du gestionnaire et l'approche systémique permet de les conceptualiser. Le créateur met de l'ordre en instaurant une structure par un processus conduisant d'une part à mettre en place une configuration organisationnelle (IV.2) conférant une certaine autonomie à sa création et d'autre part à positionner cette structure (IV.1) dans la structure sociale existante.

4.1 La dimension « interstructurante » de l'organisation

L'initiative du créateur provoque un changement, plus ou moins important et plus ou moins durable, dans l'organisation du système dans lequel il s'insère. Ses actions perturbent relativement le système et la structure qu'il produit s'instaure dans une structure existante. Il est possible de parler d'interstructuration, principe bien exposé par Friedberg (1993) et sur lequel nous allons nous appuyer.

L'action organisée est un processus d'interstructuration conduisant à chercher « à comprendre les mécanismes de régulation qui gouvernent l'ensemble organisation/environnement et qui conditionnent les réponses que les membres de l'organisation comme les acteurs de l'environnement peuvent apporter aux

contraintes et aux opportunités qu'ils perçoivent dans leur contexte commun d'action. Ce système ne coïncide donc que très imparfaitement avec les frontières d'une ou plusieurs organisations. C'est un système d'acteurs, individuels ou collectifs, institutionnalisés ou non, qui englobe tout ou partie d'une organisation et des acteurs de son environnement et pour lequel une partie de l'organisation peut devenir environnement » (ibid p. 93). La perspective est systémique et cohérente avec la notion de système ouvert : « la délimitation de l'organisation en tant qu'objet d'étude ne peut plus se faire a priori à partir de critères formels tels que, par exemple, l'appartenance ou la non-appartenance » (ibid). Une étude a posteriori ferait d'ailleurs apparaître que les frontières d'une entité ou son degré d'ouverture ou de fermeture ne sont pas stables et varient selon les circonstances, les problèmes, les enjeux, la capacités de ses membres à jouer de ses frontières c'est-à-dire à savoir les élargir ou les rétrécir. Il semble dès lors moins important de vérifier si l'évolution d'un système donné est induite par des éléments internes ou externes à ce système que d'identifier les variables qui influent effectivement sur l'évolution de la structure d'interactions. Cela ne veut pas dire que l'entité perde de son autonomie (le concept d'autonomie est abordé plus loin), ou de son identité, mais qu'elle compose différemment avec le système dans lequel elle baigne, donc aussi avec ses environnements. De plus, en jouant sur sa forme, l'entité peut parfois influencer sur le caractère endogène ou exogène d'un facteur, ce qui ne facilite pas les relevés d'un observateur cherchant à identifier les hypothétiques frontières de l'entité.

Plus que jamais on parle du flou des frontières, reflet de notre incapacité parfois à définir telle variable à telle période comme exogène ou endogène à tel système. « La réalité n'est pas celle d'organisations aux frontières parfaitement définies, dans l'espace et le temps ; elle n'est pas non plus celle d'entités complètement et immédiatement repérables et identifiables du point de vue stratégique et/ou organisationnel » (Bréchet, 1994). Plutôt que la recherche des frontières, ce qui permet d'identifier une entité organisée comme une firme c'est l'ordre que l'observateur est en mesure d'identifier dans l'ordre plus vaste de l'espace social. L'ordre du monde social est organisé par les ordres interactifs des niveaux inférieurs, sans qu'il y ait pour autant hiérarchie car chaque niveau inférieur est le produit du niveau supérieur, chaque niveau supérieur émergeant des niveaux inférieurs. L'individu, l'entité organisée, la société et le monde sont des niveaux dont chacun est à la fois analytiquement dissociable mais concrètement indissociable des autres (Chanlat, 1990, p. 14). Ils sont distinctifs en ce sens qu'ils disposent des éléments qui les constituent suivant des rapports apparents et relativement stables (ibid). Cette stabilité devrait permettre à l'observateur d'identifier les entités sociales. Cette identifi-

cation empirique, plus ou moins évidente, est facilitée par les registres juridique, politique ou symbolique permettant à l'observateur de tracer des frontières artificielles mais commodes d'une part, nécessaires aux concepts de responsabilité et de propriété d'autre part. Le monde social organisé compose avec nombre d'artefacts érigés pour produire un ordre relatif (pour un plus ou moins grand nombre d'individus). Les frontières artificielles permettent, outre une réponse aux principes de responsabilité et de propriété (donc aussi de répartition du capital), de figer momentanément l'organisation afin de lui conférer une relative stabilité. La firme elle-même fait l'objet d'une délimitation artificielle, sa dimension juridique en est un exemple. Le dépôt des statuts confère à la firme une existence artificielle non repérable dans le social, la configuration n'ayant pas encore été mise en place. Dans certains cas elle ne le sera jamais (cf. les « coquilles vides » ou les « boîtes aux lettres »).

Les frontières artificielles peuvent être objectivées (cf. les travaux de la psychologie sociale, notamment Moscovici), sans pour autant devenir objectives. L'objectivation est un processus mental. Les scientifiques eux-mêmes procèdent à cette objectivation²⁴, ne serait ce que dans le découpage disciplinaire qu'ils effectuent pour « trouver » (et donc construire) de l'ordre dans le social (ou dans le monde, voire dans l'univers), ce que montre à sa façon Caillé (1993 ; voir aussi Parsons, 1973, qui distingue les plans biologique, psychique, social et culturel pour situer toute action).

Cette objectivation se retrouve aussi dans chacune des disciplines. Par exemple en économie le contrat peut être vu comme un dispositif formel liant deux ou plusieurs agents, contrat comportant des frontières délimitant l'organisation de ces agents entre eux et/ou avec les autres. Lorsque le contrat devient une théorie relative au fonctionnement économique, c'est le chercheur qui pose ces frontières (donc ses frontières) par une vision contractuelle lui permettant d'appréhender l'organisation économique.

Mais il y a bien une dialectique de l'objectif et du subjectif et vouloir tracer une frontière entre les facteurs appartenant à l'une ou l'autre de ces dimensions relève d'une cartésienne utopie. Cela ne condamne pas pour autant les essais de délimitation de la firme, mais plutôt que de répertorier ce qui est endogène et exogène il est profitable d'appréhender plutôt le niveau d'autonomie dont dispose l'entité. C'est ce qui permet de l'identifier.

4.2. La dimension « autostructurante » de l'organisation

Pour se positionner au sein des espaces sociaux le créateur va devoir organiser les disponibles de sorte à produire ce que ces espaces attendent en

échange de ce qu'ils apportent et permettent (voire subissent). Cette organisation correspond à la configuration qu'il convient de mettre en place afin de produire les services ou produits qui seront proposés aux acteurs environnementaux. Sauf dans certains cas (écartés de ce travail) où le créateur n'agit que comme un donneur d'ordres et un intermédiaire, il lui est rapidement nécessaire de mettre en place cette configuration qui prendra le relais des actions qu'il initie, la configuration prenant alors en charge les actions que le créateur ne peut assumer seul. Sans grande originalité ces actions sont appelées ici « activités », l'enchaînement de plusieurs de ces activités « processus », et « tâches » les actions élémentaires composant une activité. Les tâches, activités et processus sont donc des notions relatives (parvenir à décomposer une tâche c'est en faire une activité). L'ordre permettant d'atteindre le futur voulu est donc forgé par l'enchaînement, l'imbrication et l'interdépendance d'activités (de tâches et de processus), interdépendance conférant au système un caractère autopoïétique.

Le principe d'autopoïèse a été défini par Maturana et Varela dans leurs travaux biologiques. Il permet de distinguer le système de son environnement, lui donnant ainsi son identité. S'il convient de réserver le terme d'autopoïèse au système vivant²⁵, il est possible d'utiliser celui de clôture opérationnelle, lequel peut être vu comme un principe systémique général de reconnaissance de l'autonomie, donc comme un concept d'une portée suffisamment générale pour pouvoir être transféré d'une discipline à l'autre.

La notion de clôture ne veut pas dire que le système est insensible aux modifications environnementales. Le principe de clôture opérationnelle est compatible avec celui de système ouvert (Dupuy, 1982). L'interaction d'un système opérationnellement clos avec l'extérieur se fait par ce que Maturana appelle un « couplage structurel », entendu comme la sélection d'un nombre de structures propres au système chargées d'assimiler les perturbations éventuelles, les bruits. Ces structures déterminent l'état du système et les perturbations permises pour que ce système puisse fonctionner au sein de l'environnement sans disparaître. Plus les alternatives structurelles relatives aux relations internes du système sont nombreuses, plus le système est complexe. Cette diversité de choix, apanage des structures dites plastiques, confère au système un caractère auto-organisateur. Celui-ci correspond en ce sens au comportement d'une entité choisissant une option d'adaptation aux perturbations environnementales.

Le créateur doit donc produire une organisation autonome chargée de répondre à la complexité de l'environnement lorsque seul il ne saurait le faire. L'action d'organiser qu'il entreprend concerne donc autant son positionnement (en fait ses positionnements dans les espaces sociaux) dans le réel que la configuration qu'il doit mettre en place pour pouvoir justement se positionner.

Ce positionnement induit certains types de perturbations que la configuration a en charge d'absorber. Positionnement et configuration sont en relation étroite et peuvent eux aussi faire l'objet d'une analyse dialectique car indissociables et irréductibles l'un à l'autre à travers le processus de structuration.

Si le positionnement permet d'identifier une firme, c'est sa configuration qui permet de la reconnaître en tant qu'entité autonome. L'autonomie est relative. Elle sous-entend que le système a ses propres lois (Varela, 1989). Elle n'est pas à confondre avec la « liberté », vocable trop chargé de connotations idéologiques (Bruyat, 1993), bien qu'utilisé par Morin (1984) pour dire qu'il n'y a de liberté que dans un univers où il y a des déterminismes, des potentialités de jeu, des aléas et des incertitudes. Il ne faut pas voir non plus dans l'autonomie un isolement mais une ouverture conférant au système, tout en s'altérant cognitivement et organisationnellement, une capacité constructive de l'état du monde et de sa propre existence (la notion d'autonomie possède indéniablement une consonance existentielle).

L'ouverture d'un système ne veut donc pas dire qu'il n'a plus de frontière. Ainsi la peau peut être considérée comme la frontière du corps humain, cela n'empêche pas l'homme d'être ouvert, biologiquement (il mange, il respire, etc.) et psychologiquement (ex : principe d'intersubjectivité) sur ses environnements (matériel, biologique, social etc.). L'homme, être bio-psycho-social (Chanlat, 1990), se préserve pourtant bien une identité en jouant de l'ouverture et de la fermeture de ses dimensions bio-psycho-sociales. De même la firme peut jouer de l'ouverture ou de la fermeture de certaines de ses dimensions pour se préserver une certaine autonomie (par exemple elle peut plus ou moins ouvrir son capital), donc une identité. Certes les frontières ne sont plus dans ce cas topologiques, comme la peau l'est pour l'homme, et les modes d'agencement internes sont davantage dépendants de l'environnement, des échanges en tout genre que fait l'entreprise avec l'extérieur (ces échanges permettant d'obtenir des disponibles afin d'une part de produire ce qui est attendu par les différents espaces sociaux d'autre part de rémunérer les efforts déployés pour cela). Néanmoins vont s'établir dans l'entreprise des ordres que les acteurs vont tenter de maintenir voire de modifier à leur profit et cela aussi pour préserver leur propre identité. En cela la firme est une organisation qui à terme peut échapper au contrôle de son fondateur. Alors qu'au départ elle est identifiable au créateur, elle est susceptible de prendre une certaine autonomie, une identité qui lui est propre. Cette identité, elle tendra (ou tentera) à la conserver, comme tout système autonome opérationnellement clos.

Selon Varela tout système autonome est opérationnellement clos. Cette clôture subordonne toute transformation à la conservation de son identité. Un sys-

tème est opérationnellement clos « si son organisation est caractérisée par des processus :

a) dépendant récursivement les uns des autres pour la génération et la réalisation des processus eux-mêmes, et

b) constituant le système comme une unité reconnaissable dans l'espace (le domaine) où les processus existent » (Varela, 1989, p.86).

Ainsi pour être reconnaissable, autonome et posséder une identité, un système, bien qu'ouvert, doit néanmoins posséder un niveau d'organisation propre à son fonctionnement intrinsèque²⁶.

L'organisation est donc régie par deux catégories de principes :

1 – les principes de causalités ou plus largement d'influences circulaires multiples, d'enchevêtrement de systèmes, d'ordres interactifs, d'imbrication, etc. qui unissent des niveaux différents d'organisation (voire des organisations de nature différente). Cette catégorie de principes renvoie à l'interstructuration étudiée précédemment.

2 – Un principe de clôture opérationnelle qui, bien que ne se situant pas sur le même plan que les principes précédents, renvoie à l'autostructuration, plus souvent désignée par le terme d'auto-organisation.

Un système ouvert autonome compose donc avec les principes génériques d'interstructuration et d'autostructuration qui, appliqués à la firme, ne sont rien d'autre que les principes de positionnement et de configuration.

La stratégie de création d'entreprise consiste entre autres pour le créateur à instaurer une organisation lui permettant de se positionner dans la réalité, laquelle est composée de multiples environnements. Pour cela il doit mettre en place une configuration organisationnelle, c'est-à-dire produire une structure autonome le relayant dans les activités nécessaires au positionnement. C'est à travers la structuration qu'il entreprend que la configuration va naître. Au départ cette configuration n'existe pas, sauf dans l'esprit du créateur. Cette impulsion résultant d'un désir de concrétisation d'une vision, c'est au sein de l'univers cognitif du créateur que le phénomène se déclenche. Cet univers constitue ainsi le point d'entrée de l'analyse dialectique du phénomène à laquelle nous avons procédé (l'acception retenue ici de l'analyse dialectique est celle proposée par Pagès ; cf. annexe).

5. CONCLUSION

Il est illusoire de revenir dans l'espace d'un article sur les nombreuses approches et disciplines qu'a conduit à mobiliser l'analyse dialectique (cf.

Pagès) entreprise (la restitution de la construction théorique est ainsi forcément partielle). Par exemple, l'articulation de la théorie des conventions (économie) et la théorie des représentations sociales (psychologie sociale) a permis de comprendre la socialisation entrepreneuriale du créateur. Cette compréhension a été étayée par la mobilisation des théories de l'apprentissage et par une approche structurale (position passée et présente du créateur), notamment s'agissant des réseaux sociaux. Concernant la dimension cognitive (dans laquelle germe l'organisation), l'intelligibilité et la décomposition de cette dimension en trois sous-dimensions se sont appuyées en partie sur la psychologie cognitive, en partie sur l'interactionnisme symbolique (notamment Weick, 1979, qui s'appuie sur la notion de schème causal) ainsi que sur les notions d'instanciation et de raisonnement. Au final l'individuel est articulé au collectif pour comprendre la naissance du phénomène. L'univers cognitif d'un individu est organisé autour d'éléments qu'il relie entre eux par une structure mentale. Le monde social est organisé autour d'éléments (matériels ou immatériels) reliés entre eux par une structure sociale. Une hypothétique congruence parfaite de la structure de la représentation de l'individu (ex : un créateur) relativement à une partie de la structure du monde social (ex : le secteur d'activité dans lequel il investit) permettrait de juxtaposer à la perfection les deux types de structures²⁷. Approcher cette congruence passe par l'interaction avec les divers agents produisant la réalité. L'interaction socialise l'entrepreneur potentiel à son rôle prochain par la fourniture de multiples sources d'informations influençant ses processus décisionnels, notamment celui de créer effectivement une firme (ces sources sont la famille, les amis, les relations, les médias, l'éducation, etc.). Si s'approcher de cette congruence est préférable, le créateur peut parfois disposer des moyens permettant de concrétiser les facteurs de succès de son projet. Dans tous les cas, la maîtrise du phénomène passe avant tout par sa structure cognitive, qui constitue une forme de contrôle a priori. Le modèle présenté en début d'article peut, par une articulation autour de la pensée stratégique, être suggestif pour définir de ce que devrait être la vision stratégique du créateur d'entreprise²⁸. Une phase empirique, consistant à scruter les schèmes cognitifs de l'entrepreneur à travers un protocole méthodologique destiné à dessiner et à analyser l'évolution des cartes cognitives du créateur, a apporté beaucoup à la conceptualisation de cette vision. Il reste, avant de décliner le résultat de cette investigation dans les enseignements ou de s'en servir pour l'accompagnement des créateurs par exemple, à procéder à des tests sur un échantillon plus large dans une étude longitudinale ; nous nous y employons.

L'accent a été mis ici sur l'une des approches ayant servi la modélisation du phénomène entrepreneurial : l'acception systémique de l'organisation. Cette approche a permis d'offrir une réponse à l'appel de Déry (1995), qui invite à dépasser les délimitations et oppositions classiques micro-macro, environnement-organisation, volontarisme-déterminisme, dimension économique-dimension sociale ; à dépasser le clivage opposant des programmes de recherche portant sur les processus stratégiques (lesquels se situent au niveau micro et s'ancrent dans une logique sociale et volontariste) à des programmes portant sur les contenus stratégiques (lesquels se situent au niveau macro et se basent sur une logique économique et déterministe). Pour cela Déry propose de « s'ancrent dans les mouvances théoriques que définissent la théorie de la structuration (Giddens, Whittington), la théorie de l'énaction (Weick, cf. aussi Varela) et la théorie de l'auto-organisation (voir entre autres Dupuy) qui, dans l'espace théorique contemporain, participent précisément aux tentatives de dépassement de ces dichotomies » (p. 36). Dans cette veine nous avons construit un modèle de l'organisation entrepreneuriale composée de trois dimensions irréductibles et inséparables, elles-mêmes composées de dimensions irréductibles et inséparables. En tant que forme d'organisation la firme possède aussi une dimension cognitive, une dimension praxéologique et une dimension structurale. Elle s'insère dans un réseau plus vaste d'entreprises, ce réseau possédant également une dimension cognitive, une dimension praxéologique et une dimension structurale.

Ces dimensions de différents types d'organisation possèdent des points communs, des ancrages permettant de les rapprocher, les particularités de chacun résultant avant tout du niveau d'analyse retenu.

ANNEXE : L'ANALYSE DIALECTIQUE SELON PAGÈS.

A la lecture de Pagès (1986, 1993), deux acceptions peuvent être données à cette analyse. L'une consiste à parler de dialectique dès lors qu'on étudie un objet aux dimensions indissociables mais irréductibles les unes aux autres. L'autre renvoie à la façon d'étudier l'objet : il s'agit d'effectuer des articulations de processus relevant de domaines différents, à travers une approche interdisciplinaire induisant un questionnement épistémologique profond.

Les deux acceptions ne sont pas exclusives et constituent, conjointement, l'analyse dialectique. L'idée générique est de surmonter l'un des problèmes majeurs des sciences humaines et sociales : l'intégration ou l'articulation de courants de pensée de première importance, qu'il est impossible de négliger, et qui par ailleurs s'ignorent ou sont antagonistes. Cela conduit généralement à prendre

une certaine hauteur de vue, un niveau d'abstraction permettant d'appréhender les fondements des courants utilisés (l'absence de cette appréhension conduit soit à un éclectisme anarchique, soit au dogmatisme) et de proposer des articulations significatives. La démarche proposée par Pagès met plutôt en jeu une dialectique des dialectiques, c'est-à-dire que la « problématisation » n'est pas réservée au corps d'une discipline mais s'applique aussi à ses frontières et à ses marges. La démarche se veut multipolaire, c'est-à-dire susceptible d'intégrer dans le champ d'étude des axiomes relevant de champs spécifiques.

Un exemple d'une telle démarche est donnée par l'ouvrage collectif : l'emprise de l'organisation (Pagès, Bonetti & de Gaujelac 1992) dans lequel se croisent une analyse sociologique du pouvoir d'inspiration marxiste (les contradictions sociales constituant la genèse d'appareils de pouvoir) et une analyse des ressorts inconscients de la psychologie collective en termes psychanalytiques (les systèmes de défense correspondant à des conflits psychologiques inconscients). Dans cette étude l'organisation apparaît comme une médiation des registres économique, idéologique, politique ou décisionnel ; registres s'articulant avec les systèmes de défense psychologique des individus. « Le système psychologique apparaît à la fois comme l'effet du système social et comme sa cause. L'un et l'autre ont leurs origines, leurs problématiques, leurs processus propres, qui ne peuvent être réduits les uns aux autres. En même temps ils s'intriquent de façon si étroite qu'il est impossible de comprendre le fonctionnement de l'un sans l'autre » (Pagès, 1993, p. 23). L'analyse dialectique conduit alors à des « problématisations » multiples, non inscrites dans un seul registre disciplinaire, à une perspective interdisciplinaire, voire transdisciplinaire²⁹ mais avec, dans ce dernier cas, des réserves relevant des confusions possibles, en particulier la nécessité de prendre en considération les processus locaux chacun dans leur domaine (le risque étant d'importer des concepts de façon malheureuse).

Notes et Références

1. L'autre voie s'est appuyée sur une base large issue des sciences sociales, principalement : la théorie des conventions, la théorie des représentations sociales, l'analyse structurale des réseaux sociaux et les théories liées à l'interactionnisme, la théorie de l'attribution, les théories de la socialisation et de l'apprentissage, et les théories de l'entrepreneuriat, etc.

2. Par parties prenantes (ou stakeholders) nous entendons tous les individus, entités et groupes ayant, *a priori*, intérêt à la survie de l'entreprise. Autrement dit nous utilisons le terme pour désigner les parties prenantes ayant adhéré au registre conventionnel proposé par l'entrepreneur (cf. la théorie des conventions). Ainsi, un concurrent peut influencer sur l'état de l'entreprise mais n'est généralement pas une partie prenante dans notre acception, ce qui peut toutefois arriver (les motivations liées au désir de voir les entreprises

concurrentes pérennes sont diverses). Voir sur cette notion Martinet, 1984 ; Freeman et Reed, 1983 ; Desreumaux, 1992 ; Bréchet, 1996.

3. Discipline de l'auteur.

4. Pour d'autres propositions voir Behling (1978), Chanlat (1990), Desreumaux (1992).

5. Selon l'expression de Girin (1990).

6. Un individu peut, au cours de sa vie, alterner des phases où il est entrepreneur à d'autres où il ne l'est plus.

7. Par contre un investisseur financier passif n'est pas un entrepreneur.

8. Néanmoins, l'organisation comportant une dimension praxéologique, la pensée stratégique porte aussi inévitablement sur l'action.

9. « Nous appellerons noyau stratégique le groupe (composé de 1 à n individus) qui a, de par la propriété et/ou le mandat, le pouvoir d'émettre des stratégies favorables aux buts de l'institution et créatrices de l'entreprise. Il peut s'enrichir en s'agréant des individus puisés dans l'organisation (cadres...) ou à l'extérieur (experts, conseils, « alliés »). Ici, le créateur constitue le « noyau stratégique » p. 40.

10. Elle combine, dans une certaine mesure, la vision de Berger et Luckman avec celle de Bourdieu. La vision des premiers renvoie à la structure subjective, celle du second plutôt à la structure objective.

11. La difficulté de pilotage des actions relatives à la mise en place d'un ordre réside dans la multidimensionnalité des variables à agencer (les variables peuvent être de nature physique, humaine, informationnelle, etc.). Concernant la composition d'une firme, Louart (1995) parle de patchwork d'éléments aux propriétés diverses. Elle contient des machineries complexes (réalités physiques), des parties biologiques (l'entreprise fonctionne avec et pour des êtres biologiques) et des aspects psychologiques (affects, pensées) sur lesquels agit le temps et nécessitant des interventions.

12. A ce titre nous proposons de distinguer trois types d'ordre : le symbiotique, le commensal et le parasite. Rappelons que le commensal vit sur son hôte en détournant une partie de la nourriture de ce dernier mais sans lui causer préjudice, tandis que le parasite infecte son hôte et peut causer sa mort. À l'inverse dans une relation symbiotique, les protagonistes bénéficient réciproquement des apports des autres.

13. Moingeon et Ramanantsoa (1995) résume les types de capital fondamentaux dans la pensée de Bourdieu :

– le capital économique est bien connu des gestionnaires et des économistes ;

– le capital culturel peut prendre trois états. Le capital culturel incorporé renvoie au concept d'habitus; le capital culturel objectivé correspond aux biens culturels possédés (tableaux, œuvres littéraires ou musicales, ...); le capital culturel institutionnalisé peut par exemple prendre la forme de titres scolaires ;

– le capital social : il renvoie à la notion de relations, « le capital social est l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées d'interconnaissance et d'interreconnaissance ».

Ces trois types induisent un quatrième type, particulier, à savoir le capital symbolique : il correspond au prestige et à la réputation que confère dans un champ la possession d'un volume sensible de capital.

14. Il est clair que les frontières dont nous parlons ne sont pas des frontières topologiques.

15. On pourrait ici parler d'autostructuration ou d'auto-organisation, sachant qu'alors l'organisation est d'un type, ou d'une acception, différent de l'organisation entrepreneuriale.

16. L'entité se positionne vis-à-vis d'acteurs appartenant à des environnements multiples (ainsi la firme se positionne par rapport à des salariés appartenant à d'autres espaces sociaux que sont la famille, l'Etat, éventuellement le club sportif, etc.) et peut se construire, pour l'efficacité de ses activités, autour d'éléments appartenant à un autre espace social du même plan (ainsi un fournisseur peut être amené à tenir ses stocks dans les locaux et sur le site même d'exploitation de son client).
17. C'est, dans une certaine mesure, ce que des auteurs ayant pris comme objet d'étude la structure de la firme placent dans ce qu'ils appellent l'infrastructure ou les systèmes de gestion.
18. Bruyat propose une matrice où l'une des dimensions correspond à l'apport de valeur, l'autre au changement (de statut social, de responsabilité, de savoir-faire à maîtriser...) qu'induit pour l'apporteur la création de valeur. Plus il y a création de valeur et plus il y a changement pour le créateur, plus la communauté de chercheurs s'accorde pour reconnaître le phénomène comme entrepreneurial.
19. Selon Atlan (1979), l'organisation est d'ailleurs une suite de désorganisations rattrapées.
20. Sur les utilisations de la théorie du chaos en sciences de gestion voir Thiétart et Forgues (1993) ; Pailot (1995).
21. Giddens (1987) intègre dans sa construction théorique la notion de compétence des acteurs, laquelle renvoie principalement aux capacités réflexives des individus, et de pouvoir, c'est-à-dire le pouvoir d'agir pour rendre les choses différentes.
22. Voir aussi l'analyse structurale des réseaux sociaux présentée par Degenne et Forsé, 1994.
23. Au regard de la place disponible nous ne revenons pas sur les notions de convictions, de ressources ou de compétences nécessaires à la mise en œuvre de cette organisation.
24. Cf. les constructions de second degré de Schütz (1987).
25. Avec le concept d'autopoïèse, on descend trop dans la spécificité des problématiques biologiques (voir Verstraete, 1999 à paraître).
26. Il n'est pas difficile de repérer ce type d'organisation dans une firme. Ainsi en est-il de l'organisation administrative ou, plus largement, de ce que l'on appelle les activités secondaires ou de soutien. Toutefois il est aussi possible, dans une certaine mesure, d'incorporer des activités principales à ce type d'organisation.
27. Dans ce qu'ils appellent une carte composite, Bougon et Komocar (1994) propose de dessiner la structure causale de la représentation de chacun des individus d'une population relativement à un objet et de retenir ce qui est juxtaposable dans ces diverses cartes pour identifier les forces à l'œuvre dans une structure sociale et repérer les tendances d'évolution du système.
28. Les termes de « pensée stratégique » et de « vision stratégique » sont souvent utilisés de façon synonymique. Il serait possible d'effectuer une distinction. La pensée stratégique porterait sur la stratégie tant dans sa formulation que dans sa formation. La vision stratégique incluerait davantage une dimension prospective. Les deux approches sont toutefois d'une évidente proximité et nous les considérerons comme identique, avec une préférence pour le terme de vision.
29. Wacheux (1996) définit la pluridisciplinarité comme l'activation d'une discussion et d'un échange entre chercheurs de disciplines différentes autour d'un thème particulier, l'interdisciplinarité comme l'utilisation de théories, concepts et méthodes importés d'une discipline pour l'appliquer dans une autre, la transdisciplinarité par la construction de connaissances indépendamment d'une discipline particulière.

- H. ATLAN, *Entre le cristal et la fumée*, Seuil, 1979.
- G. BALANDIER, *Le désordre. Eloge du mouvement*, Fayard, 1988.
- Y. BAREL, *Prospective et analyse de systèmes*, La Documentation Française, 1971.
- O. BEHLING, « Some problems in the philosophy of science of organizations », *Academy of management review*, 3(2), 1978.
- P. BERGER P & T. LUCKMANN, *La construction sociale de la réalité*, Méridiens Klincksieck, 1986.
- M. G. BOUGON & J. M. KOMOCAR, « Les cartes cognitives composites: théorie holistique et dynamique des organisations et du processus d'organisation », in Cossette (dir), *Cartes cognitives et organisations*, Université Laval, 1994.
- H. BOUQUIN, *Le contrôle de gestion*, PUF, 1986.
- P. BOURDIEU, « Espace social et genèse des "classes" », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 52-53, 1984.
- P. BOURDIEU, « Le capital social », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 31, 1980.
- P. BOURDIEU, *Le sens pratique*, Les éditions de minuit, 1980.
- P. BOURDIEU, *Ce que parler veut dire*, Fayard, 1982.
- P. BOURDIEU, *Questions de sociologie*, Les éditions de minuit, 1984.
- P. BOURDIEU, *Choses dites*, Les éditions de Minuit, 1987.
- P. BOURDIEU, *La noblesse d'Etat*, Les éditions de minuit, 1989.
- J. P. BRÉCHET, « Du projet d'entreprendre au projet d'entreprise », *Revue Française de Gestion*, juin-juillet-août, 1994.
- BRÉCHET J.P., *Gestion Stratégique. Le développement du projet d'entreprendre*, Éditions ESKA, 1996
- J. P. BRÉCHET & A. Desreumaux, "", *Economies et Sociétés, série Sciences de Gestion*, n° 8-9, 1998.
- C. BRUYAT, *Création d'entreprise : contributions épistémologiques et modélisation*, Thèse pour le Doctorat de Sciences de Gestion, Grenoble, 1993.
- R. S. BURT, *Structural holes. The social structure of competition*, Harvard University Press, 1992.
- R. S. BURT, « Le capital social, les trous structureux et l'entrepreneur », *Revue Française de Sociologie*, XXXVI, 1995.
- W. D. BYGRAVE, « The entrepreneurial process », in Bygrave (dir), *The portable MBA in entrepreneurship*, John Wiley & Sons, 1997 (2nd édition).
- A. CAILLÉ, *La démission des clercs. La crise des sciences sociales et l'oubli du politique*, La Découverte, 1993.
- M. CASSON, *L'entrepreneur*, Economica, 1991.
- J. F. CHANLAT, « Vers une anthropologie de l'organisation », in Chanlat (dir), *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*, Les Presses Université Laval, Éditions ESKA, 1990.
- P. DAVIDSSON, « Continued entrepreneurship: ability, need and opportunity as determinants of small firm growth », *Journal of Business Venturing*, 6(6), 1991.
- J. de ROSNAY, *Le macroscope*, Édition du Seuil, 1975.

- R. DÉRY, « La structuration socio-historique du champ anglo-saxon de la stratégie », *4e Conférence Internationale de Management Stratégique de l'AIMS*, Paris, 1995.
- A. DESREUMAUX, *Introduction à la gestion des entreprises*, Armand Colin, 1992.
- G. DEVILLEBICHOT, « La discipline sciences de gestion : quelques réflexions et suggestions », *actes du colloque ISEOR FNEGE*, Université Lumière Lyon 2, 1984.
- J. P. DUPUY, *Ordres et désordres. Enquête sur un nouveau paradigme*, Seuil, 1982.
- D. DURAND, *La systémique*, PUF Que sais-je?, 1994.
- O. FAVEREAU, « Vers un calcul économique organisationnel », *Revue d'Économie Politique*, 99 (2), 1989.
- C. J. FOMBRUN, « Structural dynamics within and between organizations », *Administrative Science Quarterly*, 31, 1986.
- R. E. FREEMAN & D. L. REED, « Stockholders and stakeholders : a new perspective on corporate governance », *California Management Review*, 25 (3), 1983.
- E. FRIEDBERG, *Le pouvoir et la règle. Dynamiques de l'action organisée*, Seuil, 1993.
- H. GIDDENS, *New rules of sociological method*, London, Hutchinson, 1976.
- H. GIDDENS, *Central problems in social theory*, London Macmillan, 1979.
- H. GIDDENS, *La constitution de la société. Éléments de la théorie de la structuration*, PUF, 1987.
- J. GIRIN, « L'analyse empirique des situations de gestion : élément de théorie et de méthode », in Martinet AC (dir), *Epistémologies et sciences de gestion*, Economica, 1990.
- A. LABOURDETTE, *Théorie des organisations*, PUF, 1992.
- H. LEIBENSTEIN, « Entrepreneurship and development », *American Economic Review*, vol LVIII, 1968.
- H. LEIBENSTEIN, *General X-efficiency theory and Economic development*, Oxford University Press, 1978.
- H. LEIBENSTEIN, « The général X-efficiency paradigm and the role of the entrepreneur », in Rozzio (dir), *Time, uncertainty and disequilibrium*, Lexington Mass DC Heath, 1979.
- J. L. LE MOIGNE, *La modélisation des systèmes complexes*, Dunod, 1990.
- J. L. LE MOIGNE, *Les épistémologies constructivistes*, PUF Que sais-je, 1995.
- P. LOUART, *Succès de l'intervention en ressources humaines*, Ed Liaisons, 1995.
- J. C. LUGAND, *La systémique sociale*, PUF, Que sais-je, 1993.
- B. LUSSATO, *Introduction critique aux théories d'organisation*, Dunod, 1972.
- A. C. MARTINET, *Management stratégique : organisation et politique*, Ediscience, 1984.
- M. MARUYAMA, « The second cybernetics : deviation-amplifying mutual cause processes », *American Scientist*, 51, 1963 (source : Bougon & Komocar, 1994, op. cit.).
- R. E. MILES & C. C. SNOW, *Organizational strategy, structure and process*, Mc Graw Hill, New York, 1978.
- B. MOINGEON & B. RAMANANTSOA, « Approche socio-économique du management stratégique », in Ingham (dir), *Management stratégique et compétitivité*, De Boeck Université, 1995.
- E. MORIN, *La méthode. La nature de la nature*, Editions du Seuil, 1977.

- E. MORIN, « Peut-on concevoir une science de l'autonomie », in *L'Auto-organisation*, Colloque de Cerisy, Editions du Seuil, 1984.
- M. PAGÈS, M. BONETTI, V. DE GAUJELAC & D. DESCENDRE, *L'emprise de l'organisation*, PUF, 1992.
- M. PAGÈS, *Trace ou sens. Le système émotionnel*, Hommes et Groupes éditeurs, 1986.
- M. PAGÈS, *Psychotérapie et complexité*, Hommes et perspectives, 1993.
- P. PAILOT, *Halte au chaos ! Chaos déterministe et sciences de gestion : petite histoire d'une analogie incongrue*, Cahier de la Recherche du CLAREE n°95/1, Lille, 1995.
- P. PAILOT, *L'articulation entre l'évolution de la firme et l'évolution du dirigeant dans un contexte de changement mutationnel : de l'emprise au deuil. approche qualitative inductive basée sur la méthode biographique*, Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Lille, novembre 1995.
- T. PARSONS, *The structure of social action*, McGraw Hill, 1937.
- T. PARSONS, *The social system*, The Free Press of Glencoe, 1951.
- T. PARSONS, *Sociétés: essai sur leur évolution comparée*, Dunod, 1973.
- G. J. B. PROBST, *Organiser par l'auto-organisation*, Les Editions d'Organisation, 1994.
- B. SAPORTA, « La création d'entreprises: enjeux et perspectives », *Revue Française de Gestion*, novembre-décembre, 1994.
- H. SAVALL, « Réflexions sur une jeune discipline en voie de maturité », *Economies et Sociétés, série Sciences de Gestion*, n° 8-9, 1998.
- A. SCHÜTZ, *Le chercheur et le quotidien*, Méridiens-Klincksiek, Paris, 1987.
- R. E. STAKE, « Case studies », in Denzin & Lincoln (dir), *Handbook of qualitative research*, Sage publications, 1994.
- R. E. STAKE, *The art of case study research*, Sage publications, 1995.
- R. A. THIÉTART & B. FORGUES, « La dialectique de l'ordre et du chaos dans les organisations », *Revue Française de Gestion*, mars-avril-mai, 1993.
- J. A. TIMMONS, *New Venture Creation*, Mc Graw Hill, 1994.
- J. A. TIMMONS, « Opportunity recognition », in Bygrave (dir), *The portable MBA in entrepreneurship*, John Wiley and Sons, 1997 (2nd édition).
- F. J. VARELA, *Autonomie et connaissance: essai sur le vivant*, Edition du Seuil, 1989 (édition originale, 1980).
- T. VERSTRAETE, *Modélisation de l'organisation initiée par un créateur s'inscrivant dans une logique d'entrepreneuriat persistant. Les dimensions cognitive, praxéologique et structurale de l'organisation entrepreneuriale*, Thèse de Doctorat de l'Université en Sciences de Gestion, Lille, 1997a.
- T. VERSTRAETE, « Cartographie cognitive et accompagnement du créateur d'entreprise », *Revue Internationale PME*, 10(1), 1997b.
- T. VERSTRAETE, *Autopoièse et sciences de gestion : un excès d'éclectisme*, Cahier de recherche du CLAREE, 1999, à paraître.
- F. WACHEUX, *Méthodes qualitatives et recherche en gestion*, Economica, 1996.
- K. E. WEICK, *The social psychology of organizing*, Reading, Massachusetts, Addison-Westley, 1979.