



HAL
open science

**Legacy des Communautés de Pratique Artisanale :
Intégration de la Théorie de l'Esthétique
Organisationnelle et de la Théorie du Travail Identitaire
Narratif**

Lisa Duquesnay

► **To cite this version:**

Lisa Duquesnay. Legacy des Communautés de Pratique Artisanale: Intégration de la Théorie de l'Esthétique Organisationnelle et de la Théorie du Travail Identitaire Narratif. Gestion et management. 2024. hal-04730802

HAL Id: hal-04730802

<https://univ-cotedazur.hal.science/hal-04730802v1>

Submitted on 10 Oct 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

INSTITUT D'ADMINISTRATION DES ENTREPRISES DE NICE

UNIVERSITÉ CÔTE D'AZUR

**Legacy des Communautés de Pratique Artisanale : Intégration de la
Théorie de l'Esthétique Organisationnelle et de la Théorie du Travail
Identitaire Narratif**

Lisa DUQUESNAY

2023 – 2024

Mémoire pour l'obtention du Master Recherche et Conseil en Management

Sous la codirection de :

Pr. Aude DEVILLE,

Professeur des Universités agrégée du Supérieur en Sciences de gestion

IAE Nice, Université Côte d'Azur, Groupe de Recherche en Management (GRM)

Pr. Véronique CHANUT,

Professeur des Universités agrégée du Supérieur en Sciences de gestion

Université Panthéon-Assas, Directrice du Laboratoire de recherche en sciences de gestion Panthéon-Assas (LARGEPA)

23 mai 2024

« Faire, c'est penser »

(Sennett, 2022)

Remerciements

Il me tient à cœur de commencer ces remerciements en exprimant ma profonde gratitude à Madame Ulrike Mayrhofer, Professeur des Universités en Sciences de Gestion et du Management à l'IAE Nice et Responsable du Master 2 « Recherche et Conseil en Management ». Votre soutien indéfectible, vos conseils avisés et votre bienveillance tout au long de cette année ont été essentiels à mon parcours académique, notamment durant cette étape avant de construire un projet de thèse solide.

À l'ensemble du corps pédagogique et des enseignants-chercheurs de l'IAE Nice et du Master, je tiens à exprimer mes sincères remerciements. Vos enseignements riches et variés, votre dévouement et votre passion pour la recherche ont été une source d'inspiration quotidienne.

Je souhaite également remercier chaleureusement Madame Aude Deville, Professeur des Universités agrégée du Supérieur en Sciences de gestion à l'IAE de Nice, et par là même, Madame Véronique Chanut, Professeur des Universités agrégée du Supérieur en Sciences de gestion de l'Université Panthéon-Assas, mes co-directrices de ce mémoire. Votre soutien constant, votre clairvoyance et vos conseils avisés ont été des piliers indispensables à l'élaboration et à la finalisation de ce projet. Votre confiance, votre inspiration, et votre regard critique et constructif ont été de sérieux moteurs dans cette voie.

Je remercie chaleureusement le Directeur de la Formation Professionnelle du Lycée des Métiers de l'Hôtellerie et du Tourisme d'Occitanie pour m'avoir accueilli avec tant de générosité lors de l'entretien exploratoire. Ce moment d'échange a été une source d'inspiration et a enrichi ma réflexion de manière significative.

Un grand merci également à toutes les personnes qui m'ont aidé dans mes recherches, que ce soit à la Bibliothèque de Toulouse ou aux Archives Départementales de la Haute-Garonne. Votre aide précieuse et votre expertise ont été indispensables pour la collecte et l'analyse des données secondaires nécessaires à cette étude.

Enfin, je tiens à exprimer toute ma gratitude à mes proches, familles et alliés, pour leurs encouragements constants et leur amour, qui m'ont assurément porté tout au long de ce voyage académique.

Résumé

Dans le contexte de décennies de désindustrialisation et de crises économiques, le modèle artisanal apparaît comme une solution providentielle pour explorer de nouvelles configurations du travail durables, en mettant au premier plan l'engagement humain et instruire un débat sur la technique, la matérialité et la localité. L'artisanat, en tant que domaine incarnant et reflétant une multitude de valeurs, d'imaginaires, d'aspirations et d'enjeux au-delà de ses aspects purement économiques et organisationnels, constitue un objet d'étude majeur dans le champ de la recherche organisationnelle. La communauté scientifique reconnaît son exemplarité pour fournir des données qualitatives riches et tangibles, permettant l'élaboration de modèles théoriques complexes et abstraits.

Ce mémoire vise à examiner ce modèle fondé sur le travail artisanal en s'intéressant aux communautés de pratique, et au sens qu'elles accordent aux récits narratifs qu'elles partagent, c'est-à-dire des répertoires communs de ressources narratives et symboliques. L'objectif de cette étude est de présenter un cadre théorique hybride, intégrant à la fois la théorie du travail identitaire narratif et la théorie de l'esthétique organisationnelle, dans le but de comprendre *comment se pratique la « legacy » au sein des communautés de pratique artisanale.*

Le concept de legacy et l'étude de sa phénoménologie transcendent les approches fragmentées sur l'héritage et les traditions pour étudier l'influence des « échos du passé » sur les pratiques organisationnelles contemporaines. En mobilisant la théorie du travail identitaire et la théorie de l'esthétique organisationnelle, cette étude contribue à ces approches en explorant les aspects identitaires et esthétiques de l'héritage, et la narration de ses contenus dans le champ des pratiques artisanales. Ce cadre théorique original nous permet de mieux comprendre comment les communautés de pratique artisanale construisent et négocient leurs identités narratives à travers l'héritage, l'engagement humain, la matérialité et les expériences esthétiques qui en découlent.

En proposant cette approche, notre étude pose ainsi les bases pour de futures investigations empiriques et théoriques dans le domaine, qui permettraient d'étayer davantage un paradigme organisationnel qui se saisisse de sa dimension esthétique. Les futures recherches se concentreront sur une approche méthodologique qualitative pour approfondir l'analyse empirique des pratiques artisanales et leur évolution, contribuant ainsi de manière significative à la littérature existante.

Le mémoire est structuré en quatre chapitres principaux. Le premier chapitre passe en revue les littératures foisonnantes axées sur l'artisanat et les communautés de pratique, introduit le paradigme des *communautés de pratique artisanale*, et présente le concept de « *legacy* ». Le deuxième chapitre offre un état des lieux de la recherche sur l'identité dans les domaines des Relations Humaines et des Études en Organisation et en Gestion, détaillant les fondements théoriques du travail identitaire narratif et de l'esthétique organisationnelle. Le troisième chapitre identifie le secteur de la haute cuisine comme terrain potentiel pour explorer le cadre théorique hybride construit. Le quatrième chapitre présente des observations préliminaires et décrit les perspectives pour une recherche empirique.

Mots-clés : Artisanat, Communautés de Pratique, Esthétique organisationnelle, Legacy, héritage, travail identitaire narratif, identification organisationnelle, Haute Cuisine, Cadre théorique

Abstract

Against the backdrop of decades of deindustrialization and economic crises, *craftmanship* offers a promising avenue for exploring new, sustainable configurations of work that prioritize human engagement and foster a dialogue on technique, materiality, and locality. As a practice that embodies a wide array of values, imaginaries, aspirations, and challenges beyond its economic and organizational dimensions, *craft work* has emerged as a significant topic within organizational research. Scholars recognizes its exemplarity in providing rich, tangible qualitative data, enabling the development of complex, abstract theoretical models.

The aim of this dissertation is to examine this craft-based model by looking at *communities of practice*, and the meaning they give to the narratives they share, i.e. common repertoires of narrative and symbolic resources. The aim of this study is to present a hybrid theoretical framework, integrating both the theory of narrative Identity Work and the theory of Organizational Aesthetics, with the aim of understanding *how legacy is enacted within communities of craft practice*.

By broadening the scope of narrative identity work theory with organizational aesthetics theory, this research contributes to a new approach that considers identity and aesthetic

dimensions of heritage and its narration within craft practices. This novel theoretical framework allows for a deeper understanding of how communities of craft practice construct and negotiate their narrative identities through heritage, human involvement, materiality, and the aesthetic experiences derived from these elements.

In advancing this approach, our study thus lays the groundwork for future empirical and theoretical investigations in the field, which would further underpin an organizational paradigm that grapples with its aesthetic dimension. Future research will focus on a qualitative methodological approach to deepen the empirical analysis of craft practices and their evolution, thus making a significant contribution to the existing literature.

The dissertation is structured into four main chapters. The first chapter reviews the extensive literature on craft and communities of practice, introduces the paradigm of *craft communities of practice*, and presents the concept of *legacy*. The second chapter provides an overview of identity research in the fields of Human Relations and Organization and Management Studies, detailing the theoretical foundations of narrative identity work and organizational aesthetics. The third chapter identifies the Haute Cuisine sector as a potential terrain for exploring the proposed hybrid theoretical framework. The fourth chapter presents preliminary observations and outlines prospects for empirical research.

Keywords: Craftsmanship, Communities of Practice, Organizational Aesthetics, Legacy, heritage, narrative identity work, organizational identification, Haute Cuisine, Theoretical framework

« La modernité... se voit donc offrir un nouvel espoir par l'émergence de ce que Maffesoli appelle les *communautés de sentiment* - une configuration sociale qu'il décrit comme un « paradigme esthétique » (1996, p. 10) ... [dont] le mode de connaissance anti-intellectuel et profondément sensuel semble offrir la promesse d'un moyen à la fois de partager et d'articuler les espaces entre les couches de rationalité qui semblent constituer une grande partie de la vie organisationnelle quotidienne. »

(Hancock, 2005, p. 36-37)

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	10
CHAPITRE 1 ~ REVUE DE LA LITTÉRATURE.....	18
I. Sujet de l'Étude. La figure de l'artisan et la communauté de pratique.....	22
II. Littérature. Les communautés de pratique.....	26
III. Conversation. Les communautés de pratique artisanale.....	31
IV. Contribution attendue. Le concept de Legacy : l'héritage esthétique et culturel en composition du travail identitaire narratif dans l'artisanat.....	35
CHAPITRE 2 ~ PROPOSITION D'UN CADRE THÉORIQUE HYBRIDE.....	41
I. Généralités. Recherches sur l'Identité dans les domaines des Relations Humaines et des Études en Organisation et en Gestion.....	42
II. Théorie Générale. Fondements Théoriques et Considérations sur la Perspective du Travail Identitaire Narratif (Narrative Identity Work).....	44
A. <i>Définitions et Corpus de connaissances.....</i>	45
B. <i>Première Discussion : L'approche basée sur les ressources symboliques et culturelles.....</i>	49
C. <i>Seconde Discussion : L'approche basée sur le Travail Identitaire Narratif.....</i>	56
III. Théorie Intégrée. Fondements Théoriques de l'Esthétique organisationnelle (Organizational Aesthetics) 60	
A. <i>Première Discussion : Les recherches sur la dimension esthétique des organisations.....</i>	62
B. <i>Seconde Discussion : Théorie de l'Esthétique Organisationnelle (Organizational Aesthetics).....</i>	67
CHAPITRE 3 ~ DÉMARCHE EXPLORATOIRE ENVISAGÉE.....	75
I. Secteur. La Haute Cuisine.....	75
II. Approche méthodologique théoriquement fondée.....	81
III. Approche méthodologique basée sur l'observation empirique.....	83
CHAPITRE 4 ~ DISCUSSION.....	85
I. Premières observations et Perspectives Futures. Fondements empiriques et implications méthodologiques.....	85
II. Conclusions. Contributions au Domaine de Recherche.....	86
NOTES.....	90
BIBLIOGRAPHIE.....	93

GLOSSAIRE

Herméneutique	Méthode d'analyse symbolique des productions mythiques (Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, 2002)	p. 43
Legacy	« Signification durable attachée à l'identité d'une personne et qui se manifeste dans l'impact que l'on a sur les autres au-delà des contraintes temporelles de la vie... les legs sont des phénomènes intergénérationnels... des véhicules qui prolongent l'identité d'une personne, le travail et le sens de sa vie dans le futur pour survivre au moi physique. » (Fox et al., 2010, p. 153).	p. 41
Esthétique	Le terme nous vient du grec aïsthêsis (« sensation »), où sa racine verbale aisthànomai désigne la faculté de percevoir avec le sens, de sentir par le biais de perceptions physiques (voir Strati, 1996, p. 216).	p. 64
Connaissance écologique	Butler et Cunliffe (2023) décrivent le concept de « connaissance écologique » (ecological knowing), définie comme une forme de connaissance « sensuelle » et « vivante », intégrée à l'expérience esthétique individuelle.	p. 73

INTRODUCTION

Au fil des décennies, la désindustrialisation, les crises économiques majeures et les fermetures de nombreux ateliers de confection ont profondément affecté le tissu artisanal et industriel, entraînant la disparition de savoir-faire traditionnels et endémiques des territoires, et diminuant ainsi la diversité et la qualité des produits manufacturés. À titre d'exemple, en 15 ans, la région Rhône-Alpes, première région française du textile en France, a perdu 50% de ses effectifs entre 1993 et 2008¹ ; le nombre de tanneries sur tout le territoire a lui diminué de 89% en 35 ans, tandis que la filière bois ne compte plus que 1500 scieries pour la première transformation du bois, contre 15 000 en 1960². Ces statistiques s'ajoutent à divers échanges informels entretenus avec des acteurs du secteur, des commerçants et des résidents, lesquels regrettent les services de proximité, et déplorent les fermetures en cascade des petits commerces indépendants de tout ouvrage – bijoutiers, cordonniers, botteurs, bouchers, coiffeurs, merceries, pour n'en citer que quelques-uns. En conséquence, les compétences artisanales se sont raréfiées, compromettant la transmission intergénérationnelle des techniques et des connaissances spécifiques à chaque région.

Cette tendance a favorisé l'émergence de schémas d'approvisionnement à l'échelle mondiale, engendrant une augmentation significative des importations et renforçant les liens d'interdépendance avec les partenaires commerciaux internationaux. Toutefois, cette transition vers une économie mondialisée et polarisée a progressé en marge d'une approche promouvant la proximité et la circularité économique, et éloigné les possibilités de développer un modèle « glocal » (néologisme qui résulte de la contraction entre « global » et « local ») (Fourcade et Torres, 2003) fondé sur la pluralité, la diversité et l'hybridation des pratiques et des processus, et sur la spécialité locale et l'interdépendance. Cette observation soulève des interrogations quant à l'impact d'une telle approche sur le potentiel d'émergence d'une intelligence créative à l'échelle territoriale capable de valoriser l'héritage culturel et matériel et se saisir des opportunités de collaboration, d'innovation et de développement durable au sein des communautés de pratique artisanale.

Ces communautés, fondées sur le travail artisanal, sont caractérisées par des individus partageant un métier similaire et une sensibilité commune décrite par un « engagement humain

¹ Site internet des Archives Nationales du Monde du Travail. Dossier thématique du Mois de Décembre 2022 intitulé « *Un nouvel âge d'or pour le textile « fabriqué en France » ?* ». Publié le 20/12/2022. [Un nouvel âge d'or pour le textile « fabriqué en France » ? \(culture.gouv.fr\)](https://culture.gouv.fr/)

² Le Figaro. (2018, 18 avril). *Filière bois : moins de 1.500 scieries en France*. <https://www.lefigaro.fr/flash-eco/2018/04/18/97002-20180418FILWWW00178-filiere-bois-moins-de-1500-scieries-en-france.php>

habile » (Bell et Vachhani, 2019 ; Kroezen et *al.*, 2021). Elles partagent des récits et des répertoires de ressources (Wenger, 1998 ; Brown et Duguid, 1991, 2000), et interagissent de manière continue pour approfondir leur expertise (Nicolini et *al.*, 2022).

Depuis plusieurs années, une volonté manifeste émerge tant de la part des pouvoirs publics que de la population française pour relancer la filière artisanale et se réappropriier les savoir-faire et les services de proximité. C'est une mesure importante du plan en faveur des métiers d'art, à l'ordre du jour présidentiel, qui prévoit de déployer « une grande politique économique et culturelle cohérente et durable »³ d'ici 2025 via une restructuration globale des relations publiques-privées. De manière plus large, le Plan Indépendants, annoncé en 2021, prévoit la relance de la filière artisanale entrepreneuriale, et l'accompagnement des processus de transmission⁴. À cette image, des modèles alternatifs et de nombreuses initiatives sont mises en œuvre à travers l'ensemble des territoires pour faire correspondre les projets de développement avec les logiques, les ressources et les synergies existantes à l'échelle locale.

L'artisanat, en tant que pratique ancestrale ancrée dans les tissus sociaux et culturels, revêt une importance particulière dans notre société contemporaine en constante évolution : au-delà de sa dimension économique, l'artisanat incarne des valeurs traditionnelles, une expertise métier et une relation profonde avec la communauté dans laquelle il s'inscrit. Ces métiers, autrefois piliers du patrimoine immatériel et vitrines de l'excellence française, font aujourd'hui l'objet d'une prise de conscience collective concernant l'importance de les préserver et d'en valoriser leur connaissances et héritages.

L'étude du travail artisanal trouve une résonance particulière dans notre agenda de recherche pour plusieurs raisons. Tout d'abord, à l'écoute des professionnels de l'artisanat, cette recherche leur fournira une meilleure compréhension des dynamiques au sein de leurs communautés de pratique. En documentant et en explorant ces processus d'interaction, ils pourront identifier de nouvelles opportunités de collaboration, d'innovation et de développement. De plus, cette analyse leur permettra de renforcer leurs réseaux interprofessionnels et de valoriser leur héritage dans un contexte économique en mutation. Par ailleurs, les pouvoirs publics et les

³ Dossier de presse du ministère de la Culture et du ministère du Commerce, de l'Artisanat et du Tourisme. « *Métiers de la main, métiers de demain : une nouvelle stratégie nationale en faveur des métiers d'art* ». Publié le 30/05/2023. [Métiers de la main, métiers de demain : une nouvelle stratégie nationale en faveur des métiers d'art | economie.gouv.fr](https://economie.gouv.fr/metiers-de-la-main-metiers-de-demain-une-nouvelle-strategie-nationale-en-faveur-des-metiers-d-art)

⁴ Site internet Le Monde des Artisans. Dossier intitulé « *Plan pour les indépendants : un bon début* ». Publié le 05/01/2024. [Plan en faveur des indépendants : quelles avancées concrètes pour les artisans ? \(lemondedesartisans.fr\)](https://lemondedesartisans.fr/plan-en-faveur-des-independants-queelles-avancees-concrettes-pour-les-artisans/)

collectivités territoriales pourront tirer profit de cette recherche pour informer leurs politiques de soutien à l'artisanat et à l'économie locale. En comprenant mieux les mécanismes qui sous-tendent les communautés de pratique artisanale, ils seront en mesure de concevoir des programmes et des initiatives plus adaptés pour promouvoir le développement durable et la vitalité économique des territoires. En fin de compte, cette étude contribuera à renforcer la collaboration entre les différents acteurs impliqués dans la préservation et la valorisation de l'artisanat, en favorisant une lecture holistique et participative de la revitalisation des savoir-faire traditionnels.

Le travail artisanal a souvent été marginalisée et relégué au second plan dans les discours académiques et professionnels. Toutefois, ces dernières années ont vu un regain d'intérêt immense de la part des chercheurs, des intellectuels, et même des politiques, envers l'artisanat et les configurations alternatives du travail et des modèles économiques qu'il offre (e.g. Fine, 1996 ; Schieb-Bienfait et Journé-Michel, 2008 ; Adamson, 2013 ; Blundel et al., 2019 ; Kroezen et al., 2021 ; Blanchard et Albert-Cromarias, 2022 ; Laaser et Karlsson, 2022 ; Gandini et Gerosa, 2023), rétablissant une tradition scientifique ancienne qui, avant d'être fragmentée par des divisions plus récentes, se distinguait par ses liens fondamentaux entre la philosophie, les sciences et les techniques, ainsi que les principes moraux. Ces travaux montrent que l'artisanat est un objet d'étude important de l'Agenda, dont l'examen approfondirait notre compréhension des dynamiques internes et des caractéristiques distinctives des organisations (e.g., Gasparin et Neyland, 2022). Parallèlement, la manière dont ces organisations gèrent et transmettent leur héritage demeure une question centrale pour les chercheurs, essentielle à la compréhension de leur fonctionnement et de leur évolution (Kroezen et Heugens, 2019).

Néanmoins, une perspective unifiée faisant converger les concepts d'héritage, de tradition, et de mémoire au sein d'un seul domaine de recherche est absente ou peu développée, et des débats épars se diffusent à travers l'ensemble des domaines des théories des organisations (e.g. Carr, 1991 ; Rowlinson *et al.*, 2010 ; Bucheli et Wadhvani, 2014 ; Godfrey *et al.*, 2016 ; Wadhvani *et al.*, 2018 ; Foroughi *et al.*, 2020). Dans cette littérature en plein développement, le terme de '*legacy*', traduit en français par « héritage », est utilisé pour englober divers synonymes tels que le patrimoine, les legs et les traditions (Radu-Lefebvre *et al.*, 2024). Cela inclut l'examen des processus de création, de transmission et de réception des héritages (Radu-Lefebvre *et al.*, 2024), qui contribuent à renforcer et à légitimer la culture organisationnelle par « des logiques, des routines, des schémas et des perspectives de succession » (Seunke *et al.*, 2013, p. 210).

Aussi, peu de recherches ont croisé les dynamiques individuelles et collectives pour explorer les formes d'interaction et les processus d'enracinement communautaire (*community embeddedness*) (e.g. Lee *et al.*, 2004 ; Ng et Feldman, 2014 ; Kiazad *et al.*, 2015 ; Singh *et al.*, 2018 ; 2020 ; 2021). Une question majeure non résolue reste de comprendre comment les acteurs de ces communautés s'identifient mutuellement, et comment l'héritage participe de cette identification professionnelle.

Cette préoccupation pour le travail identitaire, c'est-à-dire les processus sous-jacents à la formation des identités, est pourtant présente dans de nombreuses disciplines, telles que le comportement organisationnel, les relations humaines, le management stratégique et l'innovation, entre autres. Elle s'étend à partir d'un questionnement sur le pouvoir d'action des acteurs dans la gestion de leur travail identitaire, c'est-à-dire leur capacité d'agir (i.e., agentivité des acteurs). Ces chercheurs ont abordé le sujet du travail identitaire en explorant les divers processus par lesquels les identités se forment et se transforment. En particulier, ils se sont concentrés sur l'élaboration d'une théorie du travail identitaire narrative (*narrative identity work*) (Ezzy, 1998 ; Brown, 2022).

Cette approche met en lumière la manière dont les individus et les groupes construisent leurs identités à travers des récits personnels et collectifs. Par exemple, dans la recherche organisationnelle, les études ont souvent analysé comment les employés et les gestionnaires développent et maintiennent leur identité professionnelle en racontant et en révisant des histoires sur leur parcours et leur rôle au sein de l'organisation (Ibarra et Barbulescu, 2010 ; Brown, 2015). Dans le domaine des relations humaines, les chercheurs ont examiné comment les interactions sociales et les dynamiques de pouvoir influencent les récits identitaires (Sveningsson et Alvesson, 2003). En management stratégique, l'accent a été mis sur la manière dont les dirigeants utilisent les narratifs identitaires pour guider la vision et la mission de leur organisation (Fenton et Langley, 2011). Enfin, dans le contexte de l'innovation, les études ont exploré comment les identités des innovateurs sont façonnées par les histoires de succès et d'échec, et comment ces récits influencent leur approche de la créativité et du changement (Garud et Giuliani, 2013).

Ensemble, ces recherches montrent que le travail identitaire est un processus dynamique et narratif, crucial pour comprendre les comportements et les performances au sein des organisations. Les théories dans ce champ avancent que les dynamiques de travail identitaire sont essentiellement des processus narratifs (Brown, 2008), et que l'approche narrative s'avère particulièrement utile dans l'étude des organisations complexes (Hamilton, 2014) pour comprendre la médiation et la constitution de l'expérience par l'objet récit.

Nous proposons d'étudier la question de l'identification professionnelle et de l'ancrage communautaire de ces communautés fondées sur le travail artisanal sous l'angle novateur de la théorie de l'esthétique organisationnelle. Cette théorie offre un potentiel significatif pour enrichir la théorie du travail identitaire narratif en expliquant comment la gestion de l'héritage s'inscrit dans une esthétique propre au travail artisanal. En effet, l'esthétique organisationnelle examine les influences des aspects sensoriels, émotionnels et symboliques sur les pratiques et les identités professionnelles. Au cours des trois dernières décennies, l'esthétique organisationnelle est devenue un sujet important dans les débats académiques majeurs (Baldessarelli et al., 2022). Cette théorie, fondée sur l'étude de l'expérience esthétique dans et autour des organisations, tend davantage vers une philosophie des organisations, susceptible de promouvoir un nouveau paradigme de la modernité face au post-rationalisme (Hancock, 2005).

L'esthétique organisationnelle est définie par « les expériences et les compréhensions qui proviennent des sens (c'est-à-dire la vue, l'odorat, l'ouïe, le goût et le toucher) ... basées sur les capacités perceptives et sensorielles des individus, ainsi que sur les connaissances créées par le déploiement de ces capacités » (Gagliardi, 1996 ; Strati, 1999 ; Taylor et Hansen, 2005). Cette théorie est située à la confluence des théories des organisations et de la créativité (Thompson, 2018 ; Sastre et Yela Aránega, 2023). Comme la pensée créative, la dimension esthétique dans les organisations est un phénomène fugace (Strati, 1996, p. 216 ; Csikszentmihalyi, 1990 ; 1996) qui peut être étudié comme une expérience relationnelle entre sujets, objets, et environnements.

En nous concentrant sur les communautés de pratique artisanale, nous postulons que l'esthétique joue un rôle crucial dans la formation des identités professionnelles et l'ancrage communautaire. Les artisans, par leur souci du détail, leur engagement envers la qualité et leur respect des traditions, créent des environnements de travail qui sont des manifestations esthétiques distinctes. Ces spécificités organisationnelles permettent aux communautés artisanales de se différencier substantiellement des autres types d'organisations, en devenant des *archétypes* de l'organisation esthétique. Ainsi, cette perspective promet de révéler de nouvelles dimensions du travail identitaire et de l'ancrage communautaire, en démontrant comment l'esthétique organisationnelle contribue à la singularité et à la résilience des communautés artisanales.

Cette recherche s'inscrit donc dans une volonté de poursuivre l'élan initié par de nombreux chercheurs en explorant et en mettant en lumière les multiples facettes de l'artisanat et de son impact sur la société contemporaine. L'objectif principal de ce mémoire est d'examiner particulièrement les enjeux du travail identitaire individuel et communautaire au sein des communautés de pratique artisanale. Nous proposons une analyse approfondie de ces

communautés, fondées sur l'engagement humain et la matérialité, à travers plusieurs perspectives clés. Ce travail vise à apporter des contributions significatives à la littérature existante et à ouvrir de nouvelles avenues de recherche, notamment grâce à une articulation théorique entre les théories du travail identitaire narratif (Ezzy, 1998 ; Brown, 2022) et de l'esthétique organisationnelle (Strati, 1999 ; Taylor & Hansen, 2005 ; Baldessarelli et al., 2022). Ainsi, l'objectif de cette recherche est de développer et proposer un cadre théorique hybride qui associe la théorie historique du travail identitaire narratif à la perspective contemporaine de l'esthétique organisationnelle. Ce cadre enrichi pourra servir de support pour de futures recherches empiriques, envisageables dans le cadre d'un projet doctoral. La question de recherche sous-jacente à cette étude est explicitée de la manière suivante : **Comment la « legacy » est manifestée, exprimée et pratiquée au sein des communautés de pratique artisanale ?**

Dans cette optique, notre étude se concentre sur trois principaux axes de contributions. Premièrement, cette recherche contribue à la littérature sur les communautés de pratique en examinant les liens et les frontières (Wenger, 2000 ; Dumez, 2011) qui unissent et distinguent les communautés de pratique artisanale. Cette approche nous permet de mieux comprendre les dynamiques collectives par lesquelles les communautés et les membres tirent parti des artefacts hérités et des processus de revisite de ces artefacts. Deuxièmement, nous ravivons le débat sur les communautés de pratique en proposant une approche spécifique des communautés de pratiques artisanales. En nous appuyant sur les recommandations de chercheurs éminents tels que Fine, Wenger, Kroezen, Bell et Sennett, entres autres, nous mettons en avant une philosophie artisanale qui guide notre analyse des dynamiques communautaires dans le contexte de l'artisanat. Cette philosophie organisationnelle s'appuie sur une dimension du « faire » et du « penser », pour reprendre les termes de Sennett, qui initie une réflexion sur les perspectives alternatives offertes par un modèle artisanal axé sur l'engagement humain. Troisièmement, cette étude apporte une contribution significative à la théorie du travail identitaire narratif en introduisant un cadre théorique novateur qui intègre la perspective de l'esthétique organisationnelle. Par là même, elle contribue à la théorie esthétique en ajoutant l'héritage parmi les « fondamentaux » organisationnels (voir Sastre et Yela Aránega, 2023). En élargissant le champ d'application de la théorie du travail identitaire narratif, cette recherche propose une nouvelle approche qui tient compte des dimensions esthétiques et sensorielles des pratiques artisanales. L'intégration de la théorie de l'esthétique organisationnelle permet de mieux comprendre comment les artisans construisent et négocient leurs identités professionnelles à travers l'engagement humain, la matérialité de leur travail et les expériences sensorielles qui en découlent. Ce cadre théorique hybride offre ainsi une perspective enrichie et multidimensionnelle, contribuant à une compréhension plus profonde des

dynamiques identitaires au sein des communautés de pratique artisanale. En proposant un couplage théorique et un rapprochement philosophique entre ces deux courants, nous enrichissons notre compréhension des processus identitaires au sein des organisations artisanales, en étayant davantage un paradigme organisationnel qui se saisisse de sa dimension esthétique. En proposant cette approche, notre étude pose ainsi les bases pour de futures investigations empiriques et théoriques dans le domaine.

Enfin, bien que cette étude précède une investigation sur le terrain et ne comporte donc pas de travail empirique, nous avons amorcé ce processus en procédant à une approche du terrain et en recueillant le témoignage d'un premier informateur, ce qui a enrichi notre travail d'analyse conceptuelle. Par ailleurs, nous envisageons de proposer, dans le cadre d'une future recherche, une perspective méthodologique novatrice en mettant en œuvre une collecte de données mixtes, incluant la documentation provenant des archives nationales et départementales, les ressources audiovisuelles telles que les reportages télévisés, ainsi que les divers portraits et récits narratifs des acteurs de l'artisanat. Cette approche nous permettra d'explorer et d'analyser les pratiques artisanales et leur évolution au fil du temps, ouvrant ainsi de nouvelles perspectives de recherche dans ce domaine.

Dans l'ensemble, cette recherche vise à éclairer les différentes dimensions de l'artisanat et à stimuler la réflexion sur son rôle dans la société contemporaine. En mettant en avant des contributions significatives à la littérature existante et en proposant de nouvelles avenues de recherche, nous avons l'ambition d'enrichir le débat académique et professionnel sur ce sujet essentiel et souvent sous-estimé.

Le Mémoire adopte une structure rigoureuse qui guide le lecteur à travers un cheminement réflexif, et une analyse approfondie des dynamiques esthétiques au sein des organisations artisanales. Il débute par un premier chapitre comprenant la revue de la littérature sur le travail artisanal, mettant en lumière les multiples facettes de cette pratique ancestrale et son intégration dans les communautés de pratique artisanale, et interroge la littérature émergente de la *legacy*, explorant ainsi les processus de transmission et d'assimilation des éléments esthétiques au sein des organisations. Le second chapitre introduit notre cadre théorique hybride, mettant en avant la théorie du travail identitaire narratif et la théorie de l'esthétique organisationnelle, suivie d'une proposition de couplage théorique novatrice entre ces deux approches. Le troisième chapitre s'investit dans une réflexion sur la démarche exploratoire envisagée pour un futur travail empirique, soulignant l'importance d'une approche méthodologique rigoureuse pour explorer les dimensions esthétiques du travail identitaire et narratif. Enfin, le mémoire se conclut par une discussion

approfondie, mettant en lumière les différentes contributions au domaine de recherche et la pertinence du cadre théorique hybride, tandis qu'en dernière mesure, les perspectives futures sont évoquées, soumettant la proposition d'un travail empirique à l'aune d'un projet de thèse doctorale ainsi que la création d'une grille d'analyse opérationnelle dans le cadre d'un futur travail conceptuel, utile à l'analyse des dimensions esthétiques et leurs implications pour la pratique organisationnelle. Ces projets pourront faire l'objet d'articles de recherche spécifiques dans le cadre d'un travail en Doctorat.

CHAPITRE 1

~

REVUE DE LA LITTÉRATURE

Le premier chapitre de cette recherche est structuré en quatre sections distinctes. Dans un premier temps, nous examinons le sujet de recherche, analysant la littérature existante sur la figure de l'artisan et son enracinement communautaire. Ensuite, nous procédons à une revue de la littérature sur les communautés de pratique, mettant en lumière les travaux antérieurs pertinents dans ce domaine. La troisième section présente la discussion à laquelle notre recherche contribue, en introduisant le paradigme des *communautés de pratique artisanale*. Enfin, nous exposons la contribution attendue de cette étude, en introduisant le concept de *legacy* et son importance dans le contexte des communautés de pratique artisanale.

La littérature sur l'artisanat est vaste, hétérogène, fragmentée (Blanchard et Albert-Cromarias, 2022), parfois même teintée de paradoxes (Schieb-Bienfait et Journé-Michel, 2008), ou servant parfois de catalyseur pour interroger les schémas de l'organisation contemporaine du travail et les « modèles de gestion » (Bodrozic et Adler, 2017). Néanmoins, le travail artisanal et la figure de l'artisan restent des objets de préoccupation et une priorité pour de nombreux chercheurs qui s'efforcent de borner une recherche qui puisse rendre compte du « phénomène artisanal » (Picard, 2006), afin de décrire ses manifestations, ses attributs et ses trajectoires, mais aussi initier une réflexion sur les perspectives alternatives offertes par un modèle artisanal axé sur l'engagement humain (Fine, 1996 ; Kroezen et al., 2021).

Si l'on se réfère aux récits traditionnels forgés autour du mythe de l'entrepreneur schumpétérien, une figure emblématique du capitalisme associée à un leadership visionnaire et « créateur de culture » (Blanchard, 2023), cette perception a favorisé la valorisation sociale de l'entrepreneuriat au détriment des activités artisanales, considérées moins prestigieuses et souvent associées aux classes moyennes ou au monde ouvrier. L'essor et la reconnaissance des travaux manuels et des professions artisanales ont souffert de cet héritage (Sennett, 2022). Au-delà, c'est toute une philosophie du « faire » et du « penser », pour reprendre les termes de Sennett⁵, qui

⁵ Dans son ouvrage, Sennett avance l'argument que « faire, c'est penser », illustrant cette idée à travers l'exemple de l'artisanat qu'il considère comme une forme d'expertise capable d'unir deux domaines qui ont longtemps été distincts dans les sciences et les arts : la pratique manuelle et la réflexion intellectuelle. En conférant une intelligence à l'acte de création et en donnant une âme et du corps aux concepts théoriques,

manque à l'appel. En conséquence, la figure de l'artisan a souvent été marginalisée et méprisée dans la société, ce qui s'est reflété dans un manque d'intérêt de la part de la littérature académique jusqu'au début des années deux mille, où seules quelques thèses ont été consacrées à ce sujet (Paturel et Richomme-Huet, 2007).

Toutefois, ces dernières années ont vu un regain d'intérêt immense de la part des chercheurs, des intellectuels, et même des politiques, envers l'artisanat et les configurations alternatives du travail et des modèles économiques qu'il offre (e.g. Fine, 1996 ; Schieb-Bienfait et Journé-Michel, 2008 ; Adamson, 2013 ; Blundel et al., 2019 ; Krozen et al., 2021 ; Blanchard et Albert-Cromarias, 2022 ; Laaser et Karlsson, 2022 ; Gandini et Gerosa, 2023), rétablissant une tradition scientifique ancienne qui, avant d'être fragmentée par des divisions plus récentes, se distinguait par ses liens fondamentaux entre la philosophie, les sciences techniques et les principes moraux. Ces travaux mettent en évidence le caractère significatif de l'artisanat en tant qu'objet d'étude, capable de symboliser et d'exprimer (i.e., faire *parler*) des idéaux et des imaginaires (e.g. Bell et al., 2021), des spécificités organisationnelles, mais aussi des maux, des espoirs, voire des projets politiques de développement stratégique (e.g. Gasparin et Neyland, 2022). En d'autres termes, l'artisanat est un domaine qui incarne et reflète une multitude de valeurs, d'aspirations et d'enjeux qui dépassent ses aspects purement économiques et organisationnels.

La littérature sur l'artisanat s'est en première mesure affairée à définir les traits distinctifs du travail artisanal, ainsi que dans la détermination des métiers spécifiques qui entrent dans cette catégorie. La définition de l'artisanat repose initialement sur des efforts législatifs et institutionnels, mais cet exercice a rapidement rejoint les bancs des discussions théoriques. Les premières initiatives des gouvernements et de leurs représentants ont consisté à établir un « répertoire des métiers » pour clarifier le domaine complexe de l'artisanat (Pacitto et Richomme-Huet, 2004). Les entreprises artisanales sont définies en fonction de leur activité (production, transformation, réparation ou prestations de services), de leur taille (moins de dix salariés) et de leur indépendance (absence de subordination à un employeur ou activité entrepreneuriale). D'un point de vue théorique, l'artisanat se réfère à un groupe social avec une identité spécifique (Blanchard, 2023) et à un répertoire de « compétences possédées dans le métier » (Paturel et Richomme-Huet, 2007, p. 31). L'identité de l'artisan oscille donc entre son identité sociale, propre à la communauté à laquelle il appartient, et son identité de métier, qui le distingue d'un autre artisan (p. 31).

l'artisanat réconcilie des perspectives qui ont souvent été opposées dans les sociétés occidentales. Il soutient que ces oppositions ont contribué à dévaloriser le travail manuel et à dégrader de manière générale les formes de travail.

La tentative de circonscrire la recherche sur l'artisanat à un métier ou un secteur industriel spécifique se révèle ardue, étant donné la multitude d'approches du travail artisanal existantes. En effet, l'artisanat est caractérisé par sa nature multidimensionnelle, et la recherche sur le travail artisanal représente cette diversité dans la pluralité des travaux qui investiguent des industries allant du brassage de la bière (Garavaglia et Swinnen, 2018 ; Kroezen et Heugens, 2019 ; Wilson, 2022 ; Dobrev et Verhaal, 2024) à la parfumerie (Bell et al., 2018), ou de la mode (Korica et Bazin, 2019), à la poterie (Inkson, 1987 ; Bell et Vachhani, 2020), jusqu'à inclure des domaines plus larges comprenant de nombreux services non manufacturiers comme la coiffure, la boucherie (Ocejo, 2017), la boulangerie (Dupin et Wezel, 2023), l'artisanat de bâtiment (e.g. Blanchard et Albert-Cromarias, 2022), ou la réparation et restauration de voitures anciennes (e.g. Bozkurt et Cohen, 2018 ; consultez Kroezen et al., 2021 pour une revue exhaustive dans ce secteur). Les chercheurs se sont intéressés à des secteurs spécifiques liés à une tradition régionale ou à l'artisanat d'art, examinant par exemple le design indien (Greru et Kalkreuter, 2017 ; Saiyed et al., 2023), l'horlogerie suisse (Raffaelli, 2019), le mouvement Mingei au Japon (Holt et Yamauchi, 2023), entre autres, et font même des parallèles intéressants avec le métier de chercheur en recherche qualitative (Brown, 2021).

Cette variété traduit à la fois l'exemplarité de l'artisanat en tant qu'objet d'étude, c'est-à-dire sa capacité à fournir des données probantes, tangibles – permettant aux chercheurs de construire des ponts entre la théorie et la pratique – et axées sur l'humain – créant ainsi un lien significatif avec les sciences humaines et sociales ; et à la fois sa pertinence pour étudier et présenter des « archétypes » dans la recherche organisationnelle.

En France, l'artisanat est un fleuron de l'économie (Blanchard et Albert-Cromarias, 2022), regroupant plus de 250 métiers différents, répertoriés dans quatre catégories distinctes⁶ : le bâtiment (40% des emplois), les services (32 %), la fabrication (17 %) et l'alimentation (11 %), et dont la majorité sont des TPE (Très Petites Entreprises) comptant moins de 10 salariés. Cette répartition explique pourquoi de nombreux chercheurs en Sciences de gestion qui étudient le secteur de l'artisanat se concentrent principalement sur les profils individuels, et souvent d'orientation entrepreneuriale (Blanchard et Albert-Cromarias, 2022). En raison de ses spécificités nationales, de nombreuses études sur l'artisanat se sont focalisées sur les caractéristiques propres à chaque pays, en particulier en France, où un cadre législatif et institutionnel a favorisé le développement et la reconnaissance de ce secteur. Ces recherches ont dans ces cas-là souvent été menées en langue

⁶ Site officiel de la Chambres de Métiers et de l'Artisanat.

française, intégrant fréquemment les aspects politiques et stratégiques qui ont contribué à ce développement, et de nombreuses statistiques (consultez Blanchard et Albert-Cromarias, 2022 pour une revue complète sur le secteur français).

L'artisanat français découle d'une longue et riche tradition qui perpétue des pratiques et des savoir-faire traditionnels, parfois préindustriels, tout en s'adaptant aux évolutions contemporaines : aujourd'hui, selon la Chambre de Métiers et de l'Artisanat, de nombreuses entreprises artisanales reposent sur l'innovation, et de nouveaux métiers émergent en réaction ou en parallèle du développement de nouveaux matériaux, de l'accès à des technologies de pointe et en réponse à des besoins spécifiques actuels. Ainsi, un domaine comme l'artisanat de production industrielle⁷, bien loin des imaginaires que l'on se fait (Bell et al., 2021), est un des plus importants de l'artisanat français en produisant des pièces essentielles et complexes qui entrent en composition des meilleurs produits de l'aéronautique, par exemple. De ce fait, la dichotomie artisanat-industrie, qui emplit encore de nombreux imaginaires, faisant même l'objet de quelques études (e.g. Jaeger, 1985) se heurte en fait à un « espace économique hétérogène et complexe » (Schieb-Bienfait et Journé-Michel, 2008) qui opère des ponts entre activités artisanales et industrielles, et dont la définition la plus à même de rendre compte de cette étendue, tout en essayant de l'unifier, le décrit comme un « un élan humain élémentaire et durable, le désir de bien faire son travail en soi... [qui] va bien plus loin que le travail manuel qualifié [qui] sert le programmeur d'ordinateur, le médecin et l'artiste » où l'artisan « poursuit un dialogue entre pratiques concrètes et réflexion... [qui] débouche sur des habitudes nourrissantes, lesquelles instaurent à leur tour un rythme entre la solution et l'identification du problème » (Sennett, 2022, p. 20).

Ainsi, le dénominateur commun entre les 250 métiers qui composent le répertoire artisanal français, aussi différents soient-ils – on pourrait sciemment se demander quelle est le point commun entre un maçon, un cuisinier, un coiffeur et un infirmier – est désigné par ce rapport « intime entre la tête et la main » (p. 20).

Notre analyse se basera sur une sélection délibérée de définitions de l'artisanat, allant du plus concret au plus abstrait. Ces définitions considèrent l'artisanat comme un ensemble d'individus possédant une identité sociale distincte (Blanchard, 2023), une identité professionnelle spécifique (Paturel et Richomme-Huet, 2007) - dont le métier est répertorié et encadré au niveau législatif - ainsi que des pratiques concrètes, réflexives, qui peuvent être ritualisées et routinières, et qui sont caractérisées par une forme d'intelligence esthétique, sensorielle et technique (Sennett, 2022), traduisant un profond engagement humain (Kroezen et al., 2021).

⁷ Site officiel de la Chambres de Métiers et de l'Artisanat.

I. **Sujet de Recherche.** La figure de l'artisan et la communauté de pratique

Le travail artisanal, qui présuppose alors des compétences habiles, un temps long pour acquérir l'expertise, et une réflexion profonde vis-à-vis d'un « problème technique » (Sennett, 2022), a continuellement irrigué de nombreuses discussions en gestion, faisant de cet objet un phénomène à part entière des sciences de l'organisation, qui mérite assurément une plus grande attention (Bell et al., 2018 ; Kroezen et al., 2021 ; Sirmon et al., 2022). A l'instar d'embrasser toute la richesse et la variété des pratiques artisanales, une approche holistique, inclusive et délibérément abstraite (i.e., qui rend compte des dimensions réflexives, intuitives et philosophiques de l'artisanat) peut aider à synthétiser une approche artisanale de l'organisation et révéler des dimensions fondamentales jusqu'alors peu explorées ou ignorées par la littérature organisationnelle, offrant ainsi des insights essentiels pour comprendre la formation de l'identité professionnelle, la constitution et le renforcement des liens communautaires et l'intimité qui existe entre esthétique et technique.

Les travaux précédents ont porté sur la figure de l'artisan et, en raison d'une grande propension d'artisans individuels, se sont principalement concentrés sur le profil entrepreneurial (Paturel et Richomme-Huet, 2007 ; Blanchard et Albert-Cromarias, 2022). En parallèle des critères de distinction établis par divers décrets pour donner une assise légale au secteur et permettre la classification des différentes typologies d'entreprises artisanales, la littérature a introduit une distinction entre deux catégories d'artisans : « l'artisan entrepreneur », qui intègre et fait fonctionner les logiques de marché en élaborant une stratégie et en mettant en place des processus de veille, et « l'artisan de métier », qui se concentre principalement sur sa pratique (Picard, 2006). Cette distinction déplace le curseur de la vigilance de l'artisan en fonction de son orientation entrepreneuriale ou métier, soit dans sa volonté de préserver, promouvoir et perfectionner son entreprise (i.e. orientation entrepreneuriale), soit dans l'impératif de parfaire les processus-métiers, plaçant ainsi la pratique artisanale au cœur du développement de l'entreprise (i.e., orientation métier).

Les grands thèmes qui ont alimenté la littérature artisanale couvrent ainsi le travail identitaire des artisans (e.g. Loup, 2003 ; Picard, 2006 ; Barley et al., 2017 ; Solomon et Mathias, 2020), les stratégies de développement d'entreprise (e.g. Polge, 2008), de reprise (e.g. Picard et Thévenard-Puthod, 2004 ; Guichard et Poussou-Plesse, 2017) ou d'alliances (e.g. Jaouen, 2006), les dynamiques écosystémiques dans les collectifs ou au sein des territoires (e.g. Kuhn et Galloway, 2015 ; Loup et Leyronas, 2021) et la veille concurrentielle (e.g. Cattani et al., 2017 ; Dupin et Wezel, 2023), les capacités d'innovation intrinsèques à ces entreprises (e.g. Bréchet et al., 2008 ; Schieb-

Bienfait et Journé-Michel, 2008 ; Boldrini et Chéné, 2011 ; Messeni Petruzzelli et Savino, 2014 ; Bell et al., 2021), ou encore les logiques entrepreneuriales propres aux artisans d'art (e.g. Jourdain, 2016). Si l'artisan de métier a fait l'objet d'une bien moindre attention dans les Sciences de gestion par rapport à son homologue théorique, plusieurs recherches se sont intéressées aux processus métiers tels que l'apprentissage (e.g. Loup et Paradas, 2006), la créativité artisanale (e.g. Loup et Rakotovahiny, 2010), la transmission et la négociation de l'héritage et de la tradition (e.g. Greru et Kalkreuter, 2017 ; Kroezen et Heugens, 2019 ; Holt et Yamauchi, 2023), la stratégie technique et technologique (e.g. Rafaelli, 2019 ; Gasparin et Neyland, 2022). En parallèle, à un niveau ultimement conceptuel, la littérature s'est intéressée à la notion de liminalité dans le travail artisanal, définie comme « un état d'entre-deux » où les frontières entre les rôles sociaux et les identités sont floues (Ibarra et Obodaru, 2016), explorant ainsi les « espaces liminaux » tels que l'environnement de travail favorisant des pratiques situées (e.g. Vesala et Tuomivaara, 2018), les rythmes et les cycles temporels associés au savoir-faire, à la tradition et au travail (Holt et Yamauchi, 2023), le travail émotionnel (e.g. Holmes, 2015), la passion (Downey et al., 2024), entre autres. Enfin, des recherches au carrefour des deux orientations entrepreneuriales et métier explorent cette dualité et étudient les tensions qui peuvent surgir chez l'artisan en raison d'une dissociation entre son rôle de producteur et son rôle de gestionnaire (Blanchard, 2023 ; consultez aussi Marchesnay, 2014).

De manière illustrative, la recherche sur la figure de l'artisan entrepreneur se caractérise par son attachement aux thématiques classiques des Sciences de gestion et sa représentation systémique (i.e., étude des réseaux), tandis que la recherche sur la figure de l'artisan de métier se concentre sur l'engagement humain dans une perspective esthétique, éthique et morale. Elle se distingue par son individualisation, sa dimension philosophique prononcée, et son exploration des processus intangibles, des valeurs non-économiques et d'une logique contre-institutionnelle.

Cependant, à l'exception faite de quelques études ayant analysé le rôle de l'ancrage communautaire (*community embeddedness*) dans l'élaboration des comportements individuels (Lee et al., 2004 ; Ng et Feldman, 2014 ; Kiazad et al., 2015 ; Singh et al., 2018 ; 2020 ; 2021), peu de recherches ont croisé les perspectives individuelles et collectives pour explorer les résultats de cet ancrage, et les études de ces aspects spécifiquement au cours de l'identification professionnelle dans le contexte artisanal sont restées assez limitées. Nous identifions ici une lacune importante dans la compréhension des mécanismes par lesquels les artisans établissent leur identité professionnelle en relation avec leur communauté de pratique et son héritage traditionnel.

Comprendre comment les artisans naviguent dans des zones d'ambiguïté ou de transition, appelées espaces liminaux, et comment ces aspects influencent leur identité et leurs pratiques

professionnelles s'avère pourtant important pour la science des organisations car elle enrichit notre connaissance des relations humaines au sein de l'environnement professionnel contemporain, en examinant la manière dont les individus perçoivent et interprètent le travail, trouvent un sens personnel et commun à leur activité professionnelle, et contribuent à façonner les dynamiques organisationnelles et sociétales. En pratique, nous soutenons, dans la lignée de Sennett (2022) et d'autres figures importantes de cette recherche comme Adamson (2013), Bell et *al.* (2021), Kroezen et *al.* (2021), Blanchard et *al.* (2022 ; 2023), entre autres travaux importants, qu'une telle approche, conjuguée aux avancées passées et futures dans le domaine, peut dans le temps participer à définir les périmètres, de nouvelles assises et des seuils de réflexion pour anticiper et mettre en place nouvelles configurations durables du travail dans notre société.

Cette démarche, prenant en compte à la fois les temps longs de la recherche comme des avancées du savoir collectif, nécessite la mise en place de plusieurs stratégies visant à soutenir la recherche conceptuelle par un cadre méthodologique pertinent et utile pour les praticiens. Notre recherche a donc pour but de réintroduire la figure de l'artisan dans sa perspective métier, et ce de manière concentrique par rapport à la communauté de pratique à laquelle il appartient, afin de mieux comprendre les échanges entre les sphères privées et collectives du travail artisanal.

Le terme de *communauté* fait référence à des entités sociales plus ou moins structurées, où les échanges entre les membres varient en intensité et en nature, et sont centrés sur la création et la perpétuation des valeurs, des normes, des pratiques et des éléments constitutifs de leur identité partagée (Nicolini et al., 2022). La communauté est ainsi 'le lieu' au sein duquel un « système social » se produit, et se reproduit, usant d'astuces et de stratégies pour « assurer sa propre pérennité » (p. 8). Entreprendre une démarche de recherche sur les communautés revient à examiner où, quand et comment une telle *reproduction* se produit.

Les individus sont souvent intégrés à une ou plusieurs communautés en fonction de leurs activités, et ces groupes d'influence jouent un rôle significatif dans l'organisation de la vie professionnelle (Singh et al., 2021, p. 2). Le processus d'ancrage communautaire implique l'intégration des membres à travers trois composantes principales : les liens, qui englobent les connexions formelles et informelles à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation ; l'adéquation, qui se réfère à la congruence entre les membres et la communauté ; et les sacrifices, qui incluent les coûts perçus, tant matériels que psychologiques, associés au fait de quitter la communauté (Singh et al., 2021, p. 3). Les individus peuvent s'identifier à une « communauté géographique », c'est-à-dire comme ayant un ancrage spécifique situé (par exemple, une ville, un quartier, un territoire, etc.) regroupant toute la matérialité de cette zone, tels que les infrastructures, les environnements

physiques, les résidents, les ressources institutionnelles (comme les systèmes scolaires, etc.) et sociales (comme les systèmes de soutien social) (p. 3). Cependant, les chercheurs ont observé que des communautés n'étaient pas seulement circonscrites à un lieu et pouvaient se former en dehors des frontières géographiques, entretenant des liens virtuels et partageant des récits. De plus, ils mettent en lumière le rôle important de ces communautés dans les processus d'apprentissage individuels, en engageant les membres dans des groupes où des compétences sont mises en pratique et où ils peuvent interagir avec d'autres praticiens pour échanger des idées, des connaissances et des expériences. Le développement de ces compétences et l'évolution de la pratique dépend largement de ces interactions sociales (Gherardi et al., 1998). La centralité de la pratique à la fois comme objet de l'apprentissage et comme sujet d'échange avec la communauté préserve et renforce la « cohésion du système » (Nicoloni et al., 2022, p. 8).

Quelques travaux ont ainsi scruté l'interface et les zones d'échanges entre le travail et la communauté (*work–community spillover*), des questions encore peu définies et largement sous-explorées dans le domaine de la gestion (Singh et al., 2021, p. 5 ; voir aussi Singh et al., 2018 ; 2020). La notion d'interface était d'ailleurs le thème clé de la 77^{ème} réunion annuelle de l'Academy of Management qui s'est tenu en août 2017 à Atlanta aux États-Unis, invitant à réfléchir sur la façon dont les interfaces séparent et connectent les personnes et les organisations :

Les interfaces créent des « espaces interstitiels » dans lesquels les informations, les personnes et les ressources ne se situent ni à l'intérieur ni à l'extérieur, mais quelque part entre les deux... Ces activités sont conçues pour bénéficier à l'organisation, mais la société pourrait également en bénéficier. Les grands défis d'aujourd'hui (par exemple, le vieillissement des populations, le changement climatique) exigent de plus en plus des stratégies multiperspectives à grande échelle. Lorsque l'espace interstitiel est vaste, les organisations peuvent se sentir plus responsables de s'attaquer à des problèmes sociétaux qui ne font pas partie de leur mandat formel et qui sont peu susceptibles d'apporter un bénéfice immédiat à leurs parties prenantes traditionnelles (par exemple, les employés, les clients et les investisseurs).

Dans le cadre de cette étude, notre objectif est de répondre à des questions cruciales soulevées par l'Academy of Management (AOM) dans leur note introductive à la conférence. À titre d'exemple :

« Quels rôles les différents types de frontières – physiques, sociales et symboliques – jouent-ils dans le façonnement de l'activité à l'interface ? Par exemple, comment l'emplacement physique d'une organisation (par exemple, dans le quartier central des affaires ou au sein d'une communauté autochtone) influence-t-il la qualité et le caractère des négociations organisation-communauté par rapport aux frontières moins tangibles ? »

En nous appuyant sur la quatrième question soulevée par l'AOM, nous considérons opportun d'explorer, dans le contexte du travail artisanal, les frontières symboliques entre les communautés de pratique. Nous nous intéressons particulièrement à la façon dont ces frontières contribuent à façonner des identités partagées entre les artisans au sein d'une communauté de

pratique. Cette dynamique joue un rôle essentiel dans la manière dont la pratique artisanale évolue et se transforme au fil du temps. Nous examinons également comment la perspective de l'ancrage - géographique et temporel (i.e., générationnel) - ajoute une dimension supplémentaire à la définition de ces identités, en distinguant à nouveau l'identité commune de l'identité professionnelle individuelle.

Dans la section suivante, nous entreprenons de réviser les différentes perspectives et recherches empiriques récentes portant sur les communautés artisanales, à travers la littérature des communautés de pratique. Nous analyserons les travaux clés qui ont contribué à explorer le dynamisme, la vitalité et les processus sous-jacents de ces entités sociales et professionnelles singulières. En intégrant la perspective de la communauté de pratique – ravivant ainsi son débat - nous visons à fournir une synthèse critique et éclairante de la littérature existante, tout en consolidant les lacunes et les opportunités pour de futurs travaux.

II. Littérature. Les communautés de pratique

Comme mentionné précédemment, les communautés professionnelles se réunissent autour de leurs pratiques de travail, mettant en œuvre un « savoir en action » (*knowing in action*) à travers une pratique située (Amin et Roberts, 2008). Wenger et al. (2002, p. 29) définissent la pratique comme « un ensemble de cadres, d'idées, d'outils, d'informations, de styles, de langages, d'histoires et de documents ». La réunion des membres au sein d'une communauté et autour d'une même pratique constitue une forme de socialisation professionnelle, qui a été examinée sous divers angles dans la littérature académique, donnant lieu à plusieurs construits pour décrire ces configurations socio-professionnelles (Nicolini et al., 2022).

Dans les « réseaux de pratique » (*Networks of Practice*), la pratique est « le substrat commun » et les membres de ces réseaux partagent indirectement des significations épistémiques communes (i.e., connaissances) sans avoir nécessairement à rencontrer ses pairs, en « suivant des itinéraires préparés par la pratique » (Brown et Duguid, 2001, p. 205). À titre d'exemple, les 24 000 représentants techniques travaillant pour l'organisation Xeros font partie d'un réseau de pratique bien plus vaste, qui correspond aux techniciens de réparation de photocopieurs en général (p. 206).

Dans les « collectifs de pratique » (*collectives of practice*), les individus membres de groupes temporaires, ou d'équipes-projet, collaborent étroitement, échangeant directement leurs connaissances en fonction de leurs qualifications respectives, dans le but d'accomplir une tâche

spécifique ou un projet défini (Lindkvist, 2005). Dans cette configuration socio-professionnelle, il est fréquent que les membres ne partagent pas systématiquement des significations épistémiques communes, en particulier en raison de la diversité et de la spécialisation de leurs compétences dans un domaine d'activité donné (p. 1190). C'est par exemple une réalité des programmes de recherche, qui rassemblent des experts hyperspécialisés dans un contexte très spécifique (Järvi et al., 2018, p. 1526) mais ne partagent pas initialement les mêmes compréhensions ni une base commune de connaissances (Lindkvist, 2005). La cohésion de ce type de formation est vraisemblablement renforcée par la proximité géographique et temporelle, alors que les membres travaillent ensemble sur un même projet (Nicolini et al., 2022).

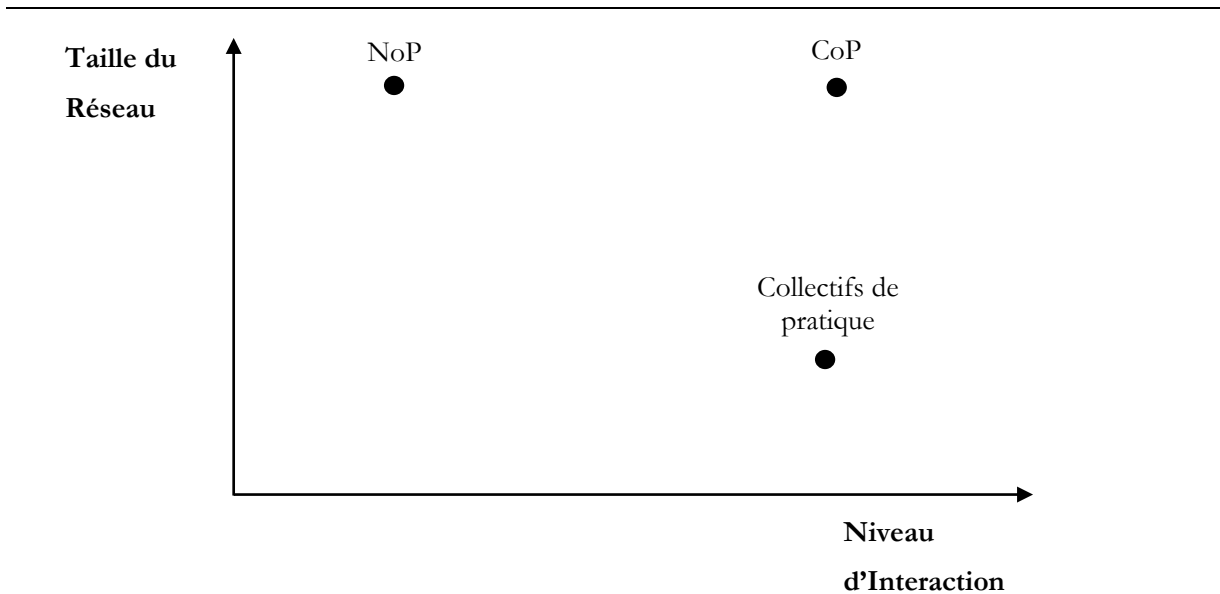
Au sein des « communautés de pratique » (*Communities of Practice*) - la terminologie dominante dans la littérature - les membres partagent une activité commune, soutenue et alimentée par une passion, et participent à un processus d'apprentissage collectif (Wenger et al., 2002). Cette dynamique favorise le développement d'un « répertoire commun » et d'une « identité partagée » (Cox, 2005, p. 531), qui contribuent à renforcer leur expertise dans le domaine et consolider les relations. Il s'agit probablement du niveau communautaire le plus marqué en termes de partage de connaissances et de récits narratifs – basés sur certaines, normes, valeurs et référents identitaires (cf. [figure 1](#)). La centralité de la pratique dans ces divers réseaux met en évidence une différenciation entre les termes utilisés, dépendant du type de relation, de la nature et de l'amplitude des interactions entre les membres, ainsi que de l'homogénéité du savoir et des connaissances partagées.

Comme conséquence, l'exploration du concept de communauté de pratique a occupé une place prépondérante dans la littérature sur les communautés, attirant particulièrement l'attention des consultants et présentant des implications managériales significatives (Nicolini et al., 2022, p. 3). Cela positionne cette recherche au cœur des préoccupations pratiques, comme en attestent les sujets traités dans la revue *Gestion des HEC*⁸ (consultez Cohendet et al., 2010).

⁸ Remarquons d'ailleurs une initiative unique de la plateforme de valorisation MosaiC de HEC Montréal, qui, en novembre 2008, organise un atelier sur le thème des CoPs intitulé « Créer, implanter et gérer des communautés de pratique : un dialogue entreprise-université » en partenariat avec le Groupe Beta, le Centre Francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO) et l'Institut pour le Management de la Recherche et de l'Innovation (IMRI) de Paris Dauphine. Cet événement visait à présenter et comparer des recherches-actions menées au Québec et en France, accompagnant la mise en place de communautés de pratique dans diverses organisations telles que Bell Canada, France Télécom, IBM Bromont, le Conseil de l'Europe, GDF Suez, Ubisoft, etc.

Figure 1

Analyse des Configurations Socio-professionnelles : Relation entre le Niveau d'Interaction et la Taille du Réseau



La notion de *communauté de pratique*, initialement proposée par Lave et Wenger (1991), met en lumière l'idée fondamentale selon laquelle toute pratique est intrinsèquement et intimement liée aux processus sociaux qui la soutiennent et la maintiennent, et que l'apprentissage se réalise par un engagement actif des membres dans cette pratique (Gherardi et al., 1998, p. 279). Traditionnellement, les origines de ce concept sont enracinées dans la notion même d'identité (Pyrko et al., 2017). Ainsi, la pratique fonctionne comme un élément central qui consolide une identité professionnelle individuelle et les liens entre les membres de la communauté, tandis que la communauté elle-même sert de lieu où se perpétue un processus de reproduction sociale.

En tant que *lieu*, ces communautés de pratique, également désignées comme des « communautés de praticiens » (Gherardi, 2006, p. 110) ou des « communautés de travailleurs » (Amin et Roberts, 2008, p. 356), peuvent exister aussi bien virtuellement (Wasko et Faraj, 2005 ; Amin et Roberts, 2008 ; voir aussi Griffith et Sawyer, 2006 ; Schwartz, 2018) que localement (Raulet-Croset, 2008 ; Cruz et al., 2018 ; Schaeffer et al., 2021 ; voir aussi Persais, 2018 ; Nguyen et Andresen, 2024). Néanmoins, la question des frontières (Wenger, 2000 ; Dumez, 2011) est essentielle à poser tant elle importe à la constitution même d'une communauté. Selon Wenger (2000, p. 232), une communauté de pratique implique l'existence de frontières, tacites, fluides, qui permettent à la fois de distinguer des groupes de personnes les uns par rapport aux autres, et de les rassembler dans un contexte défini. Ce contexte peut englober un ensemble de normes et de significations concernant diverses façons de s'engager les uns avec les autres, de communiquer, de partager des répertoires et des compétences différentes, entre autres. En d'autres termes, les

frontières de la communauté définissent à la fois qui en fait partie et les règles informelles qui régissent les interactions et les pratiques au sein de celle-ci :

Asseyez-vous pour déjeuner à côté d'un groupe de physiciens des particules à haute énergie et vous saurez ce qu'est une frontière, non pas parce qu'ils ont l'intention de vous exclure, mais parce que vous n'arrivez pas à comprendre de quoi ils parlent. La pratique partagée, de par sa nature même, crée des frontières... Assis à côté de ce groupe... vous n'apprenez peut-être pas grand-chose parce que la distance entre votre propre expérience et la compétence à laquelle vous êtes confronté est tout simplement trop grande. Vous apprenez surtout que vous n'êtes pas à votre place. (p. 233).

Si les recherches majeures dans ce corpus s'intéressent de manière exclusive à une telle ou une autre communauté de pratique, par exemple les fabricants de tricot (e.g. Porac et al., 1989), les tailleurs ou les bouchers (e.g. Lave et Wenger, 1991), les artisans du bâtiment (e.g. Srati, 1999 ; Styhre et al., 2006), les chefs cuisiniers (e.g. Stierand, 2015), les techniciens ou les ingénieurs (e.g. Assimakopoulos et Yan, 2006 ; Bechky, 2006), le personnel médical (e.g. Pratt et al., 2006 ; Andrew et Ferguson, 2008 ; Sims, 2018), les sapeurs-pompiers (e.g. Brooks et al., 2020), les incubateurs d'affaires (e.g. Stephens et Miller, 2022), entre autres ; quelques études récentes (Wenger-Trayner, 2013 ; Wenger-Trayner et al., 2014 ; Pyrko et al., 2019) préparent aux implications que peuvent introduire le fait d'étudier les interactions entre plusieurs communautés de pratiques distinctes. Le concept émergent de « paysages de pratique » (*Landscapes of Practice*) constitue un héritage éminent de la recherche sur les communautés de pratique : il a été utilisé pour prolonger cette littérature foisonnante et décrire les interactions entre communautés en étudiant leur impact sur la diversité et l'hybridation des pratiques.

Dans ce qui suit, nous nous rapprochons sensiblement de l'approche pionnière développée par Lave et Wenger (1991) sur la théorie de l'apprentissage situé (*situated learning*), laquelle définit les communautés de pratique selon plusieurs critères (cf. [Tableau 1](#) pour une révision étendue des critères), dont nous en répertorions sept majeurs : (i) un ensemble d'individus exerçant la même profession (Nicolini et al., 2022, p. 10) ou engagés dans une « entreprise conjointe » (Wenger, 1998) ; (ii) reliés d'abord de manière informelle avant que ne soit élaborée une communauté « réfléchie ou discursive » (Wenger, 1998, p. 125) ; (iii) c'est-à-dire partageant une préoccupation, un ensemble de problèmes, mais aussi une passion pour un sujet (Wenger, 2002, p. 4) ; et (iv) unis dans un « ordre social » où ces membres peuvent s'identifier mutuellement (p. 10), vivre une « expérience d'identité dans la pratique [comme] une manière d'être dans le monde » (Wenger, 1998, p. 51) donc (v) partager des récits narratifs communs et des répertoires de ressources (*shared repertoire*) (i.e., échanges de messages, partages d'histoires, répertoires partagés de mots, d'outils, de symboles) (Wenger, 1998 ; Brown & Duguid, 1991, 2000) ; (vi) et renégocier des significations et des

compréhensions vis-à-vis de défis pratiques communs (Brown & Duguid, 1991, 2000) et (vii) pour approfondir leur expertise en interagissant de manière continue (Nicolini et al., 2022, p. 10).

Tableau 1 : Caractéristiques clés d'une communauté de pratique

-
- Relations mutuelles durables - harmonieuses ou conflictuelles
 - Des façons partagées de s'engager, de communiquer et de faire les choses ensemble
 - Flux rapide d'informations et propagation de l'innovation
 - Absence de préambules introductifs, comme si les conversations et les interactions n'étaient que la continuation d'un processus en cours
 - Mise en place très rapide d'un problème à discuter
 - Chevauchement important dans les descriptions des participants quant à leur appartenance au groupe
 - Savoir ce que les autres savent, ce qu'ils peuvent faire et comment ils peuvent contribuer à une entreprise
 - Définition mutuelle des identités et des compréhensions communes
 - La capacité à évaluer la pertinence des actions et des produits
 - Outils spécifiques, représentations et autres artefacts
 - Répertoires communs comprenant les traditions locales, les histoires partagées, les plaisanteries internes, les rires complices, etc.
 - Le jargon et les raccourcis de communication, ainsi que la facilité d'en produire de nouveaux
 - Certains styles reconnus comme affichant l'appartenance
 - Un discours partagé reflétant une certaine perspective sur le monde.
-

Source : D'après Amin et Roberts (2008, p. 354), révisé, traduit et enrichi à partir de leur synthèse fondée sur Wenger (1998, p. 125-126).

Ces communautés « naissent d'une interaction convergente de compétences et d'expériences qui implique un engagement mutuel [et] offrent la possibilité de négocier des compétences par le biais d'une expérience de participation directe » (Wenger, 2000, p. 229). Cette forme de socialisation professionnelle peut être manifeste à travers quatre modalités de travail collaboratif ou de « savoir en action » comme décrit par Amin et Roberts (2008) : (i) le travail artisanal ; (ii) la pratique professionnelle ; (iii) la collaboration épistémique ou « à haute créativité » ; (iv) la collaboration virtuelle.

Au cœur de la notion de communauté réside un « art de vivre » (Foucault, 1997) qui témoigne d'une intelligence, d'expériences directes (i.e., pratiques) et indirectes (i.e., récits) et de compétences, qui se déploient en cohérence avec les normes et les méthodes enracinées dans la connaissance de cette communauté (Huber et Knights, 2023). Cet *art* différencie une communauté d'une autre, lui conférant son autonomie, et favorisant ainsi l'émergence d'une identité collective au sein de cette communauté, et de *frontières*, en révélant une variété de signes et de référents qui servent de ressources et qui contribuent aux processus d'identification des membres. En outre, les

dimensions immatérielles, cognitives et esthétiques de cette socialisation en font un sujet pertinent à étudier dans le contexte des organisations basées sur le travail artisanal, réputées pour être généralement enracinées dans une communauté (Sasaki et al., 2019).

III. **Conversation.** Les communautés de pratique artisanale

Avec le temps, la littérature sur les communautés de pratique est devenue une référence majeure dans le domaine des Sciences de gestion depuis les travaux pionniers de Lave et de Wenger (1991 ; 1998). Ces études ont engagé une discussion sur des concepts tels que l'apprentissage situé, l'identité professionnelle, et la pratique en tant que *Praxis* (Fenton et Langley, 2011) ou en tant que *Tekhne* (Gasparin et Neyland, 2022). Elles ont également mis en lumière l'aspect organique et dynamique des organisations, et souligné le rôle crucial des contextes et des *lieux* dans les processus d'apprentissage, de reproduction sociale et de consolidation d'une identité collective partagée.

Traditionnellement, l'étude des communautés de pratiques est étroitement liée à deux courants de recherche : la gestion des connaissances et l'innovation (Amin et Roberts, 2008 ; Nicolini et al., 2022). Le premier courant considère que cette recherche est utile dans une optique de conseil aux organisations en vue d'améliorer la gestion de leurs processus d'apprentissage (Wenger, 1998 ; Gherardi et al., 1998 ; Brown et Duguid, 2001 ; Lindkvist, 2005 ; consultez aussi Faraj et al., 2016 sur les communautés virtuelles). Le second, marquant un certain clivage entre les chercheurs, prend en considération ces mêmes aspects, dans une optique de valoriser le capital intellectuel (Lesser et Storck, 2001) et obtenir un avantage stratégique (Nicolini et al., 2022, p. 14). Un dernier courant, qui se concentra plutôt sur les relations de pouvoir et la question de l'émancipation des membres, a émergé en réaction à plusieurs critiques émanant de la communauté scientifique en management, accusant le coup, en particulier ceux du courant sur l'innovation, de céder à une forme d'opportunisme consistant à « s'aligner sur l'agenda managérial » (p. 14). Néanmoins, ces trois courants ont coexisté pendant une même période, marquant le tournant des années 1990-2000, et leur débat a stimulé l'ensemble de la recherche, favorisant une diversification des travaux dans chacun des courants.

Malgré son étendue et sa longue tradition, une manière de revitaliser et actualiser cette approche consiste à intégrer les trois axes fondamentaux de cette littérature, à savoir l'apprentissage, l'innovation et le pouvoir, en mettant en lumière la granularité des identités professionnelles (Nicolini, 2022). De plus, des recherches récentes suggèrent que l'artisanat mérite

une attention plus spécifique (Bell et al., 2018 ; Kroezen et al., 2021 ; Sirmon et al., 2022), notamment sur l'aspect identitaire et mémoriel des communautés de pratique.

Les communautés de pratique qui se fondent sur un travail artisanal (Amin et Roberts, 2008) - que nous désignons ici par la terminologie de *communautés de pratique artisanale* – s'appuient sur une connexion profonde entre la tradition, la modernité, et l'excellence (Downey et al., 2024). Dans le contexte de la Haute Cuisine à titre d'exemple, cette relation s'exprime à travers les tensions, les réussites et les influences de divers genres, qui (re)définissent continuellement ce secteur, le plaçant à la fois dans une tradition séculaire et dans une perspective innovante et contemporaine. Ce contraste (i.e., tradition *versus* modernité), illustré par la manière dont ces communautés naviguent entre les influences historiques et les exigences contemporaines pour redéfinir constamment leur identité et leurs pratiques, est un effet important à étudier en recherche organisationnelle. Cela ouvre de nouvelles perspectives pour comprendre la configuration du travail artisanal au sein des communautés professionnelles en mettant en lumière des approches alternatives enracinées dans une modernité revisitée qui intègre la tradition, réexamine son héritage, et puisse donner la priorité à « l'engagement humain habile » (Bell et Vachhani, 2019 ; Kroezen et al., 2021). De plus, cette configuration donne de la matière pour examiner les dynamiques internes et externes du travail artisanal ainsi que la spécificité des interactions, des processus d'apprentissage et de transmission des connaissances qui facilitent l'identification professionnelle.

Dans le courant sur les processus d'apprentissage, en mettant particulièrement l'accent sur le transfert des connaissances, les chercheurs ont examiné de près la relation entre maîtres et apprentis (e.g. Roan et Rooney, 2006 ; Stierand, 2015 ; Dörfler et Eden, 2019), une dynamique cruciale dans la formation des apprentis cuisiniers et contribuant à façonner les premiers aspects de leur identité professionnelle (Wenger, 1998 ; Handley et al., 2006 ; Wenger-Trayner et al., 2014). Dans ce contexte, le rôle des formateurs (i.e., experts ou mentors), a été mis en évidence à différentes étapes de la formation : lors des phases d'observation (e.g. Roan et Rooney, 2006 ; Abecassis-Moedas et al., 2016), impliquant une forme d'apprentissage par mimétisme (e.g. Slavich et Castellucci, 2016), ou lors des phases de réinterprétation, où le maître et l'apprenti réévaluent et réexaminent les savoirs acquis, permettant ainsi aux connaissances profondes et tacites d'être continuellement réélaborées plutôt que simplement transférées « dans leur forme originale » (Pyrko et al., 2019, p. 484). Comme le soulignent plusieurs auteurs, « les connaissances tacites doivent être redécouvertes à mesure que les gens s'engagent mutuellement les uns avec les autres dans le contexte d'une activité commune » (Nicolini et al., 2022, p. 20 ; Duguid, 2005 ; Pyrko et al., 2017). Ce faisant, les praticiens, quel que soit leur niveau d'expertise (i.e., novice ou expert), participent à

transformer et perpétuer la communauté professionnelle en *organ-isant* les connaissances liées à leur pratique et en s'engageant dans cette démarche redéfinissent ce qui fait sens commun, comme les activités menées (i.e., tâches d'avancement), l'entreprise commune (i.e., « ensemble unique de problèmes ») et le répertoire partagé (i.e., concepts et artefacts adoptés ou créés) (Nicolini et al., 2022, p. 20).

À côté des processus de renégociation des connaissances, qui relatent en grande partie une forme d'apprentissage par l'expérience directe (i.e., observer, essayer, refaire, reproduire, copier, etc.), la narration joue un rôle essentiel dans le transfert de connaissances tacites et expérientielles au sein de la communauté par l'intermédiaire des récits (Brown et Duguid, 1991 ; Myers, 2021 ; Nicolini et al., 2022). En partageant des histoires et des récits sur « ce qui a bien fonctionné ou non » (Orr, 1996), les membres peuvent apprendre les uns des autres, éviter de répéter les mêmes erreurs, découvrir de nouvelles perspectives et approches, et enrichir leur propre pratique professionnelle, ce qui, poursuivant, contribue à enrichir et transformer le répertoire partagé de la communauté de pratique. Conformément à la définition proposée par Gherardi (2006, p. 110), la communauté est ainsi « un effet, une performance, réalisé à travers les pratiques discursives de ses membres ».

En résumé, l'apprentissage situé au sein des communautés de pratique ne se limite pas à l'acquisition de connaissances et de compétences (Wenger, 1998). Il engage les membres à travers des expériences sociales, cognitives et narratives, les réunissant autour d'une réinterprétation collective de leur pratique, où cette dernière est à la fois organique (i.e., renégociation constante des concepts et artefacts) et *écologique*⁹ (Hess, 2021, p. 84) (i.e., interdépendance entre l'expérience de l'apprenti, le processus d'apprentissage et les connaissances reproduites). Ces processus – sociaux, cognitifs et narratifs – sont étroitement liés au développement d'une nouvelle identité ou d'un nouveau statut social au sein de la communauté de pratique (Lave, 1988 ; 2019 ; Wenger, 1998), où « apprendre signifie 'devenir' » (Nicolini et al., 2022, p. 16), ce qui requiert un investissement en termes de temps, de ressources et d'énergie des apprenants pour s'approprier la pratique, que ce soit par l'expérimentation directe, l'observation et l'alignement, la reproduction, ou encore l'imagination (Wenger, 1998).

⁹ Selon la conception du soi écologique proposée par Arne Naess l'individu n'est pas séparé du phénomène dont il fait l'expérience, en d'autres termes, durant l'expérience « spontanée » d'apprentissage, le sujet n'est distinct ni de l'expérience, ni du contenu de l'apprentissage, mais partie prenante de ce phénomène.

Cependant, bien que les deux autres courants de la littérature (i.e., innovation et défense) ne mettent pas nécessairement l'accent sur l'identification au cœur des processus au sein des communautés de pratique, ils offrent néanmoins des perspectives intéressantes sur le travail identitaire. Cette lacune dans la recherche peut être comblée en intégrant les trois courants pour une compréhension plus globale (Nicolini et al., 2022, p. 4). Le courant de l'innovation se concentre parfois sur le rôle du lieu dans les performances organisationnelles et créatives (Nicolini et al., 2022, p. 29) tandis que le courant des relations de pouvoir met en lumière la dynamique du pouvoir, la défense des intérêts des membres et la « lutte » entre communautés de pratique pour maintenir leur position (p. 34). Néanmoins, ces deux courants, en plus de celui sur l'apprentissage, peuvent conjointement renseigner sur les mécanismes d'identification et leur pertinence dans l'enrôlement professionnel. Dans le domaine de l'innovation, les membres d'une communauté de pratique redéfinissent leur identité professionnelle en évaluant et en adaptant de nouvelles idées en fonction de l'héritage culturel, des normes traditionnelles et des besoins futurs. Lorsqu'ils défendent leurs intérêts et ceux de la communauté de pratique, les membres soutiennent un discours qui permet de protéger et promouvoir les valeurs, les normes et les éléments distinctifs de l'identité collective à laquelle ils adhèrent. Explorer les processus d'identification à travers ces trois courants (en réponse à l'appel de Nicolini et al., 2022, p. 4) peut ainsi informer sur les desseins identitaires, c'est-à-dire les motivations et les finalités sous-jacentes à la construction et à la refonte de l'identité professionnelle (i.e., à quoi sert l'identité et dans quels buts est-elle redéfinie), car, sous ces trois angles différents (i.e., apprentissage, innovation, défense), l'identité se joue (et se rejoue continuellement) pour plusieurs raisons, qui dépendent du contexte : (i) pour des raisons individuelles évidentes qui peuvent être cognitives, émotionnelles, sociales par exemple ; (ii) pour des raisons collectives visant à maintenir un sentiment de communauté, à renforcer la cohésion et à se distinguer des autres communautés ; (iii) pour des raisons professionnelles visant à améliorer et à faire évoluer la pratique elle-même. En d'autres termes, le travail identitaire pourrait simultanément bénéficier à l'individu, à la communauté de pratique et à la pratique elle-même dans sa capacité à être innovée, exprimée, valorisée, et distinguée, entre autres.

Les processus d'identification ont été largement documentés dans la littérature sur les communautés, et continuent à faire l'objet de recherches soutenues ayant comme dessein de comprendre quel est le rôle de l'identité dans l'apprentissage (e.g. Wenger, 1998), comment la force de l'identification est corrélée avec l'engagement (Singh et al., 2021), quel est le potentiel des facteurs internes et externes à faciliter ou au contraire entraver l'identification (Lervik et al., 2010). Cependant, la tradition et l'héritage, bien qu'ils aient été peu explorés dans la littérature sur

L'artisanat, restent largement sous-étudiés dans le domaine des communautés de pratique. Quelques exceptions notables (e.g. Greru et Kalkreuter, 2017 ; Kroezen et Heugens, 2019 ; Holt et Yamauchi, 2023) soulignent cependant l'importance d'une telle perspective pour aborder les défis liés à la compréhension du travail artisanal et de la communauté de pratique, contribuant ainsi à enrichir notre connaissance des dynamiques de réseau inhérentes à ces domaines.

IV. Contribution attendue. Le concept de Legacy : l'héritage esthétique et culturel en composition du travail identitaire narratif dans l'artisanat

Dans le domaine des Sciences de gestion, l'héritage est souvent l'un des concepts les moins bien compris et étayé de la recherche organisationnelle, comme en témoigne l'appel à communication pour le numéro spécial de l'*Academy of Management Perspectives (AMP)* datant du 1er mars 2023¹⁰. Toutefois, son analyse revêt une importance primordiale pour appréhender la manière dont les éléments du passé sont capturés, négociés, et intégrés dans les récits et les souvenirs partagés d'une organisation, façonnant ainsi leur compréhension de qui elles sont (Anteby et Molnar, 2012 ; Suddaby et al., 2020), et contribuant à consolider des identités distinctives et durables (Crosina et Gartner, 2021). De plus, les motifs et les comportements organisationnels visant à rétablir et perpétuer la tradition peuvent jouer un rôle crucial dans la promotion de l'innovation au sein des organisations (e.g. De Massis et al., 2016). Ils mettent en évidence le contraste entre les aspirations à innover et les situations où les organisations se retrouvent bloquées et s'enlisent dans une « inertie structurelle » (Hannan et Freeman, 1984), ce qui entrave leur capacité à adopter de nouvelles idées ou pratiques.

Actuellement, l'intégration de la tradition, sa gestion au sein des organisations, ainsi que la compréhension effective de l'héritage et de ses implications, demeurent des préoccupations fondamentales et persistantes auxquelles les chercheurs en gestion s'attellent dans des domaines de la littérature aussi divers que spécifiques : par exemple l'identité organisationnelle (Ravasi et al., 2019), l'éthique des affaires (Fox et al., 2010), les comportements des consommateurs (Lacroix et Jolibert, 2017), l'esprit d'entreprise (Fox et Wade-Benzoni, 2017), la mémoire collective (Foroughi et al., 2020) et la culture organisationnelle (Marie Cappelen et Strandgaard Pedersen, 2021),

¹⁰ Site internet de l'Academy of Management. Appel à communications pour un numéro spécial – Academy of Management Perspectives (AMP) du 01/03/2023. [Academy of Management Perspectives—Influence of Legacy on Individuals, Families and Organization - Entrepreneurship Division \(aom.org\)](https://aom.org/legacy)

l'artisanat (Kroezen et Heugens, 2019), et, en grande partie, les familles en affaires (Radu-Lefebvre et al., 2024). Cependant, une perspective unifiée faisant converger les concepts d'héritage, de tradition, et de mémoire au sein d'un seul domaine de recherche est absente ou peu développée. Ce champ demeure fragmenté (Dacin et al., 2019), et plusieurs littératures distinctes, rarement intégrées, prévoient chacune un examen plus frontal soit des traditions, de l'héritage ou de la mémoire collective, générant ainsi des débats sur plusieurs fronts. C'est ainsi que des essais épars au sein des Sciences de gestion favorisent l'émergence des thèmes traitant des interactions entre le passé, le présent et le futur.

Ces échanges suscitent un vif intérêt parmi la communauté des chercheurs spécialisés dans les entreprises familiales (Jaskiewicz et al., 2015 ; De Massis et al., 2016 ; Hammond et al., 2016 ; Barbera et al., 2018 ; Erdogan et al., 2020 ; Suddaby et Jaskiewicz, 2020 ; Crosina et Gartner, 2021 ; Radu-Lefebvre et al., 2020 ; 2024), où les traditions sont ainsi considérées comme un élément clé des entreprises familiales prospères (Suddaby et Jaskiewicz, 2020).

Cependant, de manière de plus en plus prononcée, de nombreux nouveaux débats mobilisant les concepts de traditions et d'héritage se diffusent à travers l'ensemble des domaines des théories des organisations (Carr, 1991 ; Rowlinson et al., 2010 ; Bucheli et Wadhvani, 2014 ; Godfrey et al., 2016 ; Wadhvani et al., 2018 ; Foroughi et al., 2020). Ces discussions ravivent l'espoir d'élaborer et d'entretenir une perspective unifiée sur la *legacy* organisationnelle.

Dans cette littérature en plein développement, le terme de '*legacy*', traduit en français par « héritage », est utilisé pour englober divers synonymes tels que le patrimoine, les legs et les traditions (Radu-Lefebvre et al., 2024). L'emploi de ce terme permet d'unifier ces concepts similaires dans le domaine de la recherche organisationnelle, et de porter des initiatives de recherche qui puissent étayer une phénoménologie de la *legacy*, expliquant de manière holistique comment la mémoire et l'oubli façonnent, et sont façonnés par, les organisations et les processus d'organisation (Foroughi et al., 2020). Cela inclut l'examen des processus de création, de transmission et de réception des héritages (Radu-Lefebvre et al., 2024), qui contribuent à renforcer et à légitimer la culture organisationnelle par « des logiques, des routines, des schémas et des perspectives de succession » (Seuneke et al., 2013, p. 210).

La recherche sur la *legacy* constitue ainsi une exploration conceptuelle et sémiotique qui transcende les multiples occasions où les chercheurs ont théorisé les traditions, l'héritage et la

mémoire, pour étudier de manière plus essentielle les « échos du passé »¹¹ dans la vie organisationnelle et leur influence sur les individus et les entreprises (Wadhvani et al., 2018).

L'héritage prend ainsi part aux discussions essentielles de la stratégie comme des théories des organisations. Il est conceptualisé dans la littérature à la fois comme un atout stratégique majeur (Suddaby et al., 2010 ; Lasewicz, 2015 ; Sasaki et al., 2020) et un comme un prérequis pour la congruence et la durabilité organisationnelle ; c'est-à-dire un moyen d'utiliser les « interprétations du passé... en tant que stratégie persuasive pour gérer les principales parties prenantes de l'entreprise » (Suddaby et al., 2010, p. 157) ou en attirer de nouvelles (Burton et al., 2022), soit pour maintenir la cohérence de l'identité organisationnelle parmi ce groupe (Anteby et Molnar, 2012 ; Suddaby et Jaskiewicz, 2020), la rendre singulière et durable (Crosina et Gartner, 2021), ou pour consolider la légitimité (Mitchell et al., 2011).

Dans la recherche sur le comportement organisationnel, l'héritage est décrit comme « un modèle génératif qui façonne les décisions et les comportements stratégiques » (Radu-Lefebvre et al., 2024, p. 18 ; voir aussi Fox et Wade-Benzoni, 2017), tandis que du point de vue des résultats stratégiques, l'héritage confère un avantage compétitif, se traduisant par une position distincte et solide sur le marché (Suddaby et al., 2010 ; Sinha et al., 2020 ; Ge et al., 2022), une capacité d'innovation (Kammerlander et al., 2015 ; De Massis et al., 2016 ; Della Corte et al., 2018 ; Magistretti et al., 2020) et une source d'orientation en périodes d'incertitudes et turbulences, fonctionnant ainsi comme un « récit de la résilience » (Jaskiewicz et al., 2015).

Bien que la majeure partie de la littérature se concentre sur l'importance de l'héritage, des études ont tenté de préciser les caractéristiques et les dimensions de celui-ci, en le définissant soit dans ses aspects sociaux, en tant qu'ensemble de valeurs, de normes, de connaissances ou de croyances, soit dans ses aspects matériels, en tant que patrimoine financier et physique transmis par les générations antérieures (Radu-Lefebvre et al., 2024).

Hériter désigne une construction relationnelle qui implique l'engagement des parties prenantes (Radu-Lefebvre et al., 2024). Ce processus est qualifié de « transactionnel » (cf. appel à

¹¹ La littérature fait souvent mention à l'expression « *echoes of the past* » pour désigner cette intention particulière de vouloir rendre compte de l'omniprésence et de la résonance continue du passé dans le présent. Cette expression met en avant l'idée que les influences du passé ne se limitent pas à des événements isolés, mais qu'elles sont plutôt présentes de manière diffuse et persistante dans tous les aspects de la vie organisationnelle. Ainsi, en parlant des « échos du passé » dans le contexte de la recherche sur la *legacy*, on souligne l'ampleur et la complexité de l'influence du passé sur les organisations et ravivons la possibilité d'unifier le champ de la recherche qui traite de l'héritage, des traditions, de la mémoire organisationnelle, entre autres déclinaisons.

communication de la SI de l'AMP), c'est-à-dire qu'il suppose des actions mutuelles et une réciprocité entre les membres de la lignée ascendante (i.e., générations précédentes), et ceux de la lignée descendante (i.e., héritiers).

La conception de la lignée a largement été explorée du point de vue généalogique des liens de parenté entre les expéditeurs et les destinataires des legs (Lubinski et Gartner, 2023), ce qui a conduit la recherche à focaliser une grande partie des travaux principalement sur le management stratégique des entreprises familiales et l'entrepreneuriat transgénérationnel (consultez Radu-Lefebvre et al., 2024 pour une revue exhaustive dans ce domaine¹²) dans ces contextes de familles en affaires. Néanmoins, des études de qualité étendent le foyer d'appartenance de la famille - à la génération comme « catégorie d'appartenance sociétale » et comme « forme d'histoire rhétorique » (Lubinski et Gartner, 2023), désignant le processus par lequel les acteurs reconstruisent et interprètent le passé pour répondre aux objectifs du présent (Suddaby et al., 2010), en élaborant des récits narratifs « faciles à retenir sur les réalisations entrepreneuriales passées ou la résilience » (Jaskiewicz et al., 2015, p. 8).

La notion d'héritage, ou *legacy*, désigne à la fois (a) l'acte de recevoir un legs, (b) l'ensemble des processus narratifs qui se créent autour de celui-ci et qui sont liés à lui – c'est-à-dire ceux par lesquels les membres d'une organisation élaborent « des compréhensions historicisées de leur identité organisationnelle », en faisant appel à la mémoire collective et à des *artefacts historiques* (Ravasi et al., 2019, p. 1524) - et (c) le processus dynamique et participatif par lequel l'héritage est co-construit et ritualisé à travers l'interaction entre ceux qui le transmettent et ceux qui le reçoivent (Radu-Lefebvre et al., 2024, p. 23) – ce que nous désignons globalement par le terme de *processus de transmission*. Ainsi, conformément à la définition proposée par Suddaby et Jaskiewicz (2020, p. 235) « les traditions sont des structures hybrides composées non seulement de ce qui est transmis de génération en génération (le *traditium*) mais aussi de la manière (le *tradere*) dont cette transmission intergénérationnelle se produit (Shils, 1981) ».

La *legacy* est conceptualisé en tant qu'actif, responsabilité, ou paradoxe selon la perspective (Suddaby et Jaskiewicz, 2020, p. 235). Nous nous appuyons sur la définition de Fox et al. (2010) de la *legacy* comme « *signification durable attachée à l'identité d'une personne et qui se manifeste dans l'impact que l'on a sur les autres au-delà des contraintes temporelles de la vie... les legs sont des phénomènes intergénérationnels... des véhicules qui prolongent l'identité d'une personne, le travail et le sens de sa vie dans le futur pour survivre au moi* ».

¹² Les 10 études les plus citées dans le corpus de Radu-Lefebvre et al. (2024) en janvier 2023 sont : Jaskiewicz et al. (2015), De Massis et coll. (2016), Zahra et coll. (2007), Chlosta et al. (2012), Suddaby et al. (2015), Burton et Beckman (2007), Vrontis et al. (2016), Salvato et coll. (2010), Mitchell et coll. (2011), et Micelotta et Raynard (2011).

physique (p. 153). Selon les auteurs, l'engagement d'un individu à perpétuer la tradition (*legacy motive*) est étroitement lié à sa perception des normes sociales prévalant dans le groupe auquel il est affilié, ainsi qu'à l'importance que revêt ce groupe dans la construction de son identité personnelle (p. 166). Cette conduite, ou « comportement génératif » (McAdams et de Saint-Aubin, 1992), est influencée par ce que les auteurs qualifient de « demande culturelle », représentant une préoccupation collective pour la préservation et la transmission de l'héritage culturel, avec une attente sociale en faveur de la continuité des traditions et des valeurs au sein du groupe.

Dans le cadre de la recherche sur la *legacy*, des chercheurs tels que Radu-Lefebvre et ses collègues (2024) se sont penchés sur deux questions cruciales : comment l'héritage est transmis et quels éléments sont véhiculés. Ils ont adopté une approche inductive pour identifier et classer les mécanismes ainsi que les types spécifiques d'artefacts qui facilitent la transmission des legs. Ces artefacts sont identifiés comme des médiateurs, également désignés comme des « véhicules », et médiatisent la relation entre les émetteurs et les récepteurs de l'héritage (p. 23). Ils se présentent sous quatre formes : les artefacts narratifs, ou *verbaux* (e.g. récits, conversations, documents écrits), les artefacts *symboliques* (e.g. noms, règles, rituels), les artefacts *matériels* (e.g. l'argent, les bâtiments, les terrains), et les artefacts *visuels* (e.g. photos, films, peintures). En réponse à la question portant sur les éléments transmis, les chercheurs identifient les traditions consciemment véhiculées comme des *ressources dynamiques* qui persistent aux côtés de la modernité, telles qu'une langue, une compétence, un arrangement social ou une idée (Dacin et al., 2019, p. 18), ou encore comme des *ressources interprétatives* telles que des schémas de croyances, des coutumes et des pratiques symboliques (Suddaby et Jaskiewicz, 2020, p. 234).

Malgré l'intérêt croissant pour la recherche sur la mémoire organisationnelle et l'héritage, ainsi que les efforts entrepris pour explorer le phénomène dans son ensemble – du *traditium* au *tradere* (Suddaby et Jaskiewicz, 2020), comme le témoigne la littérature sur la *legacy*, les études examinant l'influence du passé dans des contextes organisationnels autres que familiaux demeurent incomplètes, à l'exception de quelques travaux notables qui adoptent une approche plus réflexive (e.g. Fox et al., 2010 ; Rowlinson et al., 2010 ; Tarondeau, 2010 ; Godfrey et al., 2016 ; Dacin et al., 2019 ; Ravasi et al., 2019 ; Foroughi et al., 2020).

Nous envisageons d'examiner ce phénomène au sein d'une communauté d'appartenance élargie, en suivant l'approche préconisée par Lubinski et Gartner (2023), au sein des communautés liées par une pratique artisanale, dans le but de comprendre son articulation et sa dynamique dans ce contexte spécifique.

De cette façon, nous adressons des issues importantes qui ont été soulevées dans le cadre du numéro spécial de l'AMP et proposons d'enrichir notre compréhension des contenus de l'héritage et des artefacts, en déterminant leurs aspects culturels et esthétiques, et des mécanismes de transfert, d'appropriation et de revisite de ces contenus culturels.

Pour explorer le rôle de l'héritage dans les processus identitaires au sein des communautés de pratique artisanale, nous utiliserons la théorie du Travail Identitaire Narratif (*Narrative Identity Work*) et la théorie de l'Esthétique Organisationnelle (*Organizational Aesthetics*), pour élaborer un cadre théorique hybride, utile, dans de futurs travaux, à l'élaboration d'une grille d'analyse du travail identitaire au sein des communautés de pratique artisanale.

CHAPITRE 2

~

PROPOSITION D'UN CADRE THÉORIQUE HYBRIDE

Le deuxième chapitre de ce mémoire est divisé en trois sections distinctes. Tout d'abord, nous présentons un état des lieux de la recherche sur l'identité dans les domaines des Relations Humaines et des Études en Organisation et en Gestion. Ensuite, nous explorons les fondements théoriques de la perspective du travail identitaire narratif, qui est subdivisé en trois sous-sections : a. un état des lieux conceptuel, b. une discussion sur l'approche symbolique et culturelle, et c. une discussion sur l'approche narrative. Enfin, nous examinons les fondements théoriques de l'esthétique organisationnelle, comprenant deux sous-sections : a. une discussion sur la dimension esthétique des organisations, et b. une discussion sur la théorie esthétique.

Une théorie narrative de l'identité s'est vue dessinée à la fin du vingtième siècle, sur fond de recherches et de discussions conjointes entre les sciences humaines et sociales et la philosophie (Brown et al., 2022) et bâtis sur les traditions en sociologie et, notamment, les approches herméneutiques (méthode d'analyse symbolique des productions mythiques, Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales, 2002) (Ricoeur, 1981 ; 1991 ; Ezzy, 1997 ; 1998 ; Cunliffe, 2003 ; Robinson et Keer, 2015).

Avant d'approfondir cette théorie, qui s'est développée en réponse à la discussion sur le travail identitaire, cette section a pour objectif de se situer, de positionner et d'établir des liens entre les approches réflexive et narrative, en les rattachant aux traditions herméneutiques de la philosophie. Ces traditions se révèlent être significatives et pertinentes dans notre travail de recherche, compte tenu des défis méthodologiques et épistémologiques qui se présentent dans les études en organisation et en management.

Les approches et les études herméneutiques réexploitent la figure du chercheur comme participante du processus de recherche et interrogent sur une théorie de l'interprétation des données et de la construction de sens. L'objectif est de parvenir à une compréhension approfondie d'un phénomène et à une description fidèle de ses variations, adoptant ainsi une approche similaire à un « exercice d'interprétation herméneutique » (Robinson et Kerr, 2015, p. 4) où l'intuition et la vérification de celle-ci se succèdent.

I. **Généralités.** Recherches sur l'Identité dans les domaines des Relations Humaines et des Études en Organisation et en Gestion

Les recherches sur l'identité sont ancrées dans une tradition ancienne des disciplines scientifiques (Brown, 2015 ; 2022), mais aussi de la philosophie et des arts (e.g. Man Ray, Duchamp, Kahlo, Chamoiseau, entres autres) constituant une forme de questionnement enraciné et rémanent lors duquel les individus cherchent à se situer et à répondre aux questions telles que « qui suis-je » et « comment devrais-je agir » (Cerulo, 1997 ; Ibarra, 1999). Depuis le milieu des années quatre-vingt et au cours des deux dernières décennies, la littérature traitant de l'identité et de l'identification a suscité un intérêt croissant parmi les chercheurs, avec un taux de publications en constante augmentation dépassant les 600% (Miscenko et Day, 2016 ; Brown, 2022).

Dérivé du latin classique *idem*, « le même », l'identité est communément définie (dans tous les dictionnaires de langue française, e.g., Académie Française, Larousse, Le Robert, Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales) par (a) l'idée d'unité : « l'exacte ressemblance entre des êtres, des choses, qui ont une existence distincte » ; (b) l'idée de permanence : « caractère de ce qui, dans un être, reste identique, permanent, et fonde son individualité » (Dictionnaire de l'Académie Française, 9ème édition), ou « conscience de la persistance du moi » (Trésor de la Langue Française informatisé, 1971 - 1994) ; (c) l'idée de congruence désignant un « accord intime » ou un « principe d'évidence selon lequel une chose ne peut être que ce qu'elle est » (Dictionnaire de l'Académie Française, 9ème édition).

Les recherches portant sur les identités, incluant la théorie du travail identitaire (*identity work*), les décrivent comme des expressions du soi qui peuvent être variées, potentielles et évolutives (Knights et Clarke, 2014, p. 3). Le caractère fluctuant et potentiellement inconstant qui se détache d'une telle conception informe sur la fluidité et la plasticité des identités, définies comme des 'constructions provisoires' ayant une utilité dans les processus d'adaptation (Ibarra, 1999, p. 783) et les processus de construction de sens (Sveningsson et Alvesson, 2003, p. 1165 ; voir aussi Ashforth et al., 2008 ; Brown et al., 2008 ; Crosina, 2024). La notion de 'travail' pour désigner le travail identitaire se retrouve largement adoptée pour souligner la nature processuelle de l'identité et ses utilités temporaire ou durable (Brown, 2017, p. 7).

En tant que concept situé (Crosina, 2024) et dual (Giddens, 1991 ; Ybema et al., 2009), l'identité comporte à la fois des aspects internes – congruence entre l'affect, la cognition et les comportements (Ashforth et Schinoff, 2016) – et externes – relationnels ou contextuels (Ibarra,

1999 ; Brown et Coupland, 2015) et le travail identitaire reflète cette dualité (Gioia et al., 2010). En d'autres termes, l'identité est définie comme le résultat d'une interaction complexe et d'un processus de négociation entre des facteurs intériorisés par l'individu et des influences externes provenant de son environnement social et culturel. Comme le soulignent Ybema et al., (2009, p. 300), la notion d'identité est appréciée en sa qualité de médiateur essentiel « entre le soi et la structure sociale », où les individus incorporent en permanence les perceptions d'eux-mêmes, les perceptions d'autrui et les perceptions du monde dans une forme articulée « entre l'agence et la structure » (p. 303).

Dans cette perspective, l'étude de la construction identitaire s'est déployée à plusieurs niveaux d'examen, incluant les dimensions individuelle, collective, et organisationnelle, ce qui a engendré des approches distinctes pour comprendre qui nous sommes en tant qu'individus et en tant que membres de groupes sociaux et organisationnels (Sveningsson et Alvesson, 2003). Parmi ces approches, les études sur les identités organisationnelles (*organizational identities*) explorent la nature et la définition de l'organisation en tant qu'entité, tandis que les études sur les identités professionnelles (*occupational/vocational identities*) apportent une nuance en se focalisant sur la place et l'engagement individuels dans le contexte de leur profession (Ashforth et al., 2013 ; Johnson et al., 2006 ; Dierdorff, 2019), ainsi que sur leur pratique quotidienne (Fine, 1996 ; Lee et al., 2000 ; Anteby et al., 2016 ; Wu et al., 2023). Enfin, les recherches portant sur les processus d'identification s'intéressent aux facteurs qui influencent notre sentiment d'appartenance à des groupes sociaux ou professionnels spécifiques (Brewer et Gardner, 1996 ; Albert et al., 2000 ; Sveningsson et Alvesson, 2003 ; Cornelissen et al., 2007 ; Sluss et Ashforth, 2008 ; Ashforth et al., 2008 ; 2013 ; 2023 ; Caza et al., 2018).

Ces travaux mettent largement l'accent sur les mécanismes et les facteurs modérateurs internes et externes qui renforcent ou diminuent la force de l'identification et permettent de réguler l'identité (Alvesson et Willmott, 2002 ; Sveningsson et Alvesson, 2003).

II. **Théorie Générale.** Fondements Théoriques et Considérations sur la Perspective du Travail Identitaire Narratif (Narrative Identity Work)

L'essaimage de la théorisation sur le travail identitaire s'est manifesté à travers divers courants des sciences humaines et sociales (Sainsaulieu, 1977 ; Snow et Anderson, 1987 ; Giddens, 1991 ; McAdams, 1993 ; Ezzy, 1998 ; Watson, 2009) avant de rejoindre des conversations importantes en sciences de gestion et, de façon notable, dans l'étude des relations humaines, des dynamiques collectives et des processus organisationnels (Ibarra, 1999 ; Alvesson et Willmott, 2002 ; Sveningsson et Alvesson, 2003 ; Caza et al., 2018 ; Brown, 2015 ; 2022). Ces dernières années ont vu émerger un intérêt transdisciplinaire croissant pour l'étude des processus sous-jacents à la formation des identités, les pratiques et les stratégies des individus pour « construire et négocier leurs identités professionnelles, au sein du travail et de l'organisation » (Brown, 2015, p. 23). De plus, il s'étend à partir d'un questionnement sur le pouvoir d'action des acteurs dans la gestion de leur travail identitaire, c'est-à-dire leur capacité d'agir (i.e., agentivité des acteurs).

Les chercheurs ont entrepris d'explorer plusieurs facettes de ce phénomène dans le but d'approfondir sa compréhension. Cette démarche inclut l'examen comparatif du travail identitaire des acteurs organisationnels et du travail managérial, mettant en lumière une dynamique de médiation (Alvesson et Willmott, 2002), voire une co-constitution mutuelle (Sveningsson et Alvesson, 2003, p. 1186). De même, elle envisage la médiation par les pratiques des ressources humaines (Petriglieri et al., 2018), ou encore par le biais des institutions (par exemple, Zafar et al., 2023), à un niveau organisationnel supérieur.

Les chercheurs ont souvent étudié les processus d'identification, leurs antécédents et leurs conséquences sur les identités professionnelles (Ashforth et al., 2008 ; 2013 ; Wu et al., 2023) ; les mécanismes de création de sens et d'auto-signification dans diverses sphères d'action (Weller et al., 2023) ; l'influence du travail identitaire sur les processus d'apprentissage (Beech et al., 2021), ou d'adaptation aux nouveaux rôles professionnels et, en outre, les réussites de transitions professionnelles utilisant des récits narratifs (Ibarra, 1999 ; Ibarra et Barbulescu, 2010). Les difficultés liées à la collecte de récits à partir des discours existants, et les défis inhérents à la gestion de plusieurs récits, parfois antagonistes, et liés à l'expression des identités multiples, ont été identifiés comme des sujets d'intérêt par les chercheurs. Elles soulignent les processus de négociation entre les acteurs sociaux et les institutions, ainsi qu'entre individus (Clarke et al., 2009 ; Ybema et al., 2009 ; Bardon et al., 2017).

Certains chercheurs en gestion, spécialisés dans ce domaine de recherche et ayant consacré une grande partie de leurs travaux à l'étude des paramètres organisationnels pouvant soutenir et supporter le travail identitaire (Petriglieri et Petriglieri, 2010 ; Ashforth et Schinoff, 2016 ; Ashforth et al., 2023), ainsi qu'aux processus de socialisation au sein de ces structures (Ibarra, 1999), ont récemment souligné la nécessité de mettre l'environnement au premier plan des facteurs pouvant influencer les identités (Petriglieri et al., 2018 ; Crosina, 2024). Plus particulièrement, la question de l'héritage et de l'enracinement spatio-temporel reste sous-explorée (Radu-Lefebvre et al. 2021 ; voir aussi Fine, 1996 ; Wadhvani et al., 2018 ; Van Merriënboer et al., 2023).

A. Définitions et Corpus de connaissances

L'identité au travail est le thème central d'un courant de pensée qui s'est développée à la fin des années soixante-dix, d'abord en sociologie des organisations grâce à l'accueil du public et des pairs de la publication de l'ouvrage de Sainsaulieu (1977), lequel fonde son approche sur les dimensions affectives, les positions idéologiques et les modes de calcul et de raisonnement des membres de l'organisation. Ce courant indique que l'identité professionnelle façonne la communauté, sur la base d'une logique d'action commune aux acteurs organisationnels (Plane, 2017, p. 82). Parmi les travaux qui ont entretenu ce courant à travers le temps, un groupe de recherches émerge et se distingue clairement parmi les études se consacrant au travail identitaire.

Souvent considéré comme un concept critique et fondamental pour comprendre les processus de construction de l'identité individuelle et collective au sein des environnements organisationnels (Brown, 2017, p. 4), ainsi que pour appréhender les interactions entre les organisations et leur environnement (Snow et Anderson, 1987 ; Alvesson et Willmott, 2002 ; Watson, 2009), le travail identitaire est également défini comme un *projet* (Giddens, 1991), une *pratique* en soit (Pratt, 2012). Conformément aux propos de Brown dans son analyse de la littérature (2005, p. 25), le recours au terme et au langage du *travail* est adopté comme le paradigme contemporain dominant (Kuhn, 1970¹³), justifié par le fait qu'il contient « la métaphore la plus significative » des processus actifs et intentionnels qui se produisent chez les individus, dans et autour des organisations (p. 20). Ce lexique soumet aussi l'idée que le *travail* identitaire comporte

¹³ Kuhn définit la notion de « paradigme » comme « l'ensemble des théories formelles, des expériences et des méthodes de travail qui définissent un processus » scientifique, économique ou social (cité dans Del Moral, 2020)

des tâches, des réalisations et des *accomplissements* dans la construction du soi et la vie sociale (Schwalbe et Mason, 1996, p. 116). Le terme de *jeu* identitaire a été occasionnellement mentionné pour comprendre 'ce qui se joue' durant les processus identitaires, suggérant l'idée de plaisir, la découverte, l'intuition, la spontanéité et la fantaisie (Pratt, 2012).

Approfondir les études sur ce sujet s'avère fondamental pour enrichir notre compréhension de la manière dont les gens perçoivent et donnent du sens à ce qu'ils sont et ce qu'ils font, ce qui les motive à agir et à s'engager, et, de manière générale, pour mieux appréhender le rôle joué par l'identité dans les questions relatives aux « logiques d'action, à la prise de décision, ainsi qu'à la stabilité et au changement » (Sveningsson et Alvesson, 2003, p. 1163).

Nous nous appuyons sur la conceptualisation élaborée par deux éminents sociologues, qui ont joué un rôle précurseur dans la théorisation. Selon la définition originale de Snow et Anderson (1987, p. 1348), le travail identitaire englobe « la gamme d'activités dans lesquelles les individus s'engagent pour créer, présenter et maintenir des identités personnelles qui sont en accord avec l'idée qu'ils se font d'eux-mêmes et qui la soutiennent ». En sociologie des organisations et en management, le travail identitaire implique simultanément la recherche d'une identité distinctive et la nécessité d'une identité cohérente. (Sveningsson et Alvesson, 2003 ; Watson, 2008). Ibarra et Petriglieri (2010, p. 11) explorent le concept de travail identitaire en le liant à la projection de soi dans le futur et à son potentiel d'évolution, le définissant comme « l'engagement des personnes dans l'essai provisoire mais actif de futurs moi possibles ».

De la stratégie identitaire des personnes émerge une tactique d'identification « improvisée » ou « conçue » (Brown, 2017, p. 31 ; voir aussi Knights et Clarke, 2014), ou, pour reprendre un terme courant dans la littérature une tactique du *devenir* (*becoming strategies*) (e.g. Fletcher et Watson, 2007 ; Ashforth, 2008 ; Anteby et al., 2016). L'identification fait référence à la fois au processus par lequel les individus « internalisent une identité » (i.e., s'identifier), et, au résultat de ce processus (i.e., être identifié) (Ashforth et Schinoff, 2016, p. 113). La mesure dans laquelle les individus vont 'intérieuriser' une identité – c'est-à-dire s'identifier et se sentir *identifiable par* – peut être stimulé par plusieurs raisons ou *motifs identitaires* (*identity motives*) qui les poussent à adhérer ou rejeter un tel 'état' ou un autre (Ashforth et Schinoff, 2016, p. 116). Ces motifs, au cœur du processus, englobent divers aspects tels que le sentiment d'appartenance, le besoin d'identification, la valorisation de soi, la connaissance de soi, l'expression de soi, la cohérence de soi, la continuité de soi, la distinction optimale, la réduction de l'incertitude subjective, la vérification de soi et la présentation de soi,

tandis que d'autres motifs, tels que le sens, l'auto-efficacité et le contrôle, peuvent être plus périphériques (Ashforth et Schinoff, 2016, p. 117 ; voir également Ashforth, 2000).

D'autres travaux émergents, bien que toujours circonscrits à une niche, suscitent un intérêt croissant et font l'objet de sollicitations régulières (Ybema et al., 2009, p. 302 ; Brown, 2017, p. 27 ; Weller et al., 2023). Ces travaux adoptent une approche symbolique, caractérisant les identités professionnelles comme étant *fabriquées*, *bricolées* ou *improvisées* à partir d'outils, de ressources et de matériaux culturels, c'est-à-dire des *objets-symboles* disponibles ou récupérés dans le répertoire commun (i.e., *shared repertoire*) (e.g. Ezzy, 1997 ; Ibarra, 1999 ; Alvesson et Willmott, 2002 ; Knights et Clarke, 2014 ; Visscher et al., 2018 ; Weller et al., 2023). Une autre perspective, qualifiée par Brown (2017) de dramaturgique, avance que les identités sont plutôt performées (voir aussi Goffman, 1959) et « mises en scène » (Ricoeur, 1991) à travers des actions, s'inscrivant dans une perspective matérielle, corporelle et artéfactuelle (*body-identity nexus* ou *mind-body dualism*) (Burrow et al., 2024, p. 114 ; voir aussi Butler et Cunliffe, 2023).

Issue d'une tradition bien établie, une perspective émergente du travail identitaire s'est développée au cours des deux dernières décennies et reste « continuellement éditée » (Brown, 2022, p. 1213) dans le but de stimuler une réflexion systématique sur une multitude de questions liées à l'identité, en mettant principalement l'accent sur les processus par lesquels les individus construisent leurs identités, leurs antécédents et leurs résultats. En somme, la tradition littéraire sur ce sujet fait émerger plusieurs constats, sur lequel nous nous appuyons pour faire l'état de l'art et orienter notre recherche (Dumez, 2011).

Comme l'analyse Brown (2022, p. 1213), les études sur le travail identitaire se concentrent sur cinq hypothèses majeures : (i) les identités sont processuelles, « activement travaillées », « réflexives », et négociées entre des éléments internes et externes, (ii) les identités sont plurielles, fonctionnelles, situationnelles, contextuelles, et, « rarement cohérentes » – bien que la recherche sur la congruence demeure un thème largement étudié (Snow et Anderson, 1987, p. 1354 ; Ibarra, 1999, p. 785 ; Clarke et al., 2009 ; voir aussi Ashforth et al., 2017 ; Caza et al., 2018) – (iii) le travail identitaire est stimulé, encadré, et contraint par des jeux sociaux et des 'relations de pouvoir', (iv) la recherche sur le travail identitaire n'est pas motivé, dans l'absolu, par l'analyse des identités comme étant « positives ou authentiques » mais plutôt par son attrait à la complexité, à la diversité et à ses multiples expressions à travers différents contextes, (v) la recherche sur le travail identitaire fait l'objet d'un intérêt académique suprême, dans la mesure où elle concerne un objet d'étude rémanent, existentiel et lié à la compréhension-même que l'on a des individus et des groupes, ce

qui la lie inévitablement aux sciences humaines et sociales (Ezzy, 1998, p. 251), et fait, en outre, l'objet d'un intérêt bourgeonnant et fondamental pour l'analyse de la « vie organisationnelle » (Watson, 2009). Le concept *identité*, somme toute, fait la part belle aux « analyses sophistiquées, nuancées et contextuelles des personnes en action » (Brown, 2015, p. 20).

Ces recherches offrent de nouvelles avenues pour l'étude de la régulation identitaire, mettant l'accent sur les choix identitaires des individus dans leur tentative de concilier singularité et congruence (Alvesson and Willmott, 2002 ; Weller et al., 2023), ainsi que la dimension réflexive à la fois de l'individu dans sa quête et du chercheur dans son interprétation de celle-ci (Ybema et al., 2009, p. 299). Elles soulignent également l'importance de l'environnement, de l'espace, de l'histoire, du corps, d'autrui dans la construction et l'expression de l'identité (Budgeon, 2003 ; Ashforth et al., 2023 ; Burrow et al., 2024 ; Crosina, 2024).

Un lexique peut être élaboré autour du concept de *travail identitaire* tel qu'il est retrouvé dans la littérature, où chaque verbe répertorié représente une fonction spécifique associée à ce processus. En classifiant ces verbes, nous pouvons identifier cinq conceptions du travail identitaire : l'introspection (comme un processus d'auto-régulation), la construction (sociale et cognitive de la représentation du monde), la signification (c'est-à-dire l'identification à des symboles et l'attribution de sens), la légitimation (c'est-à-dire la négociation avec le groupe social), et la stratégie durable (c'est-à-dire la capacité à réparer, adapter, réviser et maintenir les constructions identitaires dans le temps). Ces perspectives mettent en lumière à la fois les aspects introspectifs liés à l'identification et les influences sociales et environnementales sur ce processus.

En synthèse, le travail identitaire se déploie selon deux dimensions processuelles : premièrement, un processus dialogique (i.e., en discussion), caractérisé par une incessante renégociation des significations et des perceptions identitaires (Beech, 2008), qui engagent une variété considérable de processus individuels et collectifs (Brown, 2017) ; deuxièmement, un processus narratif qui incorpore des aspects cognitifs, sociaux et émotionnels, manifesté par une réécriture perpétuelle des récits identitaires sous l'influence de divers facteurs internes et externes à des échelles variables (Gioia et al., 2010).

Si le caractère instable de l'identité et sa non-permanence peuvent susciter des préoccupations concernant l'insécurité qu'elles engendrent, des effets d'interdépendance entre la construction identitaire et la résilience peuvent interroger. D'aucuns chercheurs avancent que le changement, la contradiction et la fragmentation induisent des réponses adaptatives pour défier l'incertitude en créant des réactions telles que « la curiosité, l'anxiété et la recherche de moyens de

gérer activement l'identité » (Sveningsson et Alvesson, 2003, p. 1167). Dans le cadre de ce travail de recherche, nous soutenons que la construction identitaire contribue à renforcer, ou, se joue à la même instance que la résilience individuelle.

B. *Première Discussion : L'approche basée sur les ressources symboliques et culturelles*

Les chercheurs intéressés par la dynamique de la construction identitaire au sein des organisations ont souvent examiné les processus d'identification, comme en atteste une étude exhaustive menée par Brown (2017). Ils ont notamment abordé les concepts de *référents* identitaires et de *cible* (Crosina, 2024, p. 4 ; consultez aussi Ibarra, 1999 ; Pratt, 2000) pour appréhender la façon et les raisons pour lesquelles les individus trouvent dans des lieux de vie et de travail (e.g. Ashforth et al., 2023), des espaces (e.g. Elsbach, 2003 ; Elsbach et Pratt, 2007), chez d'autres personnes ou dans des concepts abstraits – comme la résonance professionnelle (e.g. du Plessis et Just, 2024), la satisfaction au travail (e.g. Ashforth et al., 2013) ou encore la position sociale dans la hiérarchie – une signification et un écho à leur propre histoire. Ces chercheurs se sont également penchés sur l'étude des facteurs conduisant, *a contrario*, à une désidentification (e.g. Elsbach, 1999 ; Sveningsson et Alvesson, 2003 ; Costas et Fleming, 2009).

Dans ce champ d'étude, l'identité est conceptualisée comme une « description autoréférentielle » (Ashforth et al., 2008, p. 327) et le degré selon lequel les individus estiment qu'un référent identitaire les représente est dénommé *force de l'identification* (Caza et al., 2018 ; Crosina, 2024) ou *'identity strength'* (Brewer et Gardner, 1996 ; Brickson, 2013).

Les processus d'identification et de désidentification organisationnelle ont largement et majoritairement été étudiés dans un contexte où la *cible identitaire* était l'organisation (Ashforth et al., 2013, p. 2437). Cependant, d'autres sources d'identification ont été repérées : la profession individuelle (e.g. Johnson et al., 2006 ; Ashforth et al., 2013) par exemple, peut constituer un foyer d'identification important, influençant de manière significative divers comportements, mais aussi « l'usine, le conseil d'administration, la filiale, le groupe de produits, la division ou la sous-culture de genre », entres autres (Alvesson et al., 2008, p. 13). Par ailleurs, la rhétorique de « ce que signifie être membre d'une catégorie professionnelle particulière » (Caza et al., 2018, p. 9), représente également un schéma d'identification cognitif plutôt qu'un point focal spatial, pour lequel l'individu, en tentant de répondre à cette rhétorique, oriente son travail vers les aspects identitaires des professions.

Au-delà des cadres que nous désignons comme des points ou *foyers* d'identification (déterminant le « où » ou « envers qui/quoi »), les chercheurs des théories des organisations se sont engagés dans de nombreuses études pour comprendre *comment* les individus s'identifient à ces cadres spécifiques, explorant les *ressources* dont ils disposent pour modifier leur identité (Schwalbe et Mason-Schrock, 1996). Une part significative du processus identitaire implique en effet la création ou la perturbation de ces ressources (Brown, 2017, p. 13).

i. Les processus d'identification

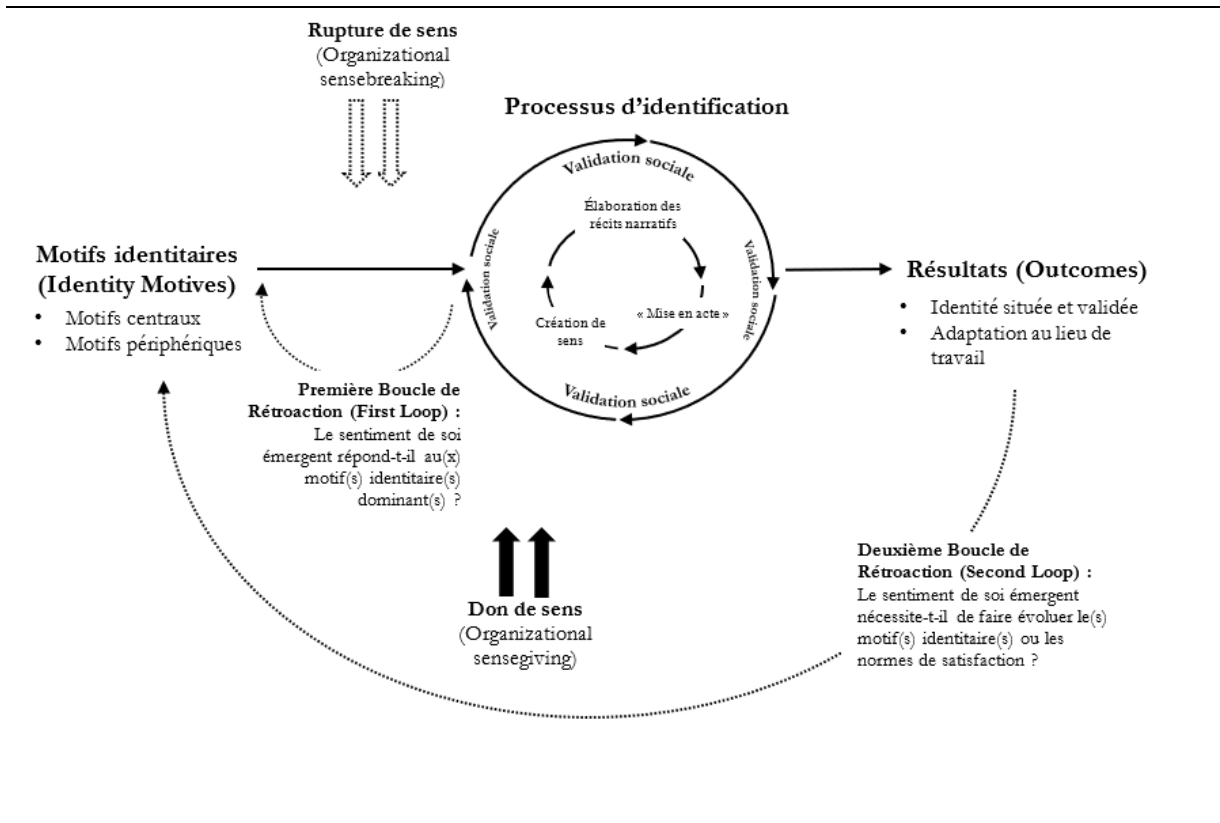
En tant que processus, l'identification organisationnelle (i.e., s'identifier à X ou Y) suit un schéma cyclique (voir modèle d'Ashforth et al., 2008 ; 2014 ; 2016) qui fonctionne en *saisissant* « les tentatives momentanées de devenir des membres prototypiques de l'organisation » (Ashforth et al., 2008, p. 340). Ce cycle engendre une dynamique où des épisodes de modification, de transformation ou de consolidation des identités alternent avec des périodes visant à traiter, condenser et stabiliser ces identités (voir [figure 2](#)). Dans sa globalité, ce processus est marqué par un équilibre délicat entre les actes de réinvention, de perturbation, d'ajustement, et les manières de consolider les aspects de l'identité entre eux (i.e., maintenir une cohésion et une cohérence), lequel résulte en définitive des interactions entre les individus et leur environnement. Pour relier et donner du sens à ces scénarii, les individus élaborent un récit identitaire qui « intègre '*qui je suis maintenant*' avec '*qui j'ai été*', tout en suggérant '*qui je pourrais devenir*' » (Ashforth et al., 2008, p. 340).

Le processus d'identification, révisé à partir du modèle original (Ashforth et al., 2008, p. 341) par Ashforth et Schinoff (2016), est de nature récursive, ce qui signifie que les individus élaborent continuellement leur sentiment d'identité de manière itérative (Brickson, 2013) (voir [figure 2](#)) en prenant en compte les retours et la validation des pairs, et dont le résultat « est un sentiment de soi situé et validé qui résonne à un niveau viscéral, facilitant l'adaptation au travail » (p. 128). Ce processus, à la fois individuel et organisationnel, s'articule en trois grands moments, contribuant à « *faire émerger* » l'identité (Scott, 1998) : (i) le premier consiste en l'incorporation par les individus « des éléments du collectif dans leur sentiment de soi en mettant en scène des identités, puis en interprétant les réponses à ces mises en scène » (Ashforth, 2008, p. 340), (ii) le second a lieu lorsque l'organisation, en modérant et encourageant « la mise en acte » de l'identité (*identity enactment*), fournit « un retour d'information par le biais de la rupture et du don de sens » (p. 340), tandis que (iii) la validation sociale est essentielle « pour que les nouvelles identités s'enracinent et se développent » (p. 343).

Figure 2

Processus de Construction de l'Identité dans les Organisations

Modèle de Ashforth et Schinoff (2016)



Source : Figure adaptée de Ashforth et al., 2008 (p. 341), Ashforth et al., 2014 (p. 13) et de Ashforth et Schinoff, 2016 (p. 113), et augmentée avec les deux boucles de rétroaction (feedback loops).

A l'instar d'explorer les tenants des processus d'identification, une part importante des travaux fondateurs et récents s'est focalisé sur l'exploitation des ressources impliquées dans ces processus (Ricoeur, 1991 ; Schwalbe et Mason, 1996 ; Ezzy, 1998 ; Ibarra, 1999 ; Alvesson et Willmott, 2002 ; Elsbach, 2003 ; Sveningsson et Alvesson, 2003 ; Beech, 2008 ; Ybema et al., 2009 ; Watson, 2009 ; Weller et al., 2023 ; Crosina, 2024). Ce courant manifeste indique que les identités sont 'travaillées' à partir de ressources. Qu'elles soient déjà existantes ou créées (Schwalbe et Mason, 1996 ; Sveningsson et Alvesson, 2003), les ressources symboliques et culturelles font l'objet d'une révision permanente parallèlement au travail identitaire, de sorte que « les images et les représentations sont imprégnées de sens » (Beech, 2008, p. 52) afin de fabriquer une identité, significative à la fois personnellement et collectivement (Weller et al., 2023, p. 569), et sécuriser un degré certain de stabilité et cohérence (Ybema et al., 2009; Watson, 2009).

En tant que résultat, l'identification (i.e., être identifié par A ou B) « situe la personne dans un contexte donné, délimitant un ensemble de cognitions, d'affects et de comportements » (Ashforth et al., 2008, p. 334). Conformément aux propos de Brown (2017, p. 12), l'identification se traduit par une « mise en acte... qui peut être accomplie par des mots, des actes ou d'autres symboles ». Ainsi, le fait de *s'identifier* implique (a) une expression et (b) un ensemble d'attitudes et de comportements, qui se manifeste à travers diverses pratiques : des pratiques discursives (e.g. par la parole ou l'écrit), des pratiques corporelles incarnées (i.e., approche dramaturgique) (e.g. des façons de travailler, de consommer, de pratiquer, de produire des artefacts), et ritualisées (voir Kunda, 1995), des pratiques symboliques (e.g. par l'adoption, l'affichage et la manipulation d'objets symboles tels que des objets physiques, des objets d'art, des biens personnels, des vêtements, mais aussi immatériels tels que des hymnes, des abonnements à des revues professionnelles, etc.), des pratiques socio-cognitives (e.g. de catégorisation, de comparaison sociale) et des mécanismes psycho-dynamiques d'auto-défense, qui sont de l'ordre de l'automatisme ou de l'inconscient (e.g. le fantasme, le déni et la rationalisation) (voir Brown, 2017 pour une revue exhaustive).

Les pratiques examinées par les chercheurs pour *mettre en acte* les identités préfigurent un travail sur les ressources, et leur narrativisation. Parmi ces chercheurs, certains argumentent qu'adopter une approche axée sur les ressources peut éclairer la manière dont les identités se construisent comme des « stratégies de présentation de soi » (Ibarra, 1999, p. 783), en s'appuyant sur un ensemble de codes perçus comme générant des opportunités ou des restrictions, et fournissant des référents d'identification ou de désidentification, qui parsèment l'espace au moyen d'un répertoire d'artefacts et de symboles (Alvesson et Willmott, 2002 ; Elsbach, 2003 ; Weller et al., 2023 ; Crosina, 2024). Pour répondre à l'exigence d'acquérir une rigueur interprétative (Mees-Buss et al., 2022) dans la manipulation des concepts abstraits et dans le traitement des données narratives, certains chercheurs dans ce domaine ont adopté une approche herméneutique, fondée sur les principes de la sémiotique (i.e., science des signes) pour mener cette analyse (e.g. Ricoeur, 1981 ; 1991 ; Schwalbe et Mason, 1996 ; Ezzy, 1997 ; 1998 ; Cunliffe, 2003 ; Clarke et al., 2009 ; Knights et Clarke, 2014 ; Robinson et Keer, 2015).

Les acteurs organisationnels, les individus de manière générale, investissent une part importante du travail identitaire dans la création de ressources symboliques ou culturelles (Schwalbe et Mason-Schrock, 1996, p. 121) et dans la révision des offres de ressources, disponibles dans l'organisation (Weller et al., 2023, p. 552) ou dans les récits préexistants, dont par exemple les mythes, l'art, la culture, l'histoire sociale ou personnelle, les conversations passées (Ezzy, 1997, p. 433). Les sources d'inspiration sont multiples. Ces ressources facilitent à la fois l'autoidentification

et la reconnaissance d'autrui (i.e., validation sociale) en donnant du sens à leurs comportements (Schwalbe et Mason, 1996). Schwalbe et Mason (1996) identifient deux dynamiques du travail sur les ressources : (i) un processus interne et individuel où les individus créent des images d'eux-mêmes en interaction, et (ii) un processus communautaire qui implique la création d'identités largement reconnues et validées.

ii. Ressources et forces discursives engagées dans le récit

De nombreuses études ont porté sur les ressources discursives parmi les différentes ressources explorées par les chercheurs s'intéressant au travail identitaire. Les discours illustrent comment les identités s'affirment à travers le récit. Également désignés comme des *stratégies discursives* pour se présenter, ces récits exercent une influence déterminante sur la construction de l'identité organisationnelle en structurant à la fois son contenu, son expression et sa mise en pratique à travers des modes d'action définis et un langage spécifique (voir Fine, 1996, p. 90). Parallèlement, ces récits puisent dans le registre discursif organisationnel – ou *régime discursif* (Alvesson et Willmott, 2002 ; Clarke et al., 2009) – des occasions et « des positions, ou des espaces épistémologiques, que les individus et les groupes peuvent occuper » (Clarke et al., 2009, p. 325). Ce champ des possibles est entretenu dans la mesure où les organisations sont « multidiscursives...ouvertes à la multiplicité des idées, des vocabulaires et des pratiques du monde contemporain » (Alvesson et Willmott, 2002, p. 637). Néanmoins, cette propension à la multidiscursivité, laquelle peut être perçue comme une flexibilité du régime discursif organisationnel, émerge initialement du conflit cognitif, ou de ce que Sveningsson et Alvesson (2003) désignent comme une « lutte » entre diverses identités managériales (« *identity as struggle* », voir aussi Sainsaulieu, 1977). Les positions identitaires adoptées par les membres de l'organisation constituent ainsi des points de défense, ou un « parlement de soi » (Mead, cité dans Sveningsson et Alvesson, 2003, p. 1165), dans un contexte où les *forces discursives* ont tendance à exercer diverses pressions sur le travail identitaire, mettant les différentes possibilités d'identité en tension et poussant à réfléchir à d'éventuelles nouvelles positions. Parallèlement, et intuitivement, nous émettons l'hypothèse que notre ère, et notamment par sa présence digitale, est caractérisée par l'intensité des forces discursives qui occupent l'ensemble des espaces intimes : les lieux professionnels, sociaux, à la sphère privée (e.g. avec les réseaux sociaux), nous poussant continuellement à redéfinir, préciser, adapter ou modifier notre identité. Nous argumentons que cela peut avoir une incidence sur le sentiment de sécurité identitaire.

Les discours organisationnels sont constitués par exemple par les scripts culturels, les rhétoriques professionnelles, les discours de gestion, les discours quotidiens ou les récits d'usine (Ybema et al., 2009, p. 32 ; voir aussi Fine, 1996). Sveningsson et Alvesson (2003, p. 1187) ont fourni un exemple rétorquant dans leur recherche sur la perception des leaders visionnaires :

Un élément significatif ici est l'expansion d'un discours grandiose sur le management. Alors que les managers étaient auparavant considérés comme des « apparatchiks de diverses formes de bureaucratie » (Scarborough et Burrell, 1996), les conceptions contemporaines exaltent les managers comme des « entrepreneurs », des « leaders », des « créateurs de culture » ou des « visionnaires » (du Gay, 1996).

Clarke et al. (2009, p. 332), à travers leur étude de cas sur des dirigeants d'une grande société d'ingénierie basée au Royaume-Uni, révèlent trois ensembles de discours sur lesquels se sont appuyés les acteurs dans leurs efforts pour créer des versions de leur travail individuel et collectif : un discours « détachement émotionnel contre engagement », un discours « professionnalisme contre manque de professionnalisme » et un discours « souci de l'entreprise et des personnes ».

Les discours se fondent sur diverses ressources symboliques, telles que l'éthique (Kornberger et Brown, 2007), l'affect (Ahuja et al., 2019), la rhétorique (Fine, 1996 ; Schwalbe et Mason, 1996), les mythes et héros historiques (Basque et Langley, 2018), ou le besoin de donner du sens (*meaningfulness*) (Weller et al., 2023).

Le travail sur les ressources comporte aussi ce que Schwalbe et Mason (1996, p. 113) appellent « travail sur l'identité sous-culturelle » (*subcultural identity work*), qui se définit comme « le processus par lequel les groupes créent les signes, les codes, les rites d'affirmation et les frontières dont dépendent l'existence et le maintien d'identités partagées ... composé de quatre parties essentielles : la définition, le codage, l'affirmation et le maintien de l'ordre »¹⁴. Finalement, l'approche discursive présente l'identité comme un champ de lutte, selon Sveningsson et Alvesson (2003, p. 1188), mettant en lumière son caractère conflictuel dès l'origine, ainsi que sa diversité à travers plusieurs récits qui coexistent ou, au contraire, se contredisent et se réfléchissent au sein de

¹⁴ Schwalbe et Mason (1996) ont réalisé une étude pionnière et sans précédent sur les processus identitaires et leur dynamique collective. Bien que datée, cette étude demeure pertinente et largement reprise en raison de son approche rigoureuse et exhaustive dans l'analyse des processus. Ils décrivent en détail quatre phases cruciales, qui composent un processus complet bien que leur séquence ne soit pas toujours linéaire : (i) une phase de définition, par la création d'une représentation sociale, (ii) une phase de codage, par la création d'un ensemble de règles et de conventions, (iii) une phase d'affirmation, par la création d'opportunités pour mettre en œuvre et valider les revendications d'une identité, (iv) une phase de protection de la signification d'une identité et l'application des codes pour la signifier (1996, p. 123).

l'organisation. À titre d'exemple, l'étude menée par Sveningsson et Alvesson (2003, p. 1184) est éloquent. Elle souligne que les individus sont confrontés à la gestion de plusieurs récits antagonistes, dont la cohésion dépend des processus de négociation, et où l'édition du récit identitaire narratif agit comme un 'stabilisateur'. À travers l'analyse du cas de « l'héroïne H », une directrice d'administration d'une cellule de R&D, les chercheurs mettent en évidence « une difficulté à s'identifier » à un discours dominant – celui du métier de gestionnaire des opérations, associé au discours de la « performance de rôle » – qui est réfracté par l'histoire personnelle de H, qui, telle qu'elle l'a présenté et *récité* verbalement aux autres membres de l'équipe, est ancré dans une sensibilité et une volonté de se rapprocher davantage des discours sur la créativité, sur la culture et sur les réseaux.

iii. Examen de recherche

Les études citées soulignent le caractère profondément symbolique et culturel du travail sur l'identité, mettant en lumière un processus prolongé de création et d'appropriation de ressources symboliques. Ce processus conduisant ultimement à l'émergence de formes distinctives et sophistiquées de cultures, et *micro-cultures*, qu'elles soient singulières ou partagées, diversifiées, multiples et négociées. Ainsi, ce qui se joue dans le travail identitaire dépasse largement les limites individuelles et organisationnelles, et les implications contribuent activement à l'élaboration de la culture, comme l'ont souligné Schwalbe et Mason (1996, p. 121).

Notre examen littéraire et théorique du travail sur les ressources amène à s'interroger davantage sur la création et la gestion des récits identitaires. Nous argumentons qu'il s'agit d'un élément pivot de la théorie du travail identitaire. Se laissant surprendre et interroger par la théorie, et, tel que l'a préconisé Robinson et Kerr (2015, p. 4), nous dialoguons en temps réel avec ce corpus en posant les questions suivantes : (a) Dans quelle mesure peut-on observer la coexistence de multiples récits ? (b) Comment peut-on négocier avec les discours dominants et les discours minoritaires, voire marginaux ? (c) Quelle est la capacité des individus à accueillir et à intégrer des identités multiples et changeantes au sein des organisations ? (d) Dans quelle mesure les individus sont-ils sensibles aux identités divergentes et aux récits antagonistes ?

En résumé, le travail identitaire comprend la création, le maintien, ou, la perturbation de ces ressources (Ricoeur, 1991 ; Schwalbe et Mason, 1996 ; Ezzy, 1998 ; Ibarra, 1999 ; Watson, 2009 ; Brown, 2015 ; Knights et Clarke, 2017). Les processus d'identification agissent comme des vecteurs orientés vers l'adhésion ou le rejet des récits collectifs présentés ou perçus par les membres du groupe, qui intègrent et reflètent ces récits en s'identifiant à divers « objectifs collectifs, croyances et valeurs, traits stéréotypés, comportements, connaissances et compétences » (Ashforth et al., 2008, p. 330). Ainsi, ces membres deviennent des abstractions, des archétypes ou des *prototypes* de l'identité collective (Elsbach, 2004 ; Brown, 2017).

Malgré la diversité des sources consultées sur ce sujet, les recherches peuvent occasionnellement engendrer de la confusion et des contradictions concernant la caractérisation des ressources symboliques et culturelles avec lesquelles les individus écrivent et réécrivent leurs récits identitaires. Ainsi, la définition et l'exploration de ces typologies demeurent sous-estimée dans la recherche actuelle. De plus, une distinction limitée, voire absente, est observée entre les différentes ressources discursives et d'autres types de ressources, qui pourraient pourtant permettre de justifier et d'étayer un paradigme organisationnel du travail identitaire narratif qui soit mieux compris et apprécié dans sa globalité, de même que les ressources externes à l'organisation (Knights et Clarke, 2017 ; Weller et al., 2023). Plusieurs d'entre eux préconisent, par exemple, une exploration plus approfondie des liens entre l'identité et le corps, et de la notion de 'travail sur l'identité incarnée' (*embodied identity work*) (Courpasson et Monties, 2016 ; Brown, 2017 ; Clarke et Knights, 2017 ; Burrow et al., 2024).

C. *Seconde Discussion : L'approche basée sur le Travail Identitaire Narratif*

Les études précédemment citées mettent en évidence comment les personnes s'engagent dans un travail identitaire à travers la narration, grâce à des ressources discursives. Largement préconisée par une vaste communauté de chercheurs spécialistes des organisations, l'approche narrative s'avère particulièrement utile dans l'étude des organisations complexes (Hamilton, 2014) pour comprendre la médiation et la constitution de l'expérience par l'objet récit. Dérivée de la tradition ricoeurienne qui stipule que les identités s'appuient sur un répertoire de ressources et se situent à l'intérieur d'un recueil de récits (Ricoeur, 1991), elle consiste à se demander comment les ressources qui sont créés et utilisées par les individus influencent les événements qu'ils vivent et contribuent à façonner l'histoire qui les relatent (Ezzy, 1998, p. 251).

En suivant la logique de ces chercheurs et la trame constitutive de notre examen des principales conversations autour de la théorie du travail identitaire, les identités sont traitées telles des *constructions sémiotiques* créées en interaction, pour reprendre le terme clé utilisé par Schwalbe et Mason (1996, p. 143). Le travail identitaire est conceptualisé comme un *bricolage sémiotique*, dans lequel les individus assemblent et réassemblent (Clarke et al., 2009, p. 325 ; voir aussi Knights et Clarke, 2014) des chaînes de caractères à partir de signes qu'ils ont fabriqués. Ces constructions sont ensuite consolidées dans des *index du soi* (p. 325).

Ces chercheurs avancent que les dynamiques de travail identitaire sont essentiellement des processus narratifs (Brown, 2008), basés sur la notion selon laquelle l'individualité et l'humanité sont intrinsèquement liées à l'art de « raconter des histoires » (Brown, 2008, p. 8). L'essence de cette discussion réside principalement dans la tentative d'évaluer de manière nuancée les comportements des individus pour négocier – partager, ou contester – des compréhensions et des perceptions (Brown, 2008) mais aussi des symboles culturels (Ricoeur, 1991 ; Ezzy, 1998), et des connaissances – explicites ou tacites (Bhirud et al., 2005 ; Friedman et Prusak, 2008).

i. Les récits identitaires

Déployer ses identités multiples à travers la narration, c'est engager une activité cognitive et conative visant à fabriquer et organiser « de manière réflexive » (Giddens, 1991 ; Alvesson et Willmott, 2002 ; Bardon et al., 2017, p. 5 ; Weller et al., 2023, p. 54) des fragments identitaires temporaires et évolutifs (Watson, 2009 ; Brown, 2015), ancrés dans l'histoire mais réinterprétés de manière fictive par l'individu au fil de son itinérance intérieure et de ses multiples interactions avec autrui (Ezzy, 1998, p. 246). Une trame narrative est élaborée et maintenue dans le but d'assurer l'expression mais aussi la cohésion, la cohérence, la confirmation et l'amélioration de l'identité individuelle (Ashforth et Schinoff, 2016, p. 123). Cette trame constitue une forme de structure porteuse, de système pivot, ou, architecture du *soi*, permettant aux récits d'être « à la fois rétrospectifs et prospectifs ». Cela conduit les individus à s'estimer, s'évaluer (i.e., nature rétrospective), à se projeter et à s'explorer (i.e., nature prospective), dans la mesure où « tout comme les gens construisent leur identité professionnelle en racontant leur histoire, ils se réinventent également en racontant de nouvelles histoires » (Ibarra et Barbulescu, 2010, p. 151). Ainsi, de manière à aligner avec l'idée étayée par Ashforth et Schinoff (2016, p. 123), les récits identitaires ont pour dessein intrinsèque d'inspirer, avant tout l'individu lui-même.

D'un point de vue psycho-cognitif, conformément aux travaux de Robinson et Hawpe (1986 [1996], voir aussi Weick, 1994), la narrativisation – également connue sous le terme de *pensée narrative* – est un processus mental intrinsèquement lié à un mode de raisonnement heuristique (i.e., raccourcis mentaux servant à la prise de décision et la résolution de problèmes). Il se définit comme un acte ou « instrument cognitif primaire » (Brown, 2008, p. 4) qui vise à simplifier l'organisation, la structure et le contenu des pensées et « rend possible l'interprétation des événements en mettant en place un modèle causal » entre les faits et l'imagination (Robinson et Hawpe, 1996). Au même titre que d'autres produits de la pensée, tels que l'abstraction ou la schématisation, les histoires que nous créons, écrites en temps réel et souvent rééditées *a posteriori*, permettent de transformer des expériences, souvent complexes par nature, en récits cohérents et significatifs. Cette approche permet donc aux individus de donner du sens à leur expérience (i.e., signifier) en « filtrant, éditant et triant » (Brown, 2008, p. 9) les événements afin de à créer une narration fluide et compréhensible. La narration et le discours qui en découlent constituent une manière de raisonner (Sveningsson et Alvesson, 2003, p. 1171) afin de (se) représenter le phénomène. Ce raisonnement se forme entre « l'imagination, les personnes importantes, les routines et les habitudes, et la structure du soliloque qui forme le récit de soi d'une personne » (Ezzy, 1998, p. 251).

ii. Examen de recherche

Suivant cette perspective, l'analyse des processus narratifs aborde un éventail de questions et de problématiques fondamentales au sein du champ de la recherche sur le travail identitaire, certaines demeurant partiellement explorées (Ezzy, 1998 ; Brown, 2008). Comme le souligne Ezzy (1998, p. 251), les identités narratives permettent de donner une signification plus claire et plus riche à l'expérience vécue. La narration étant un aspect central de la pratique (Friedman et Prusak, 2008, p. 812), ces récits montrent comment les individus combinent leur perception de leurs compétences avec les rôles professionnels qu'ils occupent (Bloom et al., 2021, p. 318). Autrement dit, la façon de se percevoir compétents ou capables influence la manière dont les individus occupent différentes responsabilités professionnelles. Ainsi, étudier les processus de construction de l'identité et donc d'intégration de soi dans le rôle perçu implique de chercher à comprendre non seulement les actions des individus, mais également les intentions et les motifs qui les guident.

Progressivement, bien que relativement récemment avec un intérêt croissant, les chercheurs en sciences de gestion ont porté leur attention aux identité narratives dans l'espace de travail (Ashforth et Schinoff, 2016 ; Bardou et al., 2017 ; Rostron, 2022 ; Ashforth et al., 2023 ; Weller et

al., 2023 ; Wu et al., 2023), et dans l'environnement de travail (i.e., dynamique des identités sociales) (Petriglieri et al., 2018 ; Know et al., 2021 ; Ashforth et al., 2022 ; Crosina, 2024) avec l'argument que l'espace et ses environnements façonnent l'identité et en sont les moyens d'expression. Certains se sont concentrés sur la manière dont les ressources et les régimes discursifs organisationnels sont utilisés, négociés et actionnés dans ces processus (Alvesson et Willmott, 2002 ; Sveningsson et Alvesson, 2003 ; Watson, 2009 ; Brown et Coupland, 2015 ; Caza et al., 2018). D'autres recherches, novatrices, argumentent que les corps peuvent jouer un rôle dans le processus de construction de l'identité (Budgeon, 2003 ; Schultze, 2014 ; Burrow et al., 2024) et que le travail sur l'identité incarnée (*embodied identity work*) reste un sujet largement inexploré malgré sa pertinence (Courpasson et Monties, 2016 ; Brown, 2017 ; Clarke et Knights, 2017). Enfin, certains chercheurs élargissent les bornes de la recherche et explorent les mécanismes de construction de l'identité narrative au-delà des frontières professionnelles et sociales strictes pour se concentrer sur les récits historiques et le rôle de l'héritage culturel (Wadhvani et al., 2018 ; Radu-Lefebvre et al., 2021 ; Van Merriënboer et al., 2023).

III. **Théorie Intégrée.** Fondements Théoriques de l'Esthétique organisationnelle (Organizational Aesthetics)

Les recherches sur le travail identitaire narratif nous rappellent l'essence même de la discussion sur les théories esthétiques. A l'instar de ce champ d'étude, les théories esthétiques se focalisent également sur l'approche dite « dramaturgique » du management (i.e., importance des objets, des actions, et des *gestures*) (Bazin, 2013), en étudiant comment « l'aménagement paysager des faits organisationnels » (Gagliardi, 1990 ; 1996), c'est-à-dire la structuration et l'arrangement des artefacts au sein de l'organisation, encore désigné comme « esthétisation intentionnelle » (Hancock, 2005, p. 39), contribue à renforcer une « capacité » de ladite organisation à générer des régimes particuliers de significations (p. 39). Cette approche suggère que les organisations aménagent et structurent des artefacts (i.e., « produits de l'action humaine qui, en vertu de leur matérialité même, possèdent la capacité d'être modelés et présentés, ou, selon sa terminologie, paysagés », Hancock, 2005, p. 38), de manière à projeter « des régimes de signification souhaitables d'un point de vue organisationnel ». Ainsi, pour Gagliardi (1990, p. 33), l'esthétique est une forme de contrôle organisationnel, à côté des ordres directs, des procédures, et de l'idéologie de l'action (Perrow, 1972 ; cité dans Hancock, 2005, p. 38). Ainsi, la matérialité manifeste des artefacts, laquelle se retrouve dans l'aménagement du champ épistémique de l'organisation (« *organizations as designed islands* », Gagliardi, 2009), est englobée et encapsulée dans la dimension esthétique de l'organisation. Celle-ci influence considérablement la perception de la réalité, « au point de façonner subtilement les croyances, les normes et les valeurs culturelles » (Gagliardi, 1996, p. 575).

Embrassant cette perspective, les chercheurs dans le domaine de l'esthétique ont entrepris de nombreuses études qui, dans la lignée de Hancock (2005), visent à comprendre comment les artefacts, figurant comme *véhicules* et *expressions* des conditions sensorielles arrivant aux prémisses de l'action, sont codés sémiotiquement dans un sens esthétique unique, par le biais des processus esthétiques organisationnels. Ces travaux évoquent les efforts déployés dans un domaine connexe de la vie organisationnelle, celui de l'étude des processus d'identification et des stratégies discursives, que nous avons analysé plus tôt dans notre Mémoire. Ils soulignent un défi similaire : comment appréhender la manière dont l'identité organisationnelle est façonnée par les processus narratifs et l'utilisation des ressources discursives (Schwalbe et Mason, 1996).

Pour mener leur analyse, les chercheurs du domaine de l'esthétique, à l'instar de ceux mentionnés précédemment dans le cadre de la théorie du travail identitaire narratif (e.g. Ricoeur,

1981 ; 1991 ; Schwalbe et Mason, 1996 ; Ezzy, 1997 ; 1998 ; Cunliffe, 2003 ; Clarke et al., 2009 ; Knights et Clarke, 2014 ; Robinson et Keer, 2015), se sont largement appuyés sur l'herméneutique (Thompson, 1990) et/ou les principes de la sémiotique (Peirce, 1932 ; Barthes, 1977) comme par exemple Hancock et Tyler (2007) dans leur étude sur la performance organisationnelle, Hansen (2006) dans leur étude sur les mythes organisationnels, ou, plus récemment Clayton (2016) sur les expériences individuelles d'engagement et de partage de connaissances, l'ouvrage de Strati (2018) qui met en évidence la base philosophique de l'étude de l'esthétique, de l'art et du design dans l'organisation, l'étude de Slavich et al. (2020) sur la création de sens durant les processus d'innovation, ou encore la recherche de Sastre et Yela Aranega (2023) étayant les contours d'un paradigme organisationnel fondé sur une typologie de la beauté organisationnelle, laquelle permet d'analyser les dimensions esthétiques des organisations ; entre autres travaux. En parallèle, d'autres études se sont penchées sur la manière dont les organisations modèlent, structurent et présentent ces artefacts pour créer des régimes de signification, correspondant à un "pathos spécifiquement esthétisé" (Hancock, 2005, p. 38). Ces théoriciens se concentrent ainsi sur la stratégie esthétique organisationnelle. En dernière mesure, d'aucuns ont également entrepris de comprendre comment les membres cette fois, au sein de cette esthétisation stratégique, font usage des artefacts présentés dans les régimes discursifs historiques et actuels, pour s'intégrer dans l'idéologie dominante de leur contexte organisationnel.

Puisque les théories sur le travail identitaire narratif et sur l'esthétique ont de fortes connexions, qu'elles partagent des liens substantiels, c'est-à-dire une essence commune, qui se révèle significative lorsqu'on examine les principales conversations et les questionnements dont ils font front commun, il nous a semblé judicieux et pertinent de rapprocher ces deux corpus afin de mettre en lumière de nouvelles manières d'analyser la vie organisationnelle (Watson, 2009).

Les théories de l'esthétique ont le potentiel d'éclairer à la fois les processus d'identification aux niveaux individuel et organisationnel, notamment en ce qui concerne les processus d'incarnation et d'ancrage esthétique (i.e., *aesthetic embeddedness*), et soulèvent dans le même temps la question de l'héritage au sein des processus d'adaptation professionnelle et de formation de l'identité professionnelle, que nous formulons dans notre question de recherche : **comment la « legacy » est manifestée, exprimée et pratiquée au sein des communautés de pratique artisanale**, laquelle peut être déclinée en deux sous-interrogations : (i) comment les organisations mettent en place et communiquent sur leur stratégie esthétique (niveau méso) et (ii) comment les membres de l'organisation intègrent et négocient cet héritage, en le modifiant parfois, par de nouvelles significations qu'ils créent, s'approprient et incarnent (niveau micro).

Les discussions portant sur les théories esthétiques présentent une trajectoire conceptuelle et sémiotique que nous envisageons de retracer à travers les divers domaines de la littérature, ceci dans le dessein de mieux appréhender l'impact de la dimension esthétique sur un paradigme identitaire organisationnel. Cette démarche poursuit l'objectif général de cartographier les différents types et niveaux de relations présents dans la vie organisationnelle, afin de saisir leur subtilité et comprendre leur interdépendance. Ces relations semblent s'exprimer à travers des pratiques, et au sein d'espaces, qui peuvent être matériels, sociaux, mais aussi symboliques, et bien que parfois distantes, les relations symboliques demeurent au cœur du registre culturel de l'organisation.

A. Première Discussion : Les recherches sur la dimension esthétique des organisations

L'esthétique a constamment intrigué les intellectuels et philosophes au sein des communautés savantes, depuis l'Antiquité jusqu'à nos jours, transcendant les barrières et frontières culturelles. Le terme nous vient du grec *aísthēsis* (« sensation »), où sa racine verbale *aisthànomai* désigne la faculté de percevoir avec le sens, de sentir par le biais de perceptions physiques (voir Strati, 1996, p. 216). Des philosophes grecs aux taoïstes, des penseurs modernes tels que Baumgarten (*sensory knowledge*, 1750 ; 1758), Kant (jugement esthétique, 1787, 1790), Hegel (1835), jusqu'aux contemporains tels que Bergson (philosophie de la perception, 1907) et Heidegger (1936), en passant par l'approche phénoménologique de l'expérience esthétique de Dufrenne (1953), de Merleau-Ponty (1964), ont tous apporté leur contribution éclairante à l'édification d'une théorie de l'esthétique contemporaine (Gens et al., 2021 ; Baldessarelli et al., 2022). Ainsi, l'esthétique a invariablement figuré en tant que sujet de conversation, à la fois contemporain et intemporel.

En même temps que les théories classiques définissent « les catégories de beau et de sublime, de plaisir et de jugement, d'entendement, d'imagination, de sujet et d'objet » (Gens et al., 2021, p. 12), la doctrine du rationalisme prend racine et gagne en efficacité dans le même élan et, parallèlement, trouve une place de choix dans les débats scientifiques organisationnels. Dans sa conception moderne et occidentale, le courant de l'esthétique se développe dans un contexte allemand. En France, nous devons l'inscription du terme *esthétique* dans le Dictionnaire de l'Académie française en 1835, par suite des travaux de Bénard, le traducteur français de Hegel. Avant d'être une « philosophie de l'art », l'esthétique est avant tout ce que l'on pourrait nommer d'hygiène ou de pensée sociétale, proche des concepts de morale, de politique, d'intelligibilité et de

vérité (Platon). L'esthétique est à ses débuts l'essence-même des pratiques scientifiques, philosophiques et éthiques – un humanisme scientifique qui condense un ensemble vivifiant de théories et de préconceptions que nous avons aujourd'hui distillé dans notre culture la plus profonde.

Bien après les discussions classiques, les philosophes modernes et contemporains ainsi que les premiers chercheurs des sciences humaines et sociales plus proches de celles que nous concevons aujourd'hui, ancrent progressivement une théorie de l'esthétique dans la critique sociale et la recherche organisationnelle.

Parmi les diverses théories existantes, celle de l'esthétique organisationnelle (*Organizational Aesthetic*) suscite un intérêt particulier parmi les chercheurs en sciences des organisations (Strati, 1992 ; Gagliardi, 1996 ; Guillén, 1997 ; Rafaeli et Pratt, 2006 ; Elsbach et Pratt, 2007), allant jusqu'à remettre en question certaines des hypothèses théoriques fondamentales des analyses organisationnelles les plus établies (voir aussi Strati et Monthoux, 2002, p. 765). Ainsi, comme le souligne Strati (1996, p. 213), la théorie de l'esthétique organisationnelle représente naturellement une perspective alternative qui « contraste avec le paradigme dominant ». À titre d'exemple : en examinant comment la chaise est généralement perçue comme un objet fonctionnel destiné à s'asseoir (i.e., paradigme dominant), d'autres interprétations sont observées (p. 212) :

Il y a des chaises sur lesquelles on s'assoit et des chaises sur lesquelles on ne s'assoit pas... puis il y a ces chaises sur lesquelles vous pouvez vous asseoir, même si vous n'êtes pas autorisé ou légitimé à le faire... Des chaises disposées autour d'une grande table ovale indiquent qu'il ne s'agit pas d'un cinéma... une pièce sans chaises n'est pas un bureau.

Un artefact peut être analysé à la fois à partir de sa réalité tangible, sensible (i.e., « l'image acoustique » comme mentionné par Saussure dans son *Cours de Linguistique générale*, I, Chap. I, §. 1), et à partir de ses significations abstraites (i.e., le concept). L'analyse des signes ne peut se soustraire d'une étude du contexte culturel, comme en témoignent les multiples constructions sémiotiques élaborées autour d'objets tels que la chaise à travers diverses sociétés. Chaque nation développe son propre répertoire et champ des possibles concernant les fonctions potentielles d'un tel objet ou tel autre, en fonction de ses spécificités culturelles :

Que signifie donc voir et comprendre l'esthétique de la chaise ? (Strati, 1996, p. 211)

Les chercheurs spécialistes de l'organisation ont longtemps exprimé leurs préoccupations quant au fait que l'esthétique ait été exclue de la recherche en science des sociétés, et plaident en faveur d'une augmentation des recherches explicatives et exploratoires, et des preuves empiriques

dans ce domaine (Strati et Monthoux, 2002 ; Hansen et al., 2007 ; Strati, 2010 ; Baldessarelli et al., 2022), motivés en grande partie par un intérêt relativement récent mais grandissant pour la matérialité (i.e., le « tournant matériel » ou « tournant spatial », voir Hicks et Beaudry, 2010 ; Beyes et Holt, 2020), un courant qui examine la manière dont les artefacts et les environnements physiques au sein des organisations et des institutions (Leonardi et al., 2012 ; Jones et al., 2017 ; Boxenbaum et al., 2018 ; De Molli et al., 2020), participent à soutenir le travail créatif, managérial, et identitaire (Bazin et Korica, 2021), tous trois étant soutenus par des structures et des agences qui relient et expliquent les comportements individuels et collectifs.

Au cours des trois dernières décennies, l'esthétique organisationnelle est devenue un sujet important dans les débats académiques majeurs (consultez Baldessarelli et al., 2022 pour une analyse détaillée) comme, par exemple, la production et la gestion des connaissances (e.g. Taylor et Hansen, 2005 ; Strati, 2003 ; 2007 ; Gherardi, 2006 ; Brown, 2015 ; Stigliani et Ravasi, 2018 ; voir aussi Butler et Cunliffe, 2023), le management de l'innovation (e.g. Eisenman, 2013 ; Ewenstein & Whyte, 2007), la performance (e.g. Hancock et Tyler, 2007 ; Marotto et al., 2007), la gestion de la créativité (e.g. Fine, 1996 ; 2008 ; Islam et al., 2016 ; Sagiv et al., 2020), les processus entrepreneuriaux (e.g. Elias et al., 2018 ; Holm et Beyes, 2022 ; Marins et al., 2023 ; Elias et al., 2024), l'étude des relations humaines (e.g. Cairns, 2002 ; Taylor, 2002 ; Yaniv et al., 2011 ; Vesala et Tuomivaara, 2018 ; Ronda et De Gracia, 2022), et des processus de construction identitaire (e.g. Wasserman et Frenkel, 2011 ; Burrow et al., 2024). La théorie de l'esthétique organisationnelle complète également certaines visions des domaines des sciences de gestion ancrés dans une pensée rationnelle, tels que la comptabilité (e.g. Davison et Warren, 2009), l'éthique (Ladkin, 2018), et la compréhension du travail institutionnel (e.g. Creed et al., 2020).

Ce mouvement émergent met en lumière plusieurs initiatives de recherche, dont l'investigation de la perception des organisations par les nouveaux arrivants (Elsbach et Bechky, 2007 ; Elsbach et Pratt, 2007), l'illustration du leadership incarné (Spoelstra et Ten Bos, 2011, p. 96 ; voir également Guillet de Monthoux et al., 2007 ; Ford et al., 2017 ; Lortie et al., 2023), ainsi que la reconnaissance de la « force inventive et critique de certains leaders » (Bouilloud et Deslandes, 2015, p. 1096). De plus, il met en exergue la dynamique intrinsèque de la relation entre le discours organisationnel et le discours esthétique socialement construit, laquelle se reflète dans la performance organisationnelle (voir Steyaert et Hjorth, 2002, dans le numéro spécial de *Human Relations* sur le thème de l'organisation de l'esthétique).

Ce champ de la recherche s'articule essentiellement autour de l'exploration de la dimension esthétique de la vie organisationnelle. Et de verser dans une philosophie de la complexité morinienne. Strati (1996, p. 210) souligne une distinction fondamentale concernant le paradigme utilisé de « dimension esthétique », qui ne doit pas restreindre l'étude « exclusivement à un aspect d'une organisation plutôt qu'à un autre ». Selon lui, l'esthétique organisationnelle revêt des caractéristiques complexes qui contribuent à forger une identité distinctive à chaque organisation. Les chercheurs avertis qui entreprennent une démarche d'investigation dans le champ de l'esthétique sont ainsi encouragés à ne pas concéder à une forme de *cosmétique* réductionniste, au profit d'une approche holistique des multiples facettes de la vie organisationnelle et de son esthétique, dans le but d'appréhender cette dernière dans toute sa complexité et sa diversité au sein de l'organisation.

Partant du constat que les acteurs d'une organisation « possèdent des formes de connaissances personnelles qui ne sont ni exclusivement mentales ni logico-rationnelles, mais au contraire sensorielles, tacites et influencées par le jugement esthétique » (Strati et Monthoux, 2002, p. 755) - ce que Butler et Cunliffe (2023) appellent « connaissance écologique » (*ecological knowing*), les chercheurs entreprennent une série d'études visant à explorer les phénomènes complexes inhérents à la vie organisationnelle. Ces travaux mettent en lumière des aspects jusqu'alors négligés ou peu explorés, et des phénomènes relayés à une catégorie « boîte noire », comme c'est le cas pour l'intersubjectivité, la confiance, l'imaginaire, entres autres. Ce corpus de la recherche est donc un sous-texte de la théorie de l'organisation (Strati et Monthoux, 2002, p. 755).

i. L'esthétique comme Philosophie de Recherche

Ce qui distingue ce champ de recherche, c'est la manière dont le sujet, la méthodologie de recherche, l'approche du chercheur et le paradigme épistémologique dans lequel il s'inscrit, convergent vers une exploration du sensible, trouvant son fondement dans l'exercice herméneutique, où le chercheur s'engage dans une quête pour découvrir un phénomène en utilisant des connaissances sensorielles, tacites et influencées par le jugement esthétique. Une grande série de travaux a ainsi porté sur la manière dont l'esthétique dans les organisations devait être appréhendée et étudiée (Strati et Monthoux, 2002, p. 761). La recherche sur l'esthétique organisationnelle est une forme de « méta recherche » (Beaucher et Jutras, 2007) à la fois primaire

et très abstraite¹⁵, dans la mesure où le cœur de la discussion se resserre sur la question de *comment* et *pourquoi* étudier l'esthétique. Cela indique que ce domaine de recherche est encore en phase de développement, constituant ainsi un terrain propice pour explorer des perspectives alternatives sur la vie organisationnelle et générer de nouvelles connaissances (Jensen, 2004), mais également pour apprécier de nouvelles méthodes de recherche et d'investigation du terrain, des voies pour la théorisation, et des attitudes dans la démarche scientifique. Il tend vers une philosophie des organisations, susceptible de promouvoir un nouveau paradigme de la modernité face au post-rationalisme tel que décrit par Hancock (2005, p. 36-37) :

La modernité... se voit donc offrir un nouvel espoir par l'émergence de ce que Maffesoli appelle les *communautés de sentiment* - une configuration sociale qu'il décrit comme un « paradigme esthétique » (1996, p. 10) ... [dont] le « mode de connaissance anti-intellectuel et profondément sensuel semble offrir la promesse d'un moyen à la fois de partager et d'articuler les espaces entre les couches de rationalité qui semblent constituer une grande partie de la vie organisationnelle quotidienne.

Bien qu'un volume important d'études dans ce domaine ait été recensé, contribuant précieusement à documenter l'importance de l'esthétique, et profiler un comportement du chercheur en esthétique organisationnelle, un chemin reste encore à éclairer sur la manière de synthétiser ces travaux pour identifier des pistes futures pour la recherche (Baldessarelli et al., 2022, p. 218).

ii. L'esthétique comme Posture de Recherche

Strati (2010) a commencé ce travail en identifiant quatre styles et postures de recherche majeurs : (i) l'approche archéologique, (ii) l'approche empathique-logique, (iii) l'approche esthétique, (iv) l'approche artistique. Dans la première approche, le chercheur prend « l'apparence d'un archéologue ou d'un historien de l'art étudiant une forme de civilisation » (Elias, 1939, cité dans Strati, 2010, p. 885), dont il recueille les artefacts. Cette approche vise à mieux comprendre les cultures et les symbolismes organisationnels, ainsi que leur prise en compte dans les études sur l'identité organisationnelle. L'« approche empathique-logique » émerge d'une méthodologie d'investigation des artefacts similaire à l'approche archéologique, mais avec la différence majeure

¹⁵ Le mot primaire est utilisé ici pour souligner que l'étude de la dimension esthétique fournit des détails fondamentaux et essentiels sur l'organisation. En d'autres termes, il met en évidence le fait que l'esthétique permet d'explorer des aspects fondamentaux de l'organisation qui peuvent échapper à d'autres approches de recherche. L'esthétique offre aussi un niveau d'abstraction qui permet d'élargir, approfondir et sophistiquer notre compréhension globale des phénomènes de la vie organisationnelle.

que le chercheur suit un processus empathique lors de la collecte de données qu'il équilibre avec une forme de « détachement analytique » : il/elle s'abandonne à l'intuition passive, s'approprie les données d'un point de vue sensoriel (i.e., quelles sont les sensations suscitées par la découverte), affectif (i.e., quelles sont les émotions ressenties) et cognitif (i.e., quelles sont les réflexions provoquées), et suis un processus d'analyse logique et rigoureux pour comprendre les aspects matériels et impalpables des cultures organisationnelles. L'« approche esthétique » désigne une démarche qui émane d'un jugement esthétique initiatique : le chercheur choisit d'abord le sujet à étudier en fonction de son goût esthétique et élabore un « texte ouvert ». En plus de s'approprier les données d'un point de vue sensoriel, affectif et cognitif comme c'est le cas dans les deux premières approches, et de s'adonner à un processus empathique partagé avec les membres de l'organisation, le chercheur adopte une posture participante où son vécu et ses récits personnels entrent en composition des données de recherche.

Ces trois approches mettent en lumière le tournant culturel et matériel observé dans les études. Une dernière approche qui a émergé est l'approche artistique (Guillet de Monthoux, 2004), où le chercheur cherche à saisir l'essence de l'expérience artistique au sein de l'organisation, notamment en ce qui concerne les « méthodes basées sur les arts » (*art-based methods*) utilisées par les organisations pour transférer des compétences, libérer la parole, partager des compréhensions autour d'un concept, ou exécuter un processus de création.

B. *Seconde Discussion : Théorie de l'Esthétique Organisationnelle (Organizational Aesthetics)*

La théorie de l'esthétique organisationnelle est située à la confluence des théories des organisations et de la créativité – les aspects esthétiques pouvant être considérés comme des antécédents de la créativité (Thompson, 2018 ; Sastre et Yela Aránega, 2023). Comme la pensée créative, la dimension esthétique dans les organisations est un phénomène fugace (Strati, 1996, p. 216 ; Csikszentmihalyi, 1990 ; 1996), « fait de nuances et d'accents dans les histoires racontées par les acteurs organisationnels ». La théorie de l'esthétique organisationnelle émane, en outre, du phénomène « d'expérience esthétique » qui englobe à la fois le sujet et l'objet de cette expérience¹⁶. Lors de cette expérience, l'individu appréhende fondamentalement le monde à travers une

¹⁶ Strati (1996, p. 215) parle d'oscillation entre le sujet qui décrit son expérience et l'organisation qui est décrite, soulignant l'interaction complexe et bidirectionnelle qui se produit lors de l'expérience esthétique, où les deux aspects influencent mutuellement la perception esthétique. Dans le champ de la recherche, ces deux aspects se partagent une littérature foisonnante.

expérience sensorielle, ce qui engage activement son corps dans l'espace (i.e., réflexivité corporelle) – un espace qu'il tente de comprendre, qui lui rappelle des souvenirs fondamentaux tels que « la sensation d'infini » ressentie au sommet d'une montagne ou au toucher d'un galet lissé par le temps, et sur lequel il projette sa propre expression, ce qui fait de l'expérience esthétique une expérience complète qui inclue une activité à la fois perceptive, mais aussi imaginative et expressive (Hess, 2021). Ainsi, l'expérience esthétique peut être étudiée comme une expérience relationnelle entre sujets, objets, et environnements. Dans un contexte managérial, cela se traduit par une attention portée aussi bien sur l'expérience vécue par les acteurs organisationnels que sur l'organisation qui accueille – et transforme – cette expérience, les deux se partageant la scène lors d'une *performance*. Il est d'ailleurs courant dans la littérature de décrire l'ancrage spatial et temporel dans lequel s'inscrit une expérience esthétique (Baldessarelli et al., 2022).

Au fil des écrits, déroulés à partir des travaux fondateurs, un champ de recherche distinct s'est développé dans le domaine de l'esthétique organisationnelle, laquelle est définie par « les expériences et les compréhensions qui proviennent des sens (c'est-à-dire la vue, l'odorat, l'ouïe, le goût et le toucher)... basées sur les capacités perceptives et sensorielles des individus, ainsi que sur les connaissances créées par le déploiement de ces capacités » (Gagliardi, 1996 ; Strati, 1999 ; Taylor et Hansen, 2005). De ce fait, l'analyse de la dimension esthétique dans et autour de l'organisation peut s'effectuer à partir des expériences sensorielles, mais aussi des expériences périphériques qui en découlent, telles que les expériences émotionnelles, affectives, viscérales et cognitives (Taylor et Hansen, 2005), ce qui fait de « l'expérience esthétique » un phénomène global, multidirectionnel et médiationnel. En tant que performance organisationnelle, l'approche esthétique « suggère un mécanisme par lequel la dimension intellectuelle de la cognition humaine peut être contournée, générant une relation profondément incarnée et donc sensuelle entre l'employé et l'entreprise » (Hancock, 2005, p. 30).

Pour explorer la question de *ce qui est esthétique dans l'organisation*, ou plutôt – et davantage – comment adopter une approche esthétique de la vie organisationnelle, les chercheurs se sont concentrés sur une analyse du rôle réflexif et constitutif des images, produits, logos, objets de travail, ou divers autres artefacts, ainsi que le rôle des espaces physiques et des environnements virtuels, dans la construction des organisations (Baldessarelli et al., 2022, p. 218 ; voir aussi Beyes et Holt, 2020 ; Boxenbaum et al., 2018). Un corpus a ainsi évolué depuis ses axes traditionnels. Initialement centrée sur des aspects tels que le climat organisationnel (*organizational climate*), l'environnement de travail, (*place/ workplace*), ou les propriétés esthétiques des objets, en grande partie portés par le virage matériel observé par Hicks et Beaudry (2010) dans les sciences humaines

et sociales après les années quatre-vingt, la recherche sur l'esthétique organisationnelle s'est progressivement intéressée aux comportements individuels et collectifs dans la gestion – et le partage (i.e., négociation) – des « facultés » apparentes comme le jugement esthétique, l'imagination, l'intuition, entre autres.

Suivant cette longue tradition, des recherches récentes explorent à titre d'exemple *ce qui se joue*¹⁷ durant un processus de production esthétique dans un programme de Haute Cuisine impliquant des apprentis cuisiniers Français et Chinois, articulant les questions de jugement, de goût, d'entendement et de pouvoir (Louisgrand et Islam, 2021). Récemment, Baldessarelli et al., (2022) notent un « tournant culturel » qui a orienté la recherche vers l'étude des cultures organisationnelles et de la « valence culturelle des artefacts organisationnels » (p. 219). Dans ce courant, les organisations sont étudiées et conceptualisées comme des « champs symboliques » (voir aussi Turner, 1990/2014). Des travaux récents de Strati (2020), Turan et Cetinkaya (2022), Xenakis et Ladkin (2018) illustrent cette transition, en explorant le management responsable, les stratégies pour réduire l'incertitude organisationnelle relatée aux relations interpersonnelles et mettant en avant la culture organisationnelle. En outre, la matérialité continue de susciter un intérêt et quelques études se concentrent sur la corporéité, c'est-à-dire l'étude des corps humains en tant qu'artefacts (voir Baldessarelli *et al.*, 2022 pour une revue exhaustive). Dans un contexte parallèle, mais tout aussi pertinent pour notre étude, des auteurs comme Holm et Beyes (2022, p. 232) observent un « tournant organisationnel » dans la recherche artistique, marqué par l'aspiration de l'art contemporain à « intervenir dans le monde organisé » et à le modifier en explorant de nouvelles formes et processus organisationnels. Cette observation soulève des questions sur les intersections entre les approches artistiques et les études organisationnelles : *quels points de convergence sont identifiables ? quelles possibilités de discussion s'ouvrent ? quelle rigueur est nécessaire pour mener un tel échange de manière approfondie ?* ; incitant à une exploration méthodique et éclairée de ces thématiques dans le cadre de notre recherche académique.

Alors que l'intérêt pour l'approche esthétique dans les études organisationnelles est évident et que de nombreux travaux illustrent une théorie de l'esthétique organisationnelle, un manque de

¹⁷ La phrase 'ce qui se joue' dans le contexte de la recherche sur la production esthétique se retrouve dans le concept de jeu identitaire décrit dans le mémoire (voir p. 5). Dans cette situation, 'ce qui se joue' fait référence aux éléments en jeu, aux interactions et aux dynamiques qui se déroulent pendant la collaboration esthétique. Cette expression suggère l'idée d'une scénarisation, où les participants explorent, expérimentent, s'engagent, et performent. Elle suggère également l'idée d'un jeu de pouvoirs, où chaque partie opère en fin stratège, ou en complice. Notre contribution repose sur la façon dont cela pourrait être lié au concept de jeu identitaire décrit dans le mémoire.

reconnaissance persiste au sein de la communauté scientifique quant à la nature primordiale et fondamentale (i.e., d'ordre primaire) des données découlant de l'analyse de l'esthétique organisationnelle (Strati et Monthoux, 2002, p. 758). En d'autres termes, la capacité de ces données à fournir des détails précis sur la vie organisationnelle et à saisir l'essence du phénomène organisationnel demeure sous-estimée.

L'étude de l'esthétique organisationnelle soulève des questions essentielles concernant les frontières théoriques de ce domaine de recherche en constante évolution. Comment délimiter et circonscrire une théorie de l'esthétique organisationnelle constitue un défi crucial. À cet égard, il est nécessaire d'examiner de manière critique les limites actuelles de la théorie et d'identifier les axes de développement futurs qui pourraient permettre de la préciser, de l'élargir ou de l'éclairer davantage.

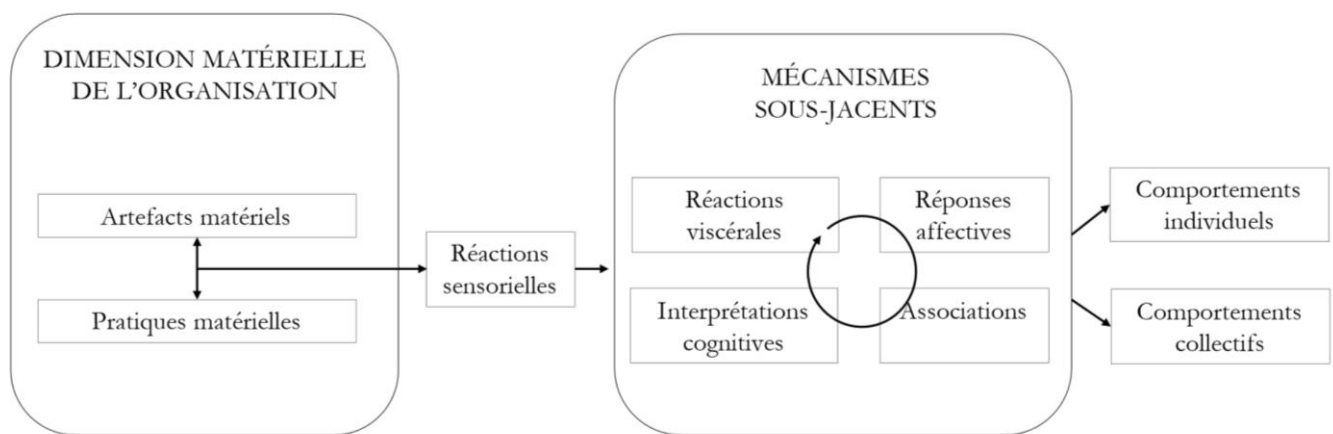
i. Modèle : Contributions Majeures à la Théorie de l'Esthétique Organisationnelle

Des auteurs comme Sastre et Yela Aránega (2023) ont récemment fourni des repères bornés pour appréhender l'esthétique dans un contexte organisationnel en fonction de trois niveaux d'analyse issus de la théorie sémiotique de Peirce (1893 ; 1931) : (1) les « Fondamentaux », c'est-à-dire les acquis de l'organisation - « ce que nous avons » (e.g. installations, organigrammes, technologie, tactiques de travail, stratégies), (2) les « Processus », c'est-à-dire les pratiques de l'organisation - « ce que nous faisons » (e.g. processus de planification et de prise de décision, évaluations des comportements et des actions), et (3) les « Valorisations », c'est-à-dire la culture organisationnelle ou les objectifs qui guident les actions de l'organisation - « comment nous le faisons ». Suivant une perspective sémiotique, l'organisation peut être étudiée à partir de sa matérialité (ou *firstness*), sa secondarité (*secondness*) ou sa « tiercéité » (*thirdness*), qui constituent trois niveaux d'abstraction, et, trois *dimensions* où se déroule l'expérience des acteurs organisationnels et les processus de construction de sens.

La notion d'esthétique organisationnelle implique un processus articulé en plusieurs phases, influencées par des mécanismes psychologiques, cognitifs, conatifs et comportementaux, ainsi que par des systèmes de forces. La [Figure 3](#), adaptée à partir du cadre intégratif de l'esthétique organisationnelle récemment actualisé de Baldessarelli et al. (2022), met en lumière les avancées de la recherche dans ce domaine et examine comment l'esthétique influence l'organisation à des niveaux individuels et collectifs. Une première étape, consiste en une « révélation » (Hess, 2021, p. 93) de la dimension matérielle de l'organisation (i.e., artefacts et pratiques matérielles). Cette étape

est suivie d'un engagement corporel, marqué par des réactions sensorielles, lesquelles suscitent à leur tour des réponses émotionnelles (i.e., réactions viscérales et affectives) et cognitives (i.e., interprétations et des associations) (troisième étape). Une quatrième étape consiste à « légitimer » une signification par rapport à une autre (i.e., mécanismes de création de sens), concernant l'environnement lui-même, l'organisation, le travail qui s'y déroule, ainsi que la manière dont il est structuré, entre autres aspects.

Figure 3
Cadre Intégratif de l'Esthétique Organisationnelle
Modèle de Baldessarelli et al. (2022)



Source : Figure adaptée de Baldessarelli et al. 2022 (p. 238).

En parallèle, Butler et Cunliffe (2023) décrivent le concept de « connaissance écologique » (*ecological knowing*), définie comme une forme de connaissance « sensuelle » et « vivante », intégrée à l'expérience esthétique individuelle. Leur contribution à la question de la connaissance esthétique (*Aesthetic Knowledge*) informe sur la nature de la relation entre les acteurs organisationnels et leur environnement de travail : une relation caractérisée par sa sensorialité et sa fluidité, évoluant au fil du temps et de l'espace (p. 2). Selon les auteurs, la compétence, et une forme d'habileté, technique et créative, se développent dans un processus qui implique que l'individu - le *faiseur (maker)* - s'engage pleinement dans son activité matérielle, ce qui signifie aller au-delà d'une simple application des techniques et des « connaissances codifiées » pour parvenir à l'exercice corporel, sensoriel et esthétique lors duquel il se rend pleinement disponible à ressentir les caractéristiques des matériaux et du milieu, et composer avec les possibilités que ces derniers permettent à un

moment donné. Cet exercice esthétique permet de condenser et d'exprimer une connaissance, « écologique » car située dans un *milieu* spécifique et une expérience *vivante*. La [Figure 4](#) présente un modèle alternatif de la compétence humaine et de l'expérience esthétique tel qu'élaboré par Butler et Cunliffe (2023), se distinguant des autres sources par son origine en dehors des domaines traditionnels d'étude.

A l'expérience esthétique, Butler et Cunliffe ajoutent des mécanismes peu étudiés dans la littérature traditionnelle de l'*Organizational Aesthetics* : (1) des mécanismes de vigilance, d'analyse, d'anticipation et de projection, que les auteurs informent comme une « sagesse mise en place » (*emplaced wisdom*), c'est-à-dire la sensibilité et la perspicacité avec laquelle un individu apprécie les qualités d'un ensemble incluant les matériaux, les milieux et sa propre habileté, puis organise les possibilités qui s'offrent à lui à partir de cette appréciation pour prendre une direction de travail ; (2) des mécanismes proprioceptifs « d'attentionnalité » et de « textilité », que les auteurs étudient dans le cadre d'une « compétence incarnée » (*embodied skill*) liée à la perception corporelle de l'individu dans son « mouvement enlacé avec les matières ».

Ces mécanismes suggèrent deux états de travail ou compétences liés à l'expérience esthétique, totalement novateurs dans le cadre de la recherche organisationnelle : (1) une compétence stratégique, que l'on pourrait qualifier de compétence de discernement sensoriel, marqué par une forme d'intelligence sensible, c'est-à-dire la capacité à s'extraire de la routine pour appréhender les événements et les actions nécessaires, sans dépendre explicitement de données ou de méthodes formelles (i.e., vigilance, analyse, anticipation et prise de décision) ;

...l'activité n'est pas une routine mécanique mais un sentiment global des possibilités des matériaux et de la situation et de ce que cela peut signifier, c'est-à-dire une capacité sensorielle. (p. 10).

(2) Une compétence sensorimotrice incarnée, caractérisée par une habileté qui se manifeste à travers une relation artistique, une interaction tactile avec les matériaux impliquant des mouvements fluides et coordonnés, et une forme de mémoire sensorielle qui garde en souvenirs les propriétés des matériaux et de l'action (i.e. dextérité, minutie, adaptation du mouvement au matériau, sensibilité tactile, automatismes et projection esthétique).

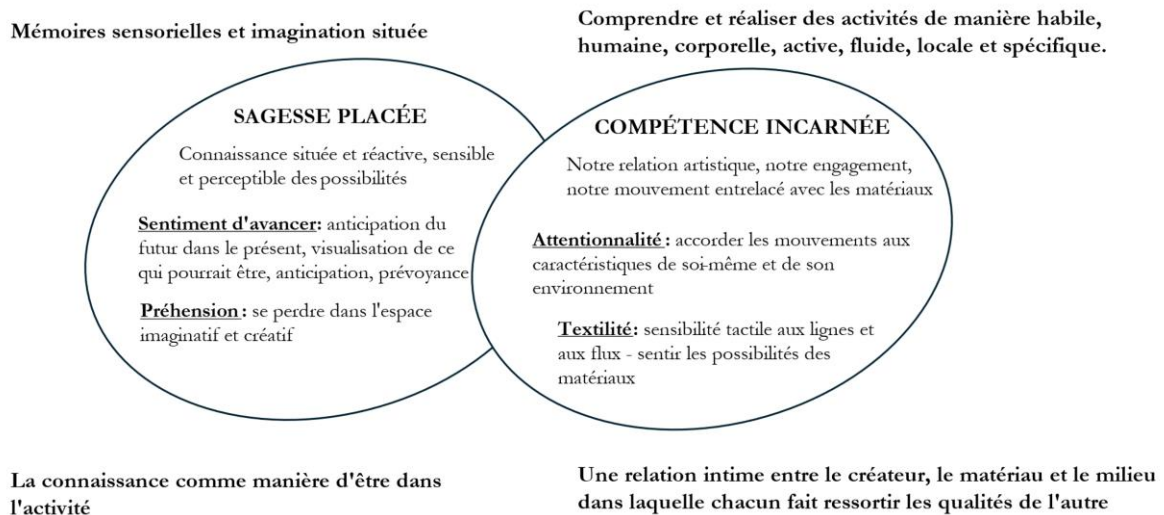
...les fabricants apprennent à connaître leurs matériaux en étant sensibles et physiquement à l'écoute des qualités de leurs matériaux, et en acquérant une « sensation » pour eux. (p. 15).

Dans l'ensemble, l'approche écologique et phénoménologique de l'esthétique organisationnelle souligne une dimension à la fois stratégique et sensorimotrice qui entre en

composition de la manière dont les acteurs pratiquent et organisent le travail. Cette dimension offre la possibilité d'orienter les mouvements, de diriger les actions, de prévoir les risques, d'envisager des scénarios futurs, et de décider des actions appropriées pour l'organisation et l'exécution du travail.

Figure 4
Concept de Connaissance écologique (*ecological knowing*)
Modèle de Butler et Cunliffe (2023)

Une vie incarnée parmi les connaissances enchevêtrées dans notre relation sensorielle, tacite, fluide, émergente avec les caractéristiques du travail et des matériaux.



Source : Figure adaptée de Butler et Cunliffe 2023 (p. 9).

ii. Ouverture : Lacunes de l'analyse de la littérature

S'inscrivant dans cette dynamique culturelle émergente, notre recherche explore un aspect peu exploré de la littérature sur l'esthétique organisationnelle : la relation entre l'esthétique organisationnelle, la culture esthétique et son ancrage au niveau local, voire territorial.

Malgré un intérêt croissant pour la recherche sur l'esthétique organisationnelle et une abondance de travaux visant à développer une théorie dans ce domaine, Baldesarrelli et al. (2022) soulignent la nécessité d'unifier et d'enrichir le corpus existant, notamment pour mieux articuler les mécanismes sensoriels, émotionnels et cognitifs entre eux, ainsi que les processus individuels et

collectifs, et mieux comprendre comment se déroule la « performance cognitive collective » à travers les interactions esthétiques (p. 244) impliquant les acteurs organisationnels, les artefacts et les lieux de travail. Ces chercheurs encouragent également une plus grande contribution pour répertorier les artefacts impliqués dans l'expérience esthétique et pour découvrir leurs propriétés distinctives qui influencent les processus de création de sens.

Certains universitaires, à l'instar de Bazin et Korica (2021), plaident en faveur d'une intensification des recherches sur les processus identitaires, soulignant que l'esthétique peut servir de point d'accès pour une exploration alternative de l'identité (p. 27). Par ailleurs, ils soulignent une lacune spécifique dans le domaine de la recherche portant sur la manière dont les processus identitaires interagissent avec les artefacts, mettant ainsi en évidence une zone de recherche à explorer et à approfondir (p. 29). Bien que certaines disciplines des sciences humaines et sociales aient amorcé de telles études, les recherches en sciences de gestion sur ces aspects demeurent très limitées (Strati, 2010, p. 885), à l'exception de certains travaux pionniers notables (e.g. Capetta et Gioia, 2006 ; Pratt et Rafaelli, 2006 ; Wasserman et Frenkel, 2011 ; Gioia et al., 2013 ; Watkiss et Glynn, 2016 ; Bazin et Korica, 2021).

Les chercheurs qui ont examiné les liens entre le passé, le présent et le futur ont souligné l'importance d'une telle analyse pour comprendre les identités organisationnelles - comment elles se construisent et comment elles sont appréhendées - en tenant compte de la mémoire et de l'esthétique (Anteby et Molnar, 2012 ; Ravasi et al., 2019). Cette perspective est également jugée essentielle pour comprendre les processus organisationnels dans leur globalité, notamment la tension entre tradition et modernité (Bazin et Korica, 2021, p. 28).

CHAPITRE 3

~

DÉMARCHE EXPLORATOIRE ENVISAGÉE

Cette section se consacre à l'exploration du secteur de la Haute Cuisine dans le cadre de notre objectif d'analyser le rôle de l'héritage dans les processus identitaires au sein des communautés de pratique artisanale. Notre approche implique un examen approfondi des diverses contributions de la littérature sur ce sujet, ainsi que l'identification des lacunes actuelles que nous pourrions combler grâce à notre cadre conceptuel novateur. En analysant attentivement les travaux existants et en proposant une perspective analytique renouvelée, notre ambition est d'enrichir notre compréhension des interactions entre l'héritage culturel et esthétique d'une part, et la formation des identités professionnelles d'autre part, au sein de ce domaine culinaire éminent.

Le troisième chapitre de ce mémoire est ainsi organisé en trois sections distinctes. Dans un premier temps, nous présentons une description du secteur de la haute cuisine comme un terrain potentiel pour explorer le cadre théorique hybride proposer. Ensuite, nous proposons une approche théoriquement fondée qui reboucle avec la revue de littérature réalisée précédemment. Enfin, nous exposons une approche méthodologique basée sur l'observation empirique, qui pourrait être mise en œuvre dans le cadre d'un projet doctoral futur.

I. Secteur. La Haute Cuisine

Le secteur de la Haute Cuisine et la gastronomie contemporaine ont connu des évolutions significatives à différentes périodes, témoignant ainsi de la transition de ce domaine vers un nouveau paradigme, tant sur le plan organisationnel que gastronomique (Del Moral, 2020). Ce nouveau « paradigme » (voir Kuhn, 1970) réunit les deux courants émergents et démocratisés à la fin des années quatre-vingt-dix : la Nouvelle Cuisine en France et l'abstraction culinaire en Espagne, promue notamment par des chefs renommés tels que Ferrán Adrià (e.g. Svejnova et al., 2007) qui repose sur l'abstraction culinaire et la révolution texturale dans la gastronomie ; et prend la tangente des années digitales au début du siècle en immiscant de nouvelles pratiques culinaires plus susceptibles de se diffuser largement, voire mondialement, en grande partie grâce aux réseaux

sociaux. Ces nouvelles pratiques culinaires se manifestent à travers l'émergence de restaurants à bas prix (i.e., *low cost*) et de fast-foods gastronomiques, ainsi que dans de nombreuses nouvelles pratiques alimentaires et gastronomiques bien documentées (e.g. Sloan et al., 2015 ; De Saint-Quentin et Lemerrier, 2019, voir Del Moral, 2020 pour une revue exhaustive des paradigmes ayant façonné l'histoire et la diffusion de la gastronomie). Parmi ces pratiques, on peut citer l'internationalisation conceptuelle des *tapas* espagnoles, les fusions créatives avec les cuisines ethniques, l'essor du mouvement « locavore » prônant une consommation locale, ainsi que des pratiques sociales telles que le phénomène de « foodstagramming » - une fusion de « food » et « instagramming » (e.g. Wong et al., 2019). Dans cette perspective, la Haute Cuisine est considérée comme un phénomène social (Del Moral, 2020, p. 2) qui témoigne à la fois de l'histoire populaire et institutionnelle et de l'évolution conceptuelle et sensorielle de la gastronomie contemporaine depuis la Révolution française.

La pratique occupe une place centrale dans le domaine de la Haute Cuisine et façonne la culture organisationnelle de ces milieux, qui rassemblent des brigades et des chefs d'élite. Ces groupes se distinguent par leur expertise technique, une formation de haut niveau axée sur l'excellence, ainsi qu'une collaboration étroite basée sur le partage. Les chercheurs identifient des « petits échanges de pratiques » fréquents sur des aspects très routiniers de leur travail – par exemple maîtriser la tâche de la découpe des aliments, être régulier et précis, etc. (Louisgrand et Islam, 2021). Cette intrication entre la main et l'humain – le travail de la main et de l'esprit et la gestion des relations professionnelles – mène à envisager le secteur de la Haute Cuisine comme extrêmement pertinent pour « analyser la vie organisationnelle » (Watson, 2010).

Dans ces situations souvent complexes, intriquées et interdépendantes – où la pratique culinaire, les connaissances, le partage d'expérience, la collaboration, l'identité professionnelle et la mémoire collective sont intimement liés au sein d'une même communauté – il est possible de rapprocher cette dynamique des principes fondamentaux des communautés de pratique (*communities of practice*) (Wenger, 1998 ; 2000). Pour rappel, une *communauté de pratique*, selon la définition de Wenger (1998 ; 2000), est une entité sociale où les membres sont liés de manière informelle par une expertise partagée et une passion commune pour une activité, et engagés à un certain degré dans cette structure sociale. Ces communautés partagent un ensemble de ressources (*shared repertoire*) et placent l'apprentissage social au cœur de leurs interactions. Les dimensions immatérielles, cognitives et esthétiques de cette configuration en font un sujet pertinent à étudier

dans le contexte des organisations basées sur la pratique artisanale, lesquelles sont enracinées dans une communauté (Sasaki et al., 2019).

Les communautés de pratique artisanale, telles qu'abordées dans la section initiale de notre revue de littérature, reposent sur une relation profonde entre la tradition, la modernité, et la quête d'excellence (Downey et al., 2024). Le contexte de la Haute Cuisine est révélateur de cette relation à la croisée d'une tradition séculaire et d'une vision novatrice et contemporaine, et ce contraste (i.e., tradition *versus* modernité), observable dans la manière dont ces communautés jonglent avec les influences historiques tout en répondant aux exigences contemporaines pour redéfinir sans cesse leur identité et leurs méthodes, constitue un aspect significatif à explorer dans le cadre de la recherche organisationnelle. Nous envisageons ce domaine comme une source pertinente et prometteuse pour élucider la structure du travail artisanal au sein des communautés professionnelles pratiquant une activité spécifique (i.e., *communautés de pratique artisanale*) et soutenons l'idée majeure que ce domaine des CoPs met en avant des approches alternatives ancrées dans une réinterprétation moderne qui intègre les valeurs traditionnelles, réévalue l'héritage passé, et accorde une importance particulière à la *praxis* (Fenton et Langley, 2011), à l'*aïsthésis* (« sensation ») (Strati, 1996), et à « l'engagement humain habile » (Bell et Vachhani, 2019 ; Kroezen et al., 2021). En outre, cette configuration offre une base solide pour analyser les dynamiques internes et externes du travail artisanal, ainsi que pour examiner en détail les interactions spécifiques, les processus d'apprentissage et de transmission des connaissances qui favorisent le développement de l'identité professionnelle.

Les entités individuelles et collectives opérant dans le secteur de la Haute Cuisine se distinguent par leurs liens intrinsèques fondés sur l'identité (Nicolini et al., 2022), une dynamique perceptible à travers les tensions, les réalisations et les influences contemporaines qui façonnent ce domaine. Comme conséquence, la Haute Cuisine représente un domaine d'étude propice à l'analyse de l'interaction entre ces éléments et de leur incidence sur la dynamique organisationnelle au sein des communautés de pratiques artisanales. Par exemple, les chefs et leurs équipes, en combinant des compétences techniques et des attitudes distinctives des pratiques artisanales (Stierand, 2015 ; Louisgrand et Islam, 2021 ; Kroezen et al., 2021), vivent une expérience esthétique unique qui trouve une profonde inspiration dans le phénomène de groupe. A travers cette démarche, ils se distinguent en donnant forme à une culture organisationnelle singulière. De manière concomitante, ces organisations dénotent une forte connexion au territoire, principalement en raison de leur dépendance aux ressources alimentaires, à la saisonnalité, ainsi que de leur

engagement envers l'héritage culturel et leur contribution à la gastronomie et l'alimentation contemporaine. Ces éléments confèrent à ce secteur une importance cruciale dans la compréhension des processus d'ancrage territorial et esthétique de l'organisation.

Le secteur de la Haute Cuisine est caractérisé par un environnement extrêmement normatif, axé sur le statut, la division du travail et le bon fonctionnement de la hiérarchie (Rao et al., 2003 ; Durand et al., 2007 ; Lortie et al., 2023). Avec une multitude d'acteurs impliqués, une organisation millimétrée et orchestrée par des maîtres-chefs, ce secteur est un archétype organisationnel distinctif et unique où la haute créativité côtoie de près l'exigence et parfois même la terreur, la violence et les côtés les plus sombres du leadership (Gill et Burrow, 2017 ; Burrow et al., 2024). En ce sens, l'investigation est propice à la découverte des codes culturels et rituels associés aux formes de collaboration et de co-production, d'innovation, de créativité et de légitimité, basés sur une forte expérience esthétique et relationnelle menant à l'excellence et la résilience (Fine, 2009) et peut ainsi contribuer de façon majeure aux sciences des organisations et au management.

La littérature autour des pratiques organisationnelles culinaires et gastronomiques s'est largement reflétée dans l'étude de la stratégie, des processus, et des relations entre les acteurs, ainsi que sur les interactions entre les acteurs et leur environnement ou l'objet d'action, c'est-à-dire la pratique elle-même. Dans ce cadre, de nombreuses recherches ont exploré les dimensions relationnelle et collaborative du travail collectif dans le domaine culinaire, et, notamment, la dynamique de l'apprentissage, en se penchant par exemple sur les mécanismes d'acquisition des connaissances (e.g. Abecassis-Moedas et al., 2016) ainsi que sur leur gestion et leur exploitation en vue d'obtenir un avantage stratégique et compétitif (e.g. Gomez et Bouty, 2009). Les chercheurs ont également examiné la gestion de l'apprentissage à travers le prisme de la relation particulière et complexe entre le maître et l'apprenti (e.g. Stierand, 2015 ; Slavich et Castellucci, 2016). De manière simultanée à ces réflexions, d'autres chercheurs tels que Louisgrand et Islam (2021) examinent les interactions humaines en adoptant une approche relationnelle et épistémologique de l'esthétique organisationnelle. Ils conceptualisent ainsi la notion de « collaboration esthétique », qui explore les principes et mécanismes selon lesquels le « jugement esthétique » et les interactions relationnelles se combinent pour façonner la perception que les cuisiniers ont de leurs créations culinaires. Lortie et al. (2023) invitent quant à eux à réexaminer les moments dans lesquels un leadership de l'action collaboratif émerge dans un contexte hiérarchique, tandis que Bouty et al. (2018), ou plus récemment Feuls et al. (2021), se concentrent plus spécifiquement sur les pratiques de leadership créatif.

En parallèle de ces considérations, des chercheurs spécialistes du Management Organisationnel et Stratégique, ont travaillé sur la dimension stratégique, en la concevant comme une « constellation dynamique de pratiques hétérogènes » (Bouty et Gomez, 2010). Ces derniers ont ainsi examiné et comparé deux approches adoptées par les organisations culinaires contemporaines pour élaborer leur stratégie : une basée sur la pratique et une autre fondée sur les ressources. D'autres encore, tels que Svejnova et *al.* (2007) se sont intéressés à la gestion du changement et ont mis en lumière les stratégies employées par les entrepreneurs institutionnels du secteur gastronomique pour remplacer les logiques existantes et initier le changement. Ces acteurs de renom, tels que le chef espagnol Ferrán Adrià, s'efforcent de revisiter les normes établies, s'affranchissant d'un style académique pour une identité plus personnelle, et d'initier des processus de changement. Durand et *al.* (2007) ont, dans une certaine continuité, étudié les effets de ces changements institutionnels sur les évaluations externes par des tiers, en mettant en évidence des conséquences positives et négatives à « préserver » ou « violer » les codes sociaux dans lesquels les entreprises gastronomiques positionnent leur offre. Par conséquent, de nombreux chercheurs de la recherche sur le secteur de la Haute Cuisine se sont positionnés sur la théorie institutionnelle, à l'instar de Gomez et Bouty (2011). Ces chercheurs institutionnels ont notamment exploré le processus de légitimation par lequel des pratiques influentes émergent grâce à la collaboration entre les individus et le contexte institutionnel, et finissent par être reconnues comme conventionnelles par les institutions et les acteurs de l'industrie gastronomique. Gill et Burrow (2018) ont poursuivi cette investigation en mettant en évidence le rôle de la peur dans le maintien et la stabilité des institutions. Leur étude examine les mécanismes par lesquels les institutions préservent leur existence grâce à des processus de conformité et de « constriction cognitive », poussant ainsi les chefs à reproduire plutôt qu'à innover. Ces mécanismes tirent parti des émotions individuelles des chefs, qui, par le biais de la peur, utilisent les menaces et la violence pour lier les expériences personnelles de crainte à la transgression des règles institutionnalisées.

Prenant le contre-pied des questions précédentes, les chercheurs spécialisés dans l'innovation cherchent à comprendre comment les acteurs de l'industrie de la Haute Cuisine rompent avec la tradition et le conformisme institutionnel, et s'affranchissent de ces normes pour introduire des changements significatifs dans leur secteur. Dans ce cadre, l'étude de Slavich et *al.* (2020), qui adopte une perspective sémiotique sociale, offre un exemple remarquable et éloquent de l'importance des processus de création de sens dans la tentative d'expérimenter, de promouvoir et de légitimer un nouveau style culinaire qui repousse les limites du cadre institutionnel. A titre d'exemple, la catégorie « gastronomie moléculaire » émerge à la suite d'un processus de

catégorisation et de labellisation au cours duquel les acteurs se sont efforcés de remettre en question l'étiquette prédominante et de promouvoir le nouveau style culinaire. D'autres chercheurs enfin, explorent de manière approfondie les processus d'innovation, et particulièrement ceux qui consistent à réconcilier une approche traditionnelle avec une approche contemporaine. Messeni Petruzzelli et Savino (2014) ont ainsi enrichi notre compréhension de la manière dont les acteurs de l'industrie culinaire conservent d'anciens éléments de leur tradition et les combinent à de nouveaux composants pour renforcer le succès de leurs innovations.

Un autre courant important dans le domaine de la Haute Cuisine concerne l'examen des processus par lesquels les chefs et leurs équipes déploient la créativité tant au niveau individuel que collectif, et introduisent des modifications dans leur stratégie culinaire et leurs créations (e.g. Paris et Lang, 2015 ; Koch et al., 2018 ; Leone, 2020). Ces travaux sont étroitement liés au domaine de la recherche organisationnelle qui explore les capacités et les processus d'innovation dans ce secteur (e.g. Slavich et al., 2020).

Néanmoins, dans ce contexte et ce corpus, quelques rares mais importantes recherches se sont penchées sur le phénomène identitaire au sein de la Haute Cuisine. Par exemple, Fine (1996) a examiné les possibilités que les chefs ont de recourir à des « rhétoriques professionnelles », c'est-à-dire des alternatives conceptuelles liées à la profession, à l'art, à l'entreprise et au travail, pour construire le récit de leur identité professionnelle et influencer ainsi leur perception de leur propre travail. D'autre part, Burrow et al. (2024) ont exploré les processus de construction de l'identité en étudiant la manière dont ils sont incarnés et subis à travers une « esthétique de la souffrance », soulignant ainsi les effets paradoxaux, potentiellement risqués mais néanmoins fondamentaux, du travail identitaire vécu dans ce contexte. Malgré les bases qui ont été jeté avec ces études, nous observons une lacune importante alors que ce sujet est fondamental et au cœur du mouvement social culinaire et gastronomique.

Ainsi, malgré la diversité des travaux consultés et l'importance des études citées pour enrichir notre compréhension des dynamiques relationnelles, créatives et sémiotiques qui constituent une mouvance intéressante du secteur gastronomique, une manière de revitaliser cette conversation est de renforcer son axe identitaire et relier les questions d'apprentissage, d'innovation et de pouvoir (Nicolini, 2022). En effet, mise à part de rares et vieillissantes références sur cet aspect (e.g. Fine, 1996), bien qu'elles aient projeté un phare sur une manière d'étudier les identités

professionnelles, peu de recherches au sein de ce secteur concernent directement le travail identitaire narratif.

Aussi, suivant l'appel de Bell et al. (2018), Kroezen et al. (2021), soutenu récemment par Sirmon et al. (2022), nous suggérons d'approfondir l'étude de la construction des identités professionnelles au sein de l'industrie gastronomique. Nous envisageons d'identifier les différents niveaux d'analyse pertinents en relation avec la mémoire collective et l'héritage accumulé par ces communautés de pratiques artisanales.

Suivant une perspective symbolique et mythique de l'organisation, notre interrogation se focalise sur les dimensions esthétiques et traditionnelles des communautés fondées sur une pratique artisanale. Ce projet de recherche vise à investiguer la question générale suivante : *Comment les organisations pensent et mettent en œuvre des stratégies fondées sur l'esthétique et quels sont les potentiels en termes de durabilité et d'excellence ?* Pour enrichir notre compréhension des dimensions esthétiques et culturelles de la communauté de pratique artisanale et élaborer une typologie spécifique au modèle d'excellence et de durabilité, cette étude approfondit cette problématique. Dans le cadre de ce mémoire, l'attention se porte sur la question de recherche suivante : **Comment la « legacy » est manifestée, exprimée et pratiquée au sein des communautés de pratique artisanale ?** En explorant en détail la littérature pertinente et en proposant une fusion conceptuelle au sein du cadre théorique, alliant les théories du travail identitaire narratif aux théories de l'esthétique organisationnelle, nous proposons de répondre à cette interrogation. De cette manière, notre approche contribue à enrichir la littérature existante en proposant une approche théorique narrative et esthétique, qui tire profit des avancées récentes dans ces deux domaines théoriques, afin de guider une recherche exploratoire future sur le terrain.

II. Approche méthodologique théoriquement fondée

Dans le cadre de notre recherche, nous avons adopté une approche holistique, suivant les préconisations de Robinson et Kerr (2015), intégrant les avancées récentes dans deux domaines théoriques clés : le travail identitaire narratif (*Narrative Identity Work*) et l'esthétique organisationnelle (*Organizational Aesthetics*). Cette approche nous a permis de développer une approche théorique narrative et esthétique qui sera utile à l'élaboration d'une future grille d'analyse opérationnelle

originale, offrant un cadre pour investiguer ces dimensions du travail identitaire au sein des organisations.

Le travail identitaire narratif (*Narrative Identity Work*) s'inscrit dans le domaine émergent de la psychologie sociale et de la recherche organisationnelle. Il met l'accent sur la manière dont les individus construisent et négocient leur identité au sein de leur contexte professionnel à travers des récits narratifs. Ces récits, souvent influencés par les interactions sociales, les valeurs culturelles et les expériences professionnelles, jouent un rôle crucial dans la façon dont les individus se perçoivent et interagissent avec leur environnement de travail. Dans notre approche, nous avons intégré les concepts du travail identitaire narratif pour comprendre comment les membres d'une organisation donnée articulent leur identité individuelle avec l'identité collective de l'organisation. Nous avons étudié les principales contributions qui ont, au fil du temps, analysé les récits des acteurs organisationnels, leurs expériences professionnelles, ainsi que les interactions sociales au sein de l'organisation, et fondé une théorie narrative du travail identitaire.

L'esthétique organisationnelle (*Organizational Aesthetics*) est une perspective théorique émergente qui explore la dimension esthétique des organisations, en mettant l'accent sur la manière dont les aspects visuels, sensoriels et symboliques façonnent l'expérience des individus au sein de l'organisation. Cette approche reconnaît que les organisations ne sont pas seulement des structures rationnelles, mais aussi des environnements esthétiques qui influencent les émotions, les attitudes et les comportements des membres de l'organisation. En intégrant l'esthétique organisationnelle ancrée dans notre cadre théorique hybride, nous sommes en mesure de poursuivre une recherche empirique future qui puisse examiner comment les artefacts matériels et symboliques contribuent à façonner l'identité organisationnelle et à influencer les perceptions des membres. Nous pourrions ainsi explorer comment ces éléments esthétiques (i.e., dimension esthétique) interagissent avec les récits identitaires pour créer une expérience organisationnelle significative et engageante.

Pour de futurs travaux, notre approche sera utile à l'élaboration d'une grille d'analyse opérationnelle qui repose sur l'intégration des perspectives du travail identitaire narratif et de l'esthétique organisationnelle. Elle pourrait comprendre une série de dimensions clés, telles que les récits identitaires, les éléments esthétiques de l'organisation, les interactions sociales et les performances organisationnelles. Ainsi, une future démarche consistera à contribuer à ce champ en avançant cette grille de lecture, qui permettra d'explorer les liens complexes entre l'identité individuelle, l'identité collective et l'expérience esthétique au sein de l'organisation. Par ailleurs, cette grille visera à examiner comment ces facteurs interagissent pour influencer la culture

organisationnelle, la cohésion d'équipe et la satisfaction au travail. Enfin, elle peut trouver un intérêt dans le cadre d'une évaluation de l'impact de ces dynamiques sur la performance globale de l'organisation.

III. Approche méthodologique basée sur l'observation empirique

Une étude exploratoire a été menée au sein du Lycée des Métiers d'Occitanie, anciennement connu sous le nom d'École Hôtelière des Pyrénées. Ce lycée jouit d'une solide réputation dans le domaine culinaire, éducatif et professionnel de la région, et il demeure ancré dans des valeurs historiques tout en intégrant l'innovation. Il s'engage à maintenir une mission pédagogique et une action professionnelle de premier ordre. Nous avons exploré les options méthodologiques et démarches empiriques possibles pour approcher le terrain dans un temps imparti, soit en échantillon limité, il fallait se poser la question de la pertinence d'un tel volume de données. Dans le cas présent, trois raisons ont motivé une démarche exploratoire focalisé sur un cas unique (Yin, 1984 ; 1994) :

1. L'accès (proximité) à un terrain exemplaire et centenaire (i.e., cas critique),
2. La prise en considération des archives départementales « *qui font parler le cas* », fournissant des récits uniques à travers l'histoire,
3. La rencontre avec un des premiers participants à l'exploration a conforté les prises de position sur un niveau d'analyse similaire, dans la formation et l'éducation.

Ainsi, nous avons dirigé notre attention sur ce cas unique, tout en ayant une vision périphérique sur des phénomènes à plus larges échelles ou des tendances (Helin et al., 2023). Cette démarche a été entreprise suivant un processus de collecte de données primaires et secondaires permettant d'illustrer un récit de l'organisation à travers son passé, son présent et ses perspectives.

Un premier entretien exploratoire a été mené avec le Directeur de la Formation Professionnelle et Technologique. Des documents issus des archives départementales ont complété et soutenu la collecte secondaire (cf. [Tableau 2](#)). À mesure que le processus de recherche se déroulait, l'importance et la pertinence de ces données se sont avérées évidentes et, réjouis de découvrir dans la collection documentaire départementale une richesse d'informations sur l'héritage culturel de la région, nous avons entrepris un travail documentaire physique et en ligne qui a permis de constituer une base propre de huit documents, une dizaine de photos et vidéos,

ainsi que des notes d'observation. Après le travail documentaire, les notes et documents ont été numérisés et transcrits par écrit.

Bien que les données demeurent limitées en quantité, elles présentent une valeur significative dans le processus de recherche (Yin, 1984). Elles offrent une opportunité précieuse de s'éloigner de la spéculation théorique et de confronter les concepts à la réalité empirique. L'investigation terrain fournit un instantané du Lycée des Métiers, c'est-à-dire un aperçu immédiat et concret de l'histoire de l'établissement scolaire, permettant ainsi une première immersion dans le contexte étudié. Ces données servent de point de départ crucial pour une analyse plus approfondie, tout en offrant la possibilité d'explorer plus en détail les dynamiques et les phénomènes observés dans la littérature. Cette immersion directe dans le contexte étudié permet d'identifier des angles d'analyse novateurs qui auraient pu échapper à une exploration purement théorique.

En conséquence, ces données enrichissent la recherche en offrant une nuance supplémentaire à la compréhension des phénomènes étudiés, tout en ouvrant la voie à de nouvelles réflexions. Les données secondaires, et notamment les archives, situent le phénomène dans un contexte et une histoire.

Tableau 2 : Répertoire des Archives Départementales Consultées Durant la Collecte

Secondaire

1	Revue <i>L'Auta que bufo un cop cado mès</i> : organe de la société les Toulousains de Toulouse et amis du vieux Toulouse	Datée du 01/05/1901
2	Revue <i>Touring Club de France</i>	Datée du 01/01/1918
3	Gazette de Biarritz-Bayonne et Saint Jean de Luz	Datée du 04/08/1920
4	Revue Le Midi Socialiste	Datée du 27/02/1923
5	Revue de la Vie Universitaire	Datée du 15/09/1924
6	Gazette Figaro	Datée du 21/04/1924
7	Revue de l'Université	Datée de 1924
8	Revue de l'École Unique	Datée de 1926

CHAPITRE 4

~

DISCUSSION

Le quatrième et dernier chapitre de ce mémoire se compose principalement de deux sections. Tout d'abord, nous présentons un état des premières observations et proposons une perspective pour un travail empirique ultérieur. Ensuite, nous abordons les conclusions, où nous discutons des contributions potentielles de ce travail ainsi que celles attendues dans le domaine de la recherche sur les communautés de pratique artisanale et l'esthétique organisationnelle.

I. Premières observations et Perspectives Futures. Fondements empiriques et implications méthodologiques

Dans le cadre de cette étude, plusieurs axes de recherche émergent, ouvrant la voie à de futures investigations dans le domaine des communautés de pratique artisanale et de l'esthétique organisationnelle. Ces perspectives offrent des opportunités de développement théorique et méthodologique significatives, tout en élargissant notre compréhension des dynamiques identitaires et communautaires au sein de ces contextes spécifiques. L'un des aspects les plus pertinents à explorer davantage est l'approfondissement des dynamiques identitaires au sein des communautés de pratique artisanale. En particulier, une recherche plus approfondie sur la construction et la négociation de l'héritage culturel et esthétique au sein des processus d'identification professionnelle des artisans pourrait apporter des éclairages précieux sur la manière dont ces communautés se définissent, se différencient et se renforcent mutuellement. Cette exploration pourrait se concentrer sur les processus de socialisation professionnelle, les rituels de transmission des savoirs, ainsi que sur les mécanismes de reconnaissance et d'attribution de valeur au sein de ces communautés. Une approche méthodologique mixte combinant des entretiens semi-structurés, des observations participantes et des analyses documentaires pourrait être envisagée dans le cadre d'un futur travail pour capturer la richesse et la complexité de ces dynamiques identitaires. Ceci s'est manifesté comme pertinent suite à un premier entretien exploratoire réalisé avec un informateur d'une école hôtelière en région toulousaine.

Une autre perspective intéressante à développer est l'exploration des interactions esthétiques au sein des organisations artisanales. Cette dimension esthétique, souvent négligée dans les études

organisationnelles des écoles classiques, joue un rôle central dans la définition des identités et des pratiques de production au sein de ces communautés. Une recherche approfondie sur la manière dont les artisans créent, négocient et perçoivent leur héritage esthétique et culturel pourrait contribuer à une meilleure compréhension de la spécificité et de la diversité des pratiques artisanales contemporaines. Pour explorer ces interactions esthétiques, des approches méthodologiques sensibles aux dimensions sensorielles et matérielles pourraient être adoptées. Par exemple, des méthodes d'observation participante approfondie combinées à des techniques d'analyse sémiotique ou phénoménologique, dans la lignée des chercheurs mentionnés dans ce mémoire, pourraient permettre de saisir la signification et la portée des expériences esthétiques vécues par les artisans dans leur environnement de travail.

Enfin, l'intégration des nouvelles technologies dans les pratiques artisanales et, à l'inverse, les synergies de ces dernières avec les besoins industriels, offrent un domaine de recherche prometteur. L'impact des technologies émergentes telles que l'impression 3D, l'intelligence artificielle ou la réalité virtuelle sur les processus de production, les relations de travail et les dynamiques identitaires dans les communautés de pratique artisanale reste largement sous-exploité. Une exploration approfondie de ces interactions pourrait fournir des perspectives précieuses sur les défis et les opportunités rencontrés par les communautés de pratique artisanale dans un contexte de transformation numérique et d'hybridation des techniques.

En conclusion, ces perspectives de recherche, qui pourront être mises en œuvre dans un futur travail de recherche en Doctorat, offrent un cadre stimulant pour approfondir notre compréhension des dynamiques identitaires et esthétiques au sein des communautés de pratique artisanale. En combinant des approches théoriques novatrices avec des méthodes de recherche rigoureuses, il est possible de contribuer de manière significative à l'enrichissement du champ des études sur l'artisanat et l'esthétique organisationnelle.

II. Conclusions. Contributions au Domaine de Recherche

Notre étude s'inscrit dans une perspective de recherche influencée par les travaux de Sennett (2022) ainsi que d'autres chercheurs éminents tels qu'Adamson (2013), Bell et al. (2021), Kroezen et al. (2021), Blanchard et al. (2022 ; 2023), entre autres contributions importantes. Nous soutenons que notre approche, combinée aux avancées passées et futures dans le domaine, peut

contribuer à redéfinir les contours, à établir de nouvelles bases et à définir des seuils de réflexion pour anticiper et instaurer de nouvelles configurations durables du travail dans notre société. Cette démarche, en tenant compte à la fois des avancées de la recherche sur le long terme et des progrès du savoir collectif, requiert la mise en place de plusieurs stratégies visant à soutenir la recherche conceptuelle au moyen d'un cadre méthodologique pertinent et utile pour les praticiens.

À la lumière de la théorie du travail identitaire narratif, et sous l'angle de l'esthétique organisationnelle, je tente de comprendre comment ces processus se manifestent ou *prennent lieu* dans divers contextes managériaux, précisément dans les communautés de pratique. La question de l'esthétique dans une perspective du travail identitaire ramène à une forme essentielle, très condensée, des aspects expressifs de l'identité et même à sa forme viscérale, incarnée, qui la trahit sans conteste : des sensations, des sentiments, des pratiques, des croyances, valeurs ou référents de culture. De plus, se positionner dans une perspective esthétique évoque un rapport distinctif du chercheur à l'égard de l'objet et du processus de recherche, ainsi qu'une attention spécifique portée sur son déroulement. De l'application théorique au retour terrain, l'intégration d'une grille d'analyse selon cette perspective peut conduire à détecter des données jusqu'alors difficilement saisissable par les moyens conventionnels, tels que des sentiments, des souvenirs, des convictions (au sens raisonnement) ou des projections. Elle sert de point d'ancrage pour enraciner le protocole dans une démarche de recherche qualitative approfondie, et dévoile des preuves essentielles de l'interaction de la vie organisationnelle avec les dimensions purement individuelles, mais également en synergies collectives ; et d'autres preuves, concernant la perméabilité entre identité individuelle, sociale et professionnelle.

L'objectif de notre recherche est de réintroduire la figure de l'artisan dans sa perspective métier, en l'appréhendant de manière concentrique par rapport à la communauté de pratique à laquelle il appartient. Ce faisant, nous cherchons à mieux comprendre les échanges entre les sphères privées et collectives du travail artisanal. En nous appuyant sur un certain nombre de questions soulevées dans de récents appels à contributions, nous avons jugé opportun d'explorer les frontières symboliques qui unissent et distinguent les communautés de pratique dans le contexte du travail artisanal. Nous nous sommes particulièrement intéressés à la manière dont ces frontières contribuent à façonner des identités partagées entre les artisans au sein d'une communauté de pratique, et comment la perspective de l'ancrage géographique et temporel ajoute une dimension supplémentaire à la définition de ces identités. Nous proposons ainsi d'enrichir notre compréhension des contenus de l'héritage et des artefacts, en déterminant leurs aspects culturels et

esthétiques, ainsi que les mécanismes de transfert, d'appropriation et de revisite de ces contenus culturels.

Notre examen approfondi de la littérature et de la théorie relatives au travail sur les ressources soulève des interrogations supplémentaires quant à la genèse et à la gestion des récits identitaires, élément central de la théorie du travail identitaire. Nous avançons également que la gestion des ressources narratives, comprenant l'héritage comme un élément constitutif, contribue à renforcer le travail identitaire et peut même soutenir un processus de résilience individuelle. Cette démarche devient d'autant plus impérative à mesure que nous observons une intensification et une omniprésence des forces discursives dans notre époque, susceptibles de perturber l'équilibre du travail identitaire ou de le contraindre à se réajuster.

Nous argumentons que les théories sur le travail identitaire narratif et sur l'esthétique ont des connexions fortes et partagent des liens substantiels, justifiant ainsi leur rapprochement pour analyser la vie organisationnelle. Ce champ de recherche sur l'esthétique organisationnelle s'articule essentiellement autour de l'exploration de la dimension esthétique de la vie organisationnelle et tend vers une philosophie des organisations, susceptible de promouvoir un nouveau paradigme de la modernité face au post-rationalisme. En outre, il constitue un terrain propice pour explorer des perspectives alternatives sur la vie organisationnelle et générer de nouvelles connaissances.

Notre examen apporte au domaine de la recherche organisationnelle trois principaux axes de contributions, auquel s'ajoute une proposition de cadre méthodologique futur. Un premier axe concerne la contribution essentielle à la littérature sur le travail artisanal en identifiant et en contextualisant la figure de l'artisan au sein de sa communauté de pratique. En remettant en perspective le rôle et l'importance de l'artisan dans son environnement social et professionnel, cette recherche enrichit notre compréhension de la pratique artisanale et de son impact sur les communautés où elle s'inscrit. Un deuxième axe repose sur la réactivation du débat sur les communautés de pratique, en reprenant les recommandations de Kroezen et *al.* (2021), Bell et *al.* (2021) et Sennett (2022). En proposant une approche spécifique des communautés de pratiques artisanales et en mettant en avant une philosophie organisationnelle fondée sur la pratique, cette recherche stimule la réflexion sur les dynamiques communautaires et leurs implications pour la pratique artisanale. Dans un troisième axe, ce travail propose également des contributions théoriques significatives à la fois à la théorie du travail identitaire narratif et à celle de l'esthétique organisationnelle. En proposant un couplage théorique novateur et un rapprochement philosophique entre ces deux courants, ce Mémoire ouvre de nouvelles perspectives de recherche

et enrichit notre compréhension des processus identitaires et esthétiques au sein des organisations. Une seconde contribution théorique repose sur l'ajout de l'*héritage* dans les « fondamentaux » organisationnels, tels que décrits par Sastre et Yega (2023), c'est-à-dire « les acquis » de l'organisation. Enfin, le potentiel d'un quatrième axe permettra de contribuer à ce champ par une perspective méthodologique différente en proposant l'utilisation des archives comme outil d'investigation. Cette approche enrichit le champ méthodologique en offrant une nouvelle manière d'explorer et d'analyser les pratiques artisanales et leur évolution au fil du temps.

Une future recherche permettrait ainsi de poursuivre les trois objectifs suivants : (i) investiguer les aspects partagés de la culture esthétique organisationnelle et analyser les mécanismes qui la sous-tendent, (ii) apporter un éclairage sur les stratégies artisanales en caractérisant leurs modèles fondés sur l'esthétique et l'art de la pratique, et (iii) déterminer les éléments communicants et les zones de repli de la communauté de pratique en explorant le récit d'un modèle axé sur l'excellence et la durabilité.

NOTES

[1] Dossier de presse du ministère de la Culture et du ministère du Commerce, de l'Artisanat et du Tourisme. « *Métiers de la main, métiers de demain : une nouvelle stratégie nationale en faveur des métiers d'art* ». Publié le 30/05/2023. [Métiers de la main, métiers de demain : une nouvelle stratégie nationale en faveur des métiers d'art | economie.gouv.fr](https://economie.gouv.fr/metro/medias/2023/05/30/metiers-de-la-main-metiers-de-demain-une-nouvelle-strategie-nationale-en-faveur-des-metiers-d-art)

[2] Site internet Le Monde des Artisans. Dossier intitulé « *Plan pour les indépendants : un bon début* ». Publié le 05/01/2024. [Plan en faveur des indépendants : quelles avancées concrètes pour les artisans ? \(lemondedesartisans.fr\)](https://lemondedesartisans.fr/plan-en-faveur-des-independants-que-les-avancees-concretes-pour-les-artisans/)

[3] Site internet des Archives Nationales du Monde du Travail. Dossier thématique du Mois de Décembre 2022 intitulé « *Un nouvel âge d'or pour le textile « fabriqué en France » ?* ». Publié le 20/12/2022. [Un nouvel âge d'or pour le textile « fabriqué en France » ? \(culture.gouv.fr\)](https://culture.gouv.fr/fr/un-nouvel-age-d-or-pour-le-textile-fabrique-en-france)

[4] Dans son ouvrage, Sennett avance l'argument que « faire, c'est penser », illustrant cette idée à travers l'exemple de l'artisanat qu'il considère comme une forme d'expertise capable d'unir deux domaines qui ont longtemps été distincts dans les sciences et les arts : la pratique manuelle et la réflexion intellectuelle. En conférant une intelligence à l'acte de création et en donnant une âme et du corps aux concepts théoriques, l'artisanat réconcilie des perspectives qui ont souvent été opposées dans les sociétés occidentales. Il soutient que ces oppositions ont contribué à dévaloriser le travail manuel et à dégrader de manière générale les formes de travail.

[5] Le Figaro. (2018, 18 avril). *Filière bois : moins de 1.500 scieries en France*. <https://www.lefigaro.fr/flash-eco/2018/04/18/97002-20180418FILWWW00178-filiere-bois-moins-de-1500-scieries-en-france.php>

[6] Site officiel de la Chambres de Métiers et de l'Artisanat.

[7] Site officiel de la Chambres de Métiers et de l'Artisanat.

[8] Remarquons d'ailleurs une initiative unique de la plateforme de valorisation MosaiC de HEC Montréal, qui, en novembre 2008, organise un atelier sur le thème des CoPs intitulé « Créer, implanter et gérer des communautés de pratique : un dialogue entreprise-université » en partenariat avec le Groupe Beta, le Centre Francophone d'informatisation des organisations (CEFRIO) et l'Institut pour le Management de la Recherche et de l'Innovation (IMRI) de Paris Dauphine. Cet événement visait à présenter et comparer des recherches-actions menées au Québec et en France, accompagnant la mise en place de communautés de pratique dans diverses organisations telles que Bell Canada, France Télécom, IBM Bromont, le Conseil de l'Europe, GDF Suez, Ubisoft, etc.

[9] Selon la conception du soi écologique proposée par Arne Naess l'individu n'est pas séparé du phénomène dont il fait l'expérience, en d'autres termes, durant l'expérience « spontanée » d'apprentissage, le sujet n'est distinct ni de l'expérience, ni du contenu de l'apprentissage, mais partie prenante de ce phénomène.

[10] Site internet de l'Academy of Management. Appel à communications pour un numéro spécial – Academy of Management Perspectives (AMP) du 01/03/2023. [Academy of Management Perspectives—Influence of Legacy on Individuals, Families and Organization - Entrepreneurship Division \(aom.org\)](https://aom.org/entrepreneurship-division/influence-of-legacy-on-individuals-families-and-organization)

[11] La littérature fait souvent mention à l'expression « *echoes of the past* » pour désigner cette intention particulière de vouloir rendre compte de l'omniprésence et de la résonance continue du passé dans le présent. Cette expression met en avant l'idée que les influences du passé ne se limitent pas à des événements isolés, mais qu'elles sont plutôt présentes de manière diffuse et persistante dans tous les aspects de la vie organisationnelle. Ainsi, en parlant des « échos du passé » dans le contexte de la recherche sur la *legacy*, on souligne l'ampleur et la complexité de l'influence du passé sur les organisations et ravivons la possibilité d'unifier le champ de la recherche qui traite de l'héritage, des traditions, de la mémoire organisationnelle, entre autres déclinaisons.

[12] Les 10 études les plus citées dans le corpus de Radu-Lefebvre et al. (2024) en janvier 2023 sont : Jaskiewicz et al. (2015), De Massis et coll. (2016), Zahra et coll. (2007), Chlosta et al. (2012), Suddaby et al. (2015), Burton et Beckman (2007), Vrontis et al. (2016), Salvato et coll. (2010), Mitchell et coll. (2011), et Micelotta et Raynard (2011).

[13] Kuhn définit la notion de « paradigme » comme « l'ensemble des théories formelles, des expériences et des méthodes de travail qui définissent un processus » scientifique, économique ou social (cité dans Del Moral, 2020).

[14] Schwalbe et Mason (1996) ont réalisé une étude pionnière et sans précédent sur les processus identitaires et leur dynamique collective. Bien que datée, cette étude demeure pertinente et largement reprise en raison de son approche rigoureuse et exhaustive dans l'analyse des processus. Ils décrivent en détail quatre phases cruciales, qui composent un processus complet bien que leur séquence ne soit pas toujours linéaire : (i) une phase de définition, par la création d'une représentation sociale, (ii) une phase de codage, par la création d'un ensemble de règles et de conventions, (iii) une phase d'affirmation, par la création d'opportunités pour mettre en œuvre et valider les revendications d'une identité, (iv) une phase de protection de la signification d'une identité et l'application des codes pour la signifier (1996, p. 123).

[15] Le mot primaire est utilisé ici pour souligner que l'étude de la dimension esthétique fournit des détails fondamentaux et essentiels sur l'organisation. En d'autres termes, il met en évidence le fait que l'esthétique permet d'explorer des aspects fondamentaux de l'organisation qui peuvent échapper à d'autres approches de recherche. L'esthétique offre aussi un niveau d'abstraction qui permet d'élargir, approfondir et sophistication notre compréhension globale des phénomènes de la vie organisationnelle.

[16] Strati (1996, p. 215) parle d'oscillation entre le sujet qui décrit son expérience et l'organisation qui est décrite, soulignant l'interaction complexe et bidirectionnelle qui se produit lors de l'expérience esthétique, où les deux aspects influencent mutuellement la perception esthétique. Dans le champ de la recherche, ces deux aspects se partagent une littérature foisonnante.

[17] La phrase 'ce qui se joue' dans le contexte de la recherche sur la production esthétique se retrouve dans le concept de jeu identitaire décrit dans le mémoire (voir p. 5). Dans cette situation, 'ce qui se joue' fait référence aux éléments en jeu, aux interactions et aux dynamiques qui se déroulent pendant la collaboration esthétique. Cette expression suggère l'idée d'une scénarisation, où les participants explorent, expérimentent, s'engagent, et performant. Elle suggère également l'idée d'un jeu de pouvoirs, où chaque partie opère en fin stratège, ou en complice. Notre contribution repose sur la façon dont cela pourrait être lié au concept de jeu identitaire décrit dans le mémoire.

[18] Le mot primaire est utilisé ici pour souligner que l'étude de la dimension esthétique fournit des détails fondamentaux et essentiels sur l'organisation. En d'autres termes, il met en évidence le fait que l'esthétique

permet d'explorer des aspects fondamentaux de l'organisation qui peuvent échapper à d'autres approches de recherche. L'esthétique offre aussi un niveau d'abstraction qui permet d'élargir, approfondir et sophistication notre compréhension globale des phénomènes de la vie organisationnelle.

BIBLIOGRAPHIE

- Abecassis-Moedas, C., Sguera, F., & Ettlie, J. E. (2016). Observe, innovate, succeed : A learning perspective on innovation and the performance of entrepreneurial chefs. *Journal of Business Research*, 69(8), 2840-2848. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2015.12.053>
- Adamson, G. (2013). *The Invention of Craft*. Bloomsbury Academic/V&A Publishing. <https://researchonline.rca.ac.uk/1432/>
- Ahuja, S., Heizmann, H., & Clegg, S. (2019). Emotions and identity work : Emotions as discursive resources in the constitution of junior professionals' identities. *Human Relations*, 72(5), 988-1009. <https://doi.org/10.1177/0018726718785719>
- Albert, S., Ashforth, B. E., & Dutton, J. E. (2000). Organizational Identity and Identification : Charting New Waters and Building New Bridges. *Academy of Management Review*, 25(1), 13-17. <https://doi.org/10.5465/amr.2000.2791600>
- Alvesson, M., & Willmott, H. (2002). Identity Regulation as Organizational Control : Producing the Appropriate Individual. *Journal of Management Studies*, 39(5), 619-644. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00305>
- Amin, A., & Roberts, J. (2008). Knowing in action : Beyond communities of practice. *Research Policy*, 37(2), 353-369. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2007.11.003>
- Anteby, M., Chan, C. K., & DiBenigno, J. (2016). Three Lenses on Occupations and Professions in Organizations : Becoming, Doing, and Relating. *Academy of Management Annals*, 10(1), 183-244. <https://doi.org/10.5465/19416520.2016.1120962>
- Anteby, M., & Molnár, V. (2012). Collective Memory Meets Organizational Identity : Remembering to Forget in a Firm's Rhetorical History. *Academy of Management Journal*, 55(3), 515-540. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0245>
- Ashforth, B. (2000). Role transitions in organizational life: An identity-based perspective. Routledge.
- Ashforth, B. E., Caza, B. B., & Meister, A. (2023). My Place : How Workers Become Identified with Their Workplaces and Why It Matters. *Academy of Management Review*, amr.2020.0442. <https://doi.org/10.5465/amr.2020.0442>
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in Organizations : An Examination of Four Fundamental Questions. *Journal of Management*, 34(3), 325-374. <https://doi.org/10.1177/0149206308316059>
- Ashforth, B. E., Joshi, M., Anand, V., & O'Leary-Kelly, A. M. (2013). Extending the expanded model of organizational identification to occupations. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(12), 2426-2448. <https://doi.org/10.1111/jasp.12190>
- Ashforth, B. E., & Schinoff, B. S. (2016). Identity Under Construction : How Individuals Come to Define Themselves in Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3(1), 111-137. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-041015-062322>
- Baldessarelli, G., Stigliani, I., & Elsbach, K. D. (2022). The Aesthetic Dimension of Organizing : A Review and Research Agenda. *Academy of Management Annals*, 16(1), 217-257. <https://doi.org/10.5465/annals.2020.0198>
- Barbera, F., Stamm, I., & DeWitt, R.-L. (2018). The Development of an Entrepreneurial Legacy : Exploring the Role of Anticipated Futures in Transgenerational Entrepreneurship. *Family Business Review*, 31(3), 352-378. <https://doi.org/10.1177/0894486518780795>
- Bardon, T., Brown, A. D., & Pez e, S. (2017). Identity regulation, identity work and phronesis. *Human Relations*, 70(8), 940-965. <https://doi.org/10.1177/0018726716680724>
- Barley, S. R., Bechky, B. A., & Milliken, F. J. (2017). The Changing Nature of Work : Careers, Identities, and Work Lives in the 21st Century. *Academy of Management Discoveries*, 3(2), 111-115. <https://doi.org/10.5465/amd.2017.0034>
- Basque, J., & Langley, A. (2018). Invoking Alphonse : The founder figure as a historical resource for organizational identity work. *Organization Studies*, 39(12), 1685-1708. <https://doi.org/10.1177/0170840618789211>
- Bazin, Y. (2013). Understanding organisational gestures : Technique, aesthetics and embodiment. *Scandinavian Journal of Management*, 29(4), 377-393. <https://doi.org/10.1016/j.scaman.2013.09.003>
- Bazin, Y., & Korica, M. (2021). Aesthetic Objects, Aesthetic Judgments and the Crafting of Organizational Style in Creative Industries. *Journal of Management Inquiry*, 30(3), 312-330. <https://doi.org/10.1177/1056492620916519>

- Beucher, V., & Jutras, F. (2007). Étude comparative de la métasynthèse et de la méta-analyse qualitative. *Recherches qualitatives*, 27(2), 58. <https://doi.org/10.7202/1086786ar>
- Beech, N. (2008). On the Nature of Dialogic Identity Work. *Organization*, 15(1), 51-74. <https://doi.org/10.1177/1350508407084485>
- Beech, N., Brown, A. D., Coupland, C., & Cutcher, L. (2021). Learning from difference and similarity : Identities and relational reflexive learning. *Management Learning*, 52(4), 393-403. <https://doi.org/10.1177/13505076211038900>
- Bell, E., Dacin, M. T., & Toraldo, M. L. (2021). Craft Imaginaries – Past, Present and Future. *Organization Theory*, 2(1), 2631787721991141. <https://doi.org/10.1177/2631787721991141>
- Bell, E., Mangia, G., Taylor, S., & Toraldo, M. L. (2018). *The Organization of Craft Work : Identities, Meanings, and Materiality*. Routledge.
- Bell, E., & Vachhani, S. J. (2020). Relational Encounters and Vital Materiality in the Practice of Craft Work. *Organization Studies*, 41(5), 681-701. <https://doi.org/10.1177/0170840619866482>
- Beyes, T., & Holt, R. (2020). The Topographical Imagination : Space and organization theory. *Organization Theory*, 1(2), 2631787720913880. <https://doi.org/10.1177/2631787720913880>
- Beyond 'the Eye' of the Beholder : Scent innovation through analogical reconfiguration—Gazi Islam, Nada Endrissat, Claus Noppney, 2016.* (s. d.). Consulté 25 avril 2024, à l'adresse <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0170840615622064>
- Bhirud, S., Rodrigues, L., & Desai, P. (2005). Knowledge sharing practices in KM: a case study in Indian software subsidiary. *Journal of Knowledge Management Practice*, 6(2), 83-90.
- Blanchard, G. (2023). Artisans et conflits identitaires : Quelles stratégies de résolution des tensions ? *Revue de l'Entrepreneuriat / Review of Entrepreneurship*, 22(4), 109-144.
- Blanchard, G., & Albert-Cromarias, A. (2022). L'artisanat français : Une revue de littérature: French craftsmanship: a literature review. *Revue Internationale PME*, 35(3/4), 124-149. <https://doi.org/10.7202/1095586ar>
- Bloom, M., Colbert, A. E., & Nielsen, J. D. (2021). Stories of Calling : How Called Professionals Construct Narrative Identities: Administrative Science Quarterly. *Administrative Science Quarterly*, 66(2), 298-338. <https://doi.org/10.1177/0001839220949502>
- Blundel, R., Koomen, P., & Bell, E. (2019). *Examining Craft Work : Methodological Challenges and Choices*. 35th EGOS Colloquium, Enlightening the Future: The Challenge for Organizations, Edinburgh, Scotland. https://www.egosnet.org/2019_edinburgh/colloquium_program_overview
- Bodrožić, Z., & Adler, P. S. (2018). The Evolution of Management Models : A Neo-Schumpeterian Theory. *Administrative Science Quarterly*, 63(1), 85-129. <https://doi.org/10.1177/0001839217704811>
- Boldrini, J.-C., & Chéné, E. (2011). L'innovation des entreprises artisanales. Les effets de proximités. *Revue française de gestion*, 37(213), 25-41. <https://doi.org/10.3166/rfg.213.25-41>
- Bouilloud, J.-P., & Deslandes, G. (2015). The Aesthetics of Leadership : Beau Geste as Critical Behaviour. *Organization Studies*, 36(8), 1095-1114. <https://doi.org/10.1177/0170840615585341>
- Bouty, I., & Gomez, G. (2010). From resources to practice : Analyzing a vegetable strategy in haute cuisine. *Revue Française de Gestion*, 203(4), 149-161. Scopus. <https://doi.org/10.3166/RFG.203.149-161>
- Bouty, I., Gomez, M.-L., & Stierand, M. (2018). The Creative Leadership Practices of Haute Cuisine Chefs. In *Creative Leadership*. Routledge.
- Boxenbaum, E., Jones, C., Meyer, R. E., & Svejenova, S. (2018). Towards an Articulation of the Material and Visual Turn in Organization Studies. *Organization Studies*, 39(5-6), 597-616. <https://doi.org/10.1177/0170840618772611>
- Bozkurt, Ö., & Lara Cohen, R. (2019). Repair work as good work : Craft and love in classic car restoration training. *Human Relations*, 72(6), 1105-1128. <https://doi.org/10.1177/0018726718786552>
- Bréchet, J.-P., Journé-Michel, H., & Schieb-Bienfait, N. (2008). Figures de la conception et de l'innovation dans l'artisanat. *Revue internationale P.M.E. Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise*, 21(2), 43-73. <https://doi.org/10.7202/029431ar>
- Brewer, M. B., & Gardner, W. (1996). Who is this « We »? Levels of collective identity and self representations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(1), 83-93. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.71.1.83>

- Brickson, S. L. (2013). Athletes, Best Friends, and Social Activists : An Integrative Model Accounting for the Role of Identity in Organizational Identification. *Organization Science*, 24(1), 226-245. <https://doi.org/10.1287/orsc.1110.0730>
- Brooks, J., Grugulis, I., & Cook, H. (2020). Rethinking Situated Learning : Participation and Communities of Practice in the UK Fire and Rescue Service. *Work, Employment and Society*, 34(6), 1045-1061. <https://doi.org/10.1177/0950017020913225>
- Brown, A. (2021). The mark of the researcher's hand : The imperfections of craft in the process of becoming a qualitative researcher. *Management Learning*, 52(5), 541-558. <https://doi.org/10.1177/1350507620972235>
- Brown, A. D. (2015). Identities and Identity Work in Organizations. *International Journal of Management Reviews*, 17(1), 20-40. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12035>
- Brown, A. D. (2017). Identity Work and Organizational Identification. *International Journal of Management Reviews*, 19(3), 296-317. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12152>
- Brown, A. D. (2022). Identities in and around organizations : Towards an identity work perspective. *Human Relations*, 75(7), 1205-1237. <https://doi.org/10.1177/0018726721993910>
- Brown, A. D., & Coupland, C. (2015). Identity Threats, Identity Work and Elite Professionals. *Organization Studies*, 36(10), 1315-1336. <https://doi.org/10.1177/0170840615593594>
- Brown, A. D., Stacey, P., & Nandhakumar, J. (2008). Making sense of sensemaking narratives. *Human Relations*, 61(8), 1035-1062. <https://doi.org/10.1177/0018726708094858>
- Brown, A., Greig, G., & Ferraro, E. (2016). Sensing Bodies : The Aesthetics of Knowing and Practising. In *Knowledge and Practice in Business and Organisations*. Routledge.
- Brown, J. S., & Duguid, P. (1991). Organizational Learning and Communities-of-Practice : Toward a Unified View of Working, Learning, and Innovation. *Organization Science*, 2(1), 40-57. <https://doi.org/10.1287/orsc.2.1.40>
- Brown, J. S., & Duguid, P. (2001). Knowledge and Organization : A Social-Practice Perspective. *Organization Science*, 12(2), 198-213. <https://doi.org/10.1287/orsc.12.2.198.10116>
- Bucheli, M., & Wadhvani, R. D. (2014). *Organizations in Time : History, Theory, Methods*. OUP Oxford.
- Budgeon, S. (2003). Identity as an Embodied Event. *Body & Society*, 9(1), 35-55. <https://doi.org/10.1177/1357034X030091003>
- Burrow, R., Scott, R., & Courpasson, D. (2024). Bloody suffering and durability : How chefs forge embodied identities in elite kitchens. *Human Relations*, 77(1), 111-139. <https://doi.org/10.1177/00187267221132936>
- Butler, M. J. R., & Cunliffe, A. L. (2023). The Dent in the Floor : Ecological Knowing in the Skilful Performance of Work. *Journal of Management Studies*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1111/joms.12963>
- Cairns, G. (2002). Aesthetics, morality and power : Design as espoused freedom and implicit control. *Human Relations*, 55(7), 799-820. <https://doi.org/10.1177/0018726702055007541>
- Carr, D. (1991). *Time, Narrative, and History*. Indiana University Press.
- Cattani, G., Dunbar, R. L. M., & Shapira, Z. (2017). How Commitment to Craftsmanship Leads to Unique Value : Steinway & Sons' Differentiation Strategy. *Strategy Science*, 2(1), 13-38. <https://doi.org/10.1287/stsc.2017.0024>
- Cattani, G., Falchetti, D., & Ferriani, S. (2020). Innovators' Acts of Framing and Audiences' Structural Characteristics in Novelty Recognition. In J. Strandgaard Pedersen, B. Slavich, & M. Khaire (Éds.), *Technology and Creativity* (p. 13-36). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-17566-5_2
- Caza, B. B., Vough, H., & Puranik, H. (2018). Identity work in organizations and occupations : Definitions, theories, and pathways forward. *Journal of Organizational Behavior*, 39(7), 889-910. <https://doi.org/10.1002/job.2318>
- Clarke, C. A., Brown, A. D., & Hailey, V. H. (2009). Working identities? Antagonistic discursive resources and managerial identity. *Human Relations*, 62(3), 323-352. <https://doi.org/10.1177/0018726708101040>
- Clayton, D. (2016). Volunteers' knowledge activities at UK music festivals : A hermeneutic-phenomenological exploration of individuals' experiences. *Journal of Knowledge Management*, 20(1), 162-180. <https://doi.org/10.1108/JKM-05-2015-0182>
- Clegg, S. R., & Hardy, C. (1999). *Studying Organization : Theory and Method*. SAGE.

- Cohendet, P., Roberts, J., & Simon, L. (2010). Créer, implanter et gérer des communautés de pratique. *Gestion, Vol.35(4)*, 31-35. <https://doi.org/10.3917/riges.354.0031>
- Cornelissen, J. P., Haslam, S. A., & Balmer, J. M. T. (2007). Social Identity, Organizational Identity and Corporate Identity : Towards an Integrated Understanding of Processes, Patterning and Products. *British Journal of Management, 18(s1)*, S1-S16. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2007.00522.x>
- Costas, J., & Fleming, P. (2009). Beyond dis-identification : A discursive approach to self-alienation in contemporary organizations: Human Relations. *Human Relations, 62(3)*, 353-378.
- Courpasson, D., & Monties, V. (2017). "I Am My Body". Physical Selves of Police Officers in a Changing Institution. *Journal of Management Studies, 54(1)*, 32-57. <https://doi.org/10.1111/joms.12221>
- Cox, J. D. (2005). *Traveling South : Travel Narratives and the Construction of American Identity*. University of Georgia Press.
- Creed, W. E. D., Taylor, S. S., & Hudson, B. A. (2020). Institutional Aesthetics : Embodied Ways of Encountering, Evaluating, and Enacting Institutions. *Organization Studies, 41(3)*, 415-435. Scopus. <https://doi.org/10.1177/0170840619835254>
- Crosina, E. (2024). Co-Constructing Community and Entrepreneurial Identity : How Founders Ascribe Self-Referential Meanings to Entrepreneurship. *Administrative Science Quarterly, 00018392241231587*. <https://doi.org/10.1177/00018392241231587>
- Crosina, E., & Gartner, W. B. (2021). Managing Legacy, Achievement and Identity in Entrepreneurial Families. In M. R. Allen & W. B. Gartner (Éds.), *Family Entrepreneurship : Insights from Leading Experts on Successful Multi-Generational Entrepreneurial Families* (p. 35-47). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-66846-4_4
- Cruz, M., Beck, N., & Wezel, F. C. (2018). Grown Local : Community Attachment and Market Entries in the Franconian Beer Industry. *Organization Studies, 39(1)*, 47-72. <https://doi.org/10.1177/0170840617695357>
- Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience* (Vol. 1990, p. 1). New York: Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). *Flow and the psychology of discovery and invention*. HarperPerennial, New York, 39, 1-16.
- Cunliffe, A. L. (2018). Alterity : The passion, politics, and ethics of self and scholarship: Management Learning. *Management Learning, 49(1)*, 8-22. <https://doi.org/10.1177/1350507617737454>
- Dacin, M. T., Dacin, P. A., & Kent, D. (2019). Tradition in Organizations : A Custodianship Framework. *Academy of Management Annals, 13(1)*, 342-373. <https://doi.org/10.5465/annals.2016.0122>
- Davison, J., & Warren, S. (2009). Imag[in]ing accounting and accountability. *Accounting, Auditing & Accountability Journal, 22(6)*, 845-857. <https://doi.org/10.1108/09513570910980436>
- De Massis, A., Frattini, F., Kotlar, J., Petruzzelli, A. M., & Wright, M. (2016). Innovation Through Tradition : Lessons From Innovative Family Businesses and Directions for Future Research. *Academy of Management Perspectives, 30(1)*, 93-116. <https://doi.org/10.5465/amp.2015.0017>
- De Molli, F., Mengis, J., & van Marrewijk, A. (2020). The Aestheticization of Hybrid Space : The Atmosphere of the Locarno Film Festival. *Organization Studies, 41(11)*, 1491-1512. <https://doi.org/10.1177/0170840619867348>
- Del Moral. (2020). Gastronomic Paradigms in Contemporary Western Cuisine : From French Haute Cuisine to Mass Media Gastronomy. *Frontiers in Nutrition, 6*. <https://doi.org/10.3389/fnut.2019.00192>
- Della Corte, V., Del Gaudio, G., & Sepe, F. (2018). Innovation and tradition-based firms : A multiple case study in the agro-food sector. *British Food Journal, 120(6)*, 1295-1314. <https://doi.org/10.1108/BFJ-07-2017-0380>
- Dierdorff, E. C. (2019). Toward Reviving an Occupation with Occupations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 6(1)*, 397-419. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012218-015019>
- Dobrev, S. D., & Verhaal, J. C. (s. d.). Organizational authenticity : How craft-based ventures manage authentic identities and audience appeal. *Strategic Entrepreneurship Journal, n/a(n/a)*. <https://doi.org/10.1002/sej.1496>
- Dörfler, V., & Eden, C. (2019). Understanding "expert" scientists : Implications for management and organization research. *Management Learning, 50(5)*, 534-555. <https://doi.org/10.1177/1350507619866652>

- Downey, H., McAdam, M., & Crowley, C. (2024). Authenticity and craft entrepreneurship : The interplay of passion and place. *Entrepreneurship & Regional Development*, 0(0), 1-19. <https://doi.org/10.1080/08985626.2024.2313549>
- Duguid, P. (2005). "The Art of Knowing" : Social and Tacit Dimensions of Knowledge and the Limits of the Community of Practice. *The Information Society*, 21(2), 109-118. <https://doi.org/10.1080/01972240590925311>
- Dumez, H. (2011). Faire une revue de littérature : Pourquoi et comment ? *Le Libellio d'AEGLIS*, 7(2-Eté), 15-27.
- Dupin, L., & Wezel, F. C. (2023). Artisanal or Just Half-Baked : Competing Collective Identities and Location Choice Among French Bakeries: Administrative Science Quarterly. *Administrative Science Quarterly*, 68(3), 867-909. <https://doi.org/10.1177/00018392231179631>
- du Plessis, E. M., & Just, S. N. (2024). Professional resonance : Role conflict, identity work, and well-being in Danish retail banking. *International Journal of Human Resource Management*, 35(3), 454-482. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2243805>
- Durand, R., Rao, H., & Monin, P. (2007). Code and conduct in French cuisine : Impact of code changes on external evaluations. *Strategic Management Journal*, 28(5), 455-472. Scopus. <https://doi.org/10.1002/smj.583>
- Eisenman, M. (2013). Understanding Aesthetic Innovation in the Context of Technological Evolution. *Academy of Management Review*, 38(3), 332-351. <https://doi.org/10.5465/amr.2011.0262>
- Elias, S. R. S. T. A., Chiles, T. H., Duncan, C. M., & Vultee, D. M. (2018). The Aesthetics of Entrepreneurship : How Arts Entrepreneurs and their Customers Co-create Aesthetic Value. *Organization Studies*, 39(2-3), 345-372. <https://doi.org/10.1177/0170840617717548>
- Elias, S. R. S. T. A., Peticca-Harris, A., & deGama, N. (2024). Truly, madly, deeply : Strategic entrepreneuring and the aesthetic practices of craft entrepreneurs. *Strategic Entrepreneurship Journal*, n/a(n/a). <https://doi.org/10.1002/sej.1498>
- Elsbach, K. D. (2003). Relating Physical Environment to Self-Categorizations : Identity Threat and Affirmation in a Non-Territorial Office Space. *Administrative Science Quarterly*, 48(4), 622-654. <https://doi.org/10.2307/3556639>
- Elsbach, K. D., & Bechky, B. A. (2007). It's More Than a Desk : Working Smarter through Leveraged Office Design. *California Management Review*, 49(2), 80-101. <https://doi.org/10.2307/41166384>
- Elsbach, K. D., & Pratt, M. G. (2007). 4 The Physical Environment in Organizations. *Academy of Management Annals*, 1(1), 181-224. <https://doi.org/10.5465/078559809>
- Erdogan, I., Rondi, E., & De Massis, A. (2020). Managing the Tradition and Innovation Paradox in Family Firms : A Family Imprinting Perspective. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 44(1), 20-54. <https://doi.org/10.1177/1042258719839712>
- Ewenstein, B., & Whyte, J. (2007). Beyond Words : Aesthetic Knowledge and Knowing in Organizations. *Organization Studies*, 28(5), 689-708. <https://doi.org/10.1177/0170840607078080>
- Ezzy, D. (1998). Theorizing Narrative Identity: *The Sociological Quarterly*, 39(2), 239-252. <https://doi.org/10.1111/j.1533-8525.1998.tb00502.x>
- Faraj, S., von Krogh, G., Monteiro, E., & Lakhani, K. R. (2016). Special Section Introduction—Online Community as Space for Knowledge Flows. *Information Systems Research*, 27(4), 668-684. <https://doi.org/10.1287/isre.2016.0682>
- Fenton, C., & Langley, A. (2011). Strategy as Practice and the Narrative Turn. *Organization Studies*, 32(9), 1171-1196. <https://doi.org/10.1177/0170840611410838>
- Feuls, M., Stierand, M. B., Dörfler, V., Boje, D. M., & Haley, U. C. V. (2021). Practices of creative leadership : A qualitative meta-analysis in haute cuisine. *Creativity and Innovation Management*, 30(4), 783-797. <https://doi.org/10.1111/caim.12471>
- Fine, G. A. (1996). Justifying Work : Occupational Rhetorics as Resources in Restaurant Kitchens. *Administrative Science Quarterly*, 41(1), 90-115. <https://doi.org/10.2307/2393987>
- Fine, G. A. (2008). *Kitchens : The Culture of Restaurant Work*. University of California Press.
- Fletcher, D. E., & Watson, T. J. (2007). Entrepreneurship, Management Learning and Negotiated Narratives : 'Making it Otherwise for Us—Otherwise for Them'. *Management Learning*, 38(1), 9-26. <https://doi.org/10.1177/1350507607073020>
- Ford, J., Harding, N. H., Gilmore, S., & Richardson, S. (2017). Becoming the Leader : Leadership as Material Presence. *Organization Studies*, 38(11), 1553-1571. <https://doi.org/10.1177/0170840616677633>

- Foroughi, H., Coraiola, D. M., Rintamäki, J., Mena, S., & Foster, W. M. (2020). Organizational Memory Studies. *Organization Studies*, 41(12), 1725-1748. <https://doi.org/10.1177/0170840620974338>
- Foucault, M. (1997). On the genealogy of ethics: An overview of work in progress. In P. Rabinow (Ed.) *Michel Foucault: Ethics, subjectivity and truth* (pp. 253–280). London: Penguin.
- Fourcade, C., & Torres, O. (2003). *Les PME entre Région et Mondialisation : Processus de « Glocalisation » et Dynamiques de Proximité (Vol. 10)*. <https://hal.science/hal-01892794>
- Fox, M., Tost, L. P., & Wade-Benzoni, K. A. (2010). The Legacy Motive : A Catalyst for Sustainable Decision Making in Organizations. *Business Ethics Quarterly*, 20(2), 153-185. <https://doi.org/10.5840/beq201020214>
- Fox, M., & Wade-Benzoni, K. (2017). The creation of opportunity is an opportunity to create : Entrepreneurship as an outlet for the legacy motive. *Research in Organizational Behavior*, 37, 167-184. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2017.10.003>
- Friedman, R. S., & Prusak, L. (2008). On heuristics, narrative and knowledge management. *Technovation*, 28(12), 812-817. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2008.07.002>
- Gagliardi, P. (2009). Organizations as designed islands. *Island Studies Journal*, 4(1), 43-52.
- Gagliardi, P. (2017). *Symbols and Artifacts : Views of the Corporate Landscape*. Routledge.
- Gandini, A., & Gerosa, A. (2023). What is 'Neo-Craft' Work, and Why it Matters. *Organization Studies*, 01708406231213963. <https://doi.org/10.1177/01708406231213963>
- Garavaglia, C., & Swinnen, J. (2018). Economics of the Craft Beer Revolution : A Comparative International Perspective. In C. Garavaglia & J. Swinnen (Éds.), *Economic Perspectives on Craft Beer : A Revolution in the Global Beer Industry* (p. 3-51). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-58235-1_1
- Gasparin, M., & Neyland, D. (2022). Organizing Tekhnē : Configuring processes and politics through craft. *Organization Studies*, 43(7), 1137-1160. <https://doi.org/10.1177/01708406221077786>
- Ge, B., De Massis, A., & Kotlar, J. (2022). Mining the Past : History Scripting Strategies and Competitive Advantage in a Family Business. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 46(1), 223-251. <https://doi.org/10.1177/10422587211046547>
- Gens, J.-C. (2021). *L'esthétique environnementale entre Orient et Occident*. le Cercle herméneutique.
- Gherardi, S. (2009). *Organizational Knowledge : The Texture of Workplace Learning*. John Wiley & Sons.
- Gherardi, S., Nicolini, D., & Odella, F. (1998). Toward a Social Understanding of How People Learn in Organizations : The Notion of Situated Curriculum. *Management Learning*, 29(3), 273-297. <https://doi.org/10.1177/1350507698293002>
- Giddens, A. (1991). *Modernity and Self-Identity : Self and Society in the Late Modern Age*. Stanford University Press.
- Gill, M. J., & Burrow, R. (2017). The Function of Fear in Institutional Maintenance : Feeling frightened as an essential ingredient in haute cuisine. *Organization Studies*, 39(4), 445-465. <https://doi.org/10.1177/0170840617709306>
- Gioia, D. A., Patvardhan, S. D., Hamilton, A. L., & Corley, K. G. (2013). Organizational Identity Formation and Change. *Academy of Management Annals*, 7(1), 123-193. <https://doi.org/10.5465/19416520.2013.762225>
- Gioia, D. A., Price, K. N., Hamilton, A. L., & Thomas, J. B. (2010). Forging an Identity : An Insider-outsider Study of Processes Involved in the Formation of Organizational Identity. *Administrative Science Quarterly*, 55(1), 1-46. <https://doi.org/10.2189/asqu.2010.55.1.1>
- Godfrey, P. C., Hassard, J., O'Connor, E. S., Rowlinson, M., & Ruef, M. (2016). What Is Organizational History? Toward a Creative Synthesis of History and Organization Studies. *Academy of Management Review*, 41(4), 590-608. <https://doi.org/10.5465/amr.2016.0040>
- Goffman, E. (1990 [1959]). *The Presentation of Self in Everyday Life*. Harmondsworth: Penguin Books.
- Gomez, M.-L., & Bouty, I. (2009). *Unpacking Knowing Integration : A Practice-based Study in Haute Cuisine*. <https://essec.hal.science/hal-00554745>
- Gomez, M.-L., & Bouty, I. (2011). The emergence of an influential practice : Food for thought. *Organization Studies*, 32(7), 921-940. Scopus. <https://doi.org/10.1177/0170840611407020>

- Greenwood, R., Meyer, R. E., Lawrence, T. B., & Oliver, C. (2017). *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. 1-928.
- Greer, C., & Kalkreuter, B. (2017). Design and the Evolving Tradition of Sangner Hand Block Printing : Formation and Negotiation of Artisanal Knowledge and Identities Against the Backdrop of Intangible Cultural Heritage. *The Journal of Modern Craft*, 10(2), 137-156. <https://doi.org/10.1080/17496772.2017.1351102>
- Griffith, T., & Sawyer, J. (2006). Supporting Technologies and Organizational Practices for the Transfer of Knowledge in Virtual Environments : Group Decision & Negotiation. *Group Decision & Negotiation*, 15(4), 407-423. <https://doi.org/10.1007/s10726-006-9048-4>
- Guichard, M., & Poussou-Plesse, M. (2017). L'artisan, son comptable et sa retraite. *Travail et Emploi*, 149, Article 149. <https://doi.org/10.4000/travailemploi.7424>
- Guillén, M. F. (1997). Scientific Management's Lost Aesthetic : Architecture, Organization, and the Taylorized Beauty of the Mechanical. *Administrative Science Quarterly*, 42(4), 682-715. <https://doi.org/10.2307/2393654>
- Guillet de Monthoux, P., Gustafsson, C., & Sjöstrand, S.-E. (2007). *Aesthetic Leadership : Managing Fields of Flow in Art and Business*. Palgrave Macmillan: London. <https://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-12761>
- Hamilton, E. (2014). Entrepreneurial Narrative Identity and Gender : A Double Epistemological Shift. *Journal of Small Business Management*, 52(4), 703-712. <https://doi.org/10.1111/jsbm.12127>
- Hammond, N. L., Pearson, A. W., & Holt, D. T. (2016). The Quagmire of Legacy in Family Firms : Definition and Implications of Family and Family Firm Legacy Orientations. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 40(6), 1209-1231. <https://doi.org/10.1111/etap.12241>
- Hancock, P. (2005). Uncovering the Semiotic in Organizational Aesthetics. *Organization*, 12(1), 29-50. <https://doi.org/10.1177/1350508405048575>
- Hancock, P., & Tyler, M. (2007). Un/doing Gender and the Aesthetics of Organizational Performance. *Gender, Work & Organization*, 14(6), 512-533. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2007.00369.x>
- Handley, K., Sturdy, A., Fincham, R., & Clark, T. (2006). Within and Beyond Communities of Practice : Making Sense of Learning Through Participation, Identity and Practice*. *Journal of Management Studies*, 43(3), 641-653. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2006.00605.x>
- Hannan, M. T., & Freeman, J. (1984). Structural Inertia and Organizational Change. *American Sociological Review*, 49(2), 149-164. <https://doi.org/10.2307/2095567>
- Hansen, H. (2006). The ethnonarrative approach. *Human Relations*, 59(8), 1049-1075. <https://doi.org/10.1177/0018726706068770>
- Helin, J., Kostera, M., & Srednicka, J. (2023). Vertical ethnography: Writing the poetics of materiality. *Management Learning*, 13505076231207940. <https://doi.org/10.1177/13505076231207940>
- Hess Gérard, « Le soi écologique d'un point de vue esthétique. Pour une esthétique acentrée », dans Jean-Claude Gens (dir.), *Esthétique environnementale entre Orient-Occident*, Argenteuil, Le Cercle Herméneutique, 2021, p. 83-97.
- Hicks, D., & Beaudry, M. C. (2010). Introduction : Material Culture Studies: a Reactionary View. In D. Hicks & M. C. Beaudry (Éds.), *The Oxford Handbook of Material Culture Studies* (p. 0). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199218714.013.0001>
- Holm, D. V., & Beyes, T. (2022). How art becomes organization : Reimagining aesthetics, sites and politics of entrepreneurship. *Organization Studies*, 43(2), 227-245. <https://doi.org/10.1177/0170840621998571>
- Holmes, H. (2015). Transient craft : Reclaiming the contemporary craft worker. *Work, Employment and Society*, 29(3), 479-495. <https://doi.org/10.1177/0950017014535834>
- Holt, R., & Yamauchi, Y. (2023). Ethics, Tradition and Temporality in Craft Work : The Case of Japanese Mingei: Journal of Business Ethics. *Journal of Business Ethics*, 188(4), 827-843. <https://doi.org/10.1007/s10551-023-05500-2>
- Huber, G., & Knights, D. (2023). When « I » becomes « we » : An ethnographic study of power and responsibility in a large food retail cooperative. *Human Relations*, 76(8), 1137-1161. <https://doi.org/10.1177/00187267221085445>
- Ibarra, H. (1999). Provisional Selves : Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44(4), 764-791. <https://doi.org/10.2307/2667055>

- Ibarra, H., & Obodaru, O. (2016). Betwixt and between identities : Liminal experience in contemporary careers: Research in Organizational Behavior. *Research in Organizational Behavior*, 36, 47-64. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2016.11.003>
- Inkson, K. (1987). The Craft Ideal and the Integration of Work : A Study of Potters. *Human Relations*, 40(3), 163-176. <https://doi.org/10.1177/001872678704000304>
- Islam, G., Endrissat, N., & Noppeney, C. (2016). Beyond 'the Eye' of the Beholder : Scent innovation through analogical reconfiguration. *Organization Studies*, 37(6), 769-795. <https://doi.org/10.1177/0170840615622064>
- Jaeger, C. (1985). Artisans et industriels : Une coexistence risquée? *Économie rurale*, 169(1), 20-24. <https://doi.org/10.3406/ecoru.1985.3185>
- Jaouen, A. (2006). Les stratégies d'alliances des TPE artisanales. *Revue internationale P.M.E. Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise*, 19(3-4), 111-136. <https://doi.org/10.7202/1008503ar>
- Järvi, K., Almpapoulou, A., & Ritala, P. (2018). Organization of knowledge ecosystems : Prefigurative and partial forms. *Research Policy*, 47(8), 1523-1537. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2018.05.007>
- Jaskiewicz, P., Combs, J. G., & Rau, S. B. (2015). Entrepreneurial legacy : Toward a theory of how some family firms nurture transgenerational entrepreneurship. *Journal of Business Venturing*, 30(1), 29-49. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2014.07.001>
- Jensen, T. E., & Westenholz, A. (2004). *Identity in the Age of the New Economy : Life in Temporary and Scattered Work Practices*. Edward Elgar Publishing.
- Jones, C., Meyer, R. E., Jancsary, D., & Höllerer, M. A. (2017). The material and visual basis of institutions. *The Sage handbook of organizational institutionalism*, 2, 621-646.
- Johnson, M. D., Morgeson, F. P., Ilgen, D. R., Meyer, C. J., & Lloyd, J. W. (2006). Multiple professional identities : Examining differences in identification across work-related targets. *Journal of Applied Psychology*, 91(2), 498-506. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.2.498>
- Jourdain, A. (2011). Ce que sait la main. *Sociologie*. <https://journals.openedition.org/sociologie/685>
- Kammerlander, N., Dessì, C., Bird, M., Floris, M., & Murru, A. (2015). The Impact of Shared Stories on Family Firm Innovation : A Multicase Study. *Family Business Review*, 28(4), 332-354. <https://doi.org/10.1177/0894486515607777>
- Kiazad, K., Holtom, B. C., Hom, P. W., & Newman, A. (2015). Job embeddedness : A multifoci theoretical extension. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 641-659. <https://doi.org/10.1037/a0038919>
- Knights, D., & Clarke, C. A. (2014). It's a Bittersweet Symphony, this Life : Fragile Academic Selves and Insecure Identities at Work. *Organization Studies*, 35(3), 335-357. <https://doi.org/10.1177/0170840613508396>
- Koch, J., Wenzel, M., Senf, N. N., & Maibier, C. (2018). Organizational Creativity as an Attributional Process : The Case of Haute Cuisine. *Organization Studies*, 39(2-3), 251-270. <https://doi.org/10.1177/0170840617727779>
- Korica, M., & Bazin, Y. (2019). Fashion and Organization Studies : Exploring conceptual paradoxes and empirical opportunities. *Organization Studies*, 40(10), 1481-1497. <https://doi.org/10.1177/0170840619831059>
- Kornberger, M., & Brown, A. D. (2007). 'Ethics' as a discursive resource for identity work. *Human Relations*, 60(3), 497-518. <https://doi.org/10.1177/0018726707076692>
- Kroezen, J. J., & Heugens, P. P. M. A. R. (2019). What Is Dead May Never Die : Institutional Regeneration through Logic Reemergence in Dutch Beer Brewing. *Administrative Science Quarterly*, 64(4), 976-1019. <https://doi.org/10.1177/0001839218817520>
- Kroezen, J., Ravasi, D., Sasaki, I., Żebrowska, M., & Suddaby, R. (2021). Configurations of Craft : Alternative Models for Organizing Work. *Academy of Management Annals*, 15(2), 502-536. <https://doi.org/10.5465/annals.2019.0145>
- Kuhn, K. M., & Galloway, T. L. (2015). With a Little Help from My Competitors : Peer Networking among Artisan Entrepreneurs. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 39(3), 571-600. <https://doi.org/10.1111/etap.12053>
- Kunda, G. (1995a). Engineering Culture : Control and Commitment in a High-Tech Corporation. *Organization Science*, 6(2), 228-230. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.228>

- Kunda, G. (1995b). Engineering Culture : Control and Commitment in a High-Tech Corporation. *Organization Science*, 6(2), 228-230. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.228>
- Laaser, K., & Karlsson, J. C. (2022). Towards a Sociology of Meaningful Work. *Work, Employment and Society*, 36(5), 798-815. <https://doi.org/10.1177/09500170211055998>
- Lacroix, C., & Jolibert, A. (2017). Mediation role of perceived personal legacy value between consumer agentic generativity and attitudes/buying intentions toward luxury brands. *Journal of Business Research*, 77, 203-211. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2016.12.012>
- Ladkin, D. (2018). 'The Aesthetic' and Its Relationship to Business Ethics : Philosophical Underpinnings and Implications for Future Research. *Journal of Business Ethics*, 147(1), 35-51. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2928-2>
- Lasewicz, P. C. (2015). Forget the Past? Or History Matters? Selected Academic Perspectives on the Strategic Value of Organizational Pasts. *The American Archivist*, 78(1), 59-83. <https://doi.org/10.17723/0360-9081.78.1.59>
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated Learning : Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge University Press.
- Lee, K., Carswell, J. J., & Allen, N. J. (2000). A meta-analytic review of occupational commitment : Relations with person- and work-related variables. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 799-811. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.799>
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The Effects of Job Embeddedness on Organizational Citizenship, Job Performance, Volitional Absences, and Voluntary Turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722. <https://doi.org/10.5465/20159613>
- Leonardi, P. M., Nardi, B. A., & Kallinikos, J. (2012). *Materiality and Organizing : Social Interaction in a Technological World*. OUP Oxford.
- Leone, L. (2020). The Ratatouille paradox. An inductive study of creativity in haute cuisine. *Technovation*, 92-93. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2018.11.003>
- Lervik, J. E., Fahy, K. M., & Easterby-Smith, M. (2010). Temporal dynamics of situated learning in organizations. *Management Learning*, 41(3), 285-301. <https://doi.org/10.1177/1350507609357004>
- Lindkvist, L. (2005). Knowledge Communities and Knowledge Collectivities : A Typology of Knowledge Work in Groups*. *Journal of Management Studies*, 42(6), 1189-1210. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2005.00538.x>
- Lortie, J., Cabantous, L., & Sardais, C. (2023). How Leadership Moments are Enacted within a Strict Hierarchy : The case of kitchen brigades in haute cuisine restaurants. *Organization Studies*, 44(7), 1081-1101. <https://doi.org/10.1177/01708406221134225>
- Louisgrand, N., & Islam, G. (2021). Tasting the Difference : A Relational-Epistemic Approach to Aesthetic Collaboration in Haute Cuisine. *Organization Studies*, 42(2), 269-300. <https://doi.org/10.1177/0170840620935745>
- Loup, S. (2003). *Stratégies et identités de l'artisanat d'art* [These de doctorat, Montpellier 1]. <https://theses.fr/2003MON10057>
- Loup, S., & Leyronas, C. (2021). L'ancrage territorial : Proposition d'une grille d'analyse. Une application aux artisans d'art de Pézenas. *Question(s) de management*, 33(3), 49-60. <https://doi.org/10.3917/qdm.213.0049>
- Loup, S., & Paradas, A. (2006). L'apprentissage dans le cadre d'une mise en réseau dynamique : Application à des artisans d'art. *Sociologies pratiques*, 13(2), 91-104. <https://doi.org/10.3917/sopr.013.0091>
- Loup, S., & Rakotovahiny, M.-A. (2010). Protection et valorisation de la créativité artisanale. *Management & Avenir*, 40(10), 100-115. <https://doi.org/10.3917/mav.040.0100>
- Lubinski, C., & Gartner, W. B. (2023). Talking About (My) Generation : The Use of Generation as Rhetorical History in Family Business. *Family Business Review*, 36(1), 119-142. <https://doi.org/10.1177/08944865231152283>
- Magistretti, S., Dell'Era, C., Fratini, F., & Messeni Petruzzelli, A. (2020). Innovation through tradition in design-intensive family firms. *Journal of Knowledge Management*, 24(4), 823-839. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2019-0399>
- Marchesnay, M. (2014). Repenser l'entrepreneur : De l'esprit d'entreprise à l'esprit de métier. *Innovations*, 44(2), 11-31. <https://doi.org/10.3917/inno.044.0011>
- Marie Cappelen, S., & Strandgaard Pedersen, J. (2021). Inventing Culinary Heritage through Strategic Historical Ambiguity : Organization Studies. *Organization Studies*, 42(2), 223-243. <https://doi.org/10.1177/0170840620918382>

- Marins, S. R., Davel, E. P. B., & Parsley, S. (2023). Aesthetic Embeddedness : Towards an Aesthetic Understanding of Cultural and Artistic Entrepreneurship. *Entrepreneurship and Regional Development*, 35(9-10), 695-714. Scopus. <https://doi.org/10.1080/08985626.2023.2225487>
- Marotto, M., Roos, J., & Victor, B. (2007). Collective Virtuosity in Organizations : A Study of Peak Performance in an Orchestra. *Journal of Management Studies*, 44(3), 388-413. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2007.00682.x>
- McAdams, D. P., & de St. Aubin, E. (1992). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(6), 1003-1015. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.6.1003>
- McAdams, D. P. (1993). *The stories we live by: Personal myths and the making of the self*. Guilford Press.
- Mees-Buss, J., Welch, C., & Piekkari, R. (2022). From Templates to Heuristics: How and Why to Move Beyond the Gioia Methodology. *Organizational Research Methods*, 25(2), 405-429. <https://doi.org/10.1177/1094428120967716>
- Messeni Petruzzelli, A., & Savino, T. (2014). Search, recombination, and innovation : Lessons from haute cuisine. *Long Range Planning*, 47(4), 224-238. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2012.09.001>
- Monthoux, P. G. de. (2004). *The Art Firm : Aesthetic Management and Metaphysical Marketing*. Stanford University Press.
- Myers, C. G. (2022). Storytelling as a Tool for Vicarious Learning among Air Medical Transport Crews. *Administrative Science Quarterly*, 67(2), 378-422. <https://doi.org/10.1177/00018392211058426>
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2014). Community embeddedness and work outcomes : The mediating role of organizational embeddedness. *Human Relations*, 67(1), 71-103. <https://doi.org/10.1177/0018726713486946>
- Nguyen, A., & Andresen, M. (2024). 'Many places to call home' : A typology of job embeddedness among internationally relocated workers and its relationship to personal initiative, intent to stay in the host country, and intent to stay in the organization: *International Journal of Human Resource Management*. *International Journal of Human Resource Management*, 35(7), 1370-1402. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2289497>
- Nicolini, D., Pyrko, I., Omidvar, O., & Spanellis, A. (2022a). Understanding Communities of Practice : Taking Stock and Moving Forward. *Academy of Management Annals*, 16(2), 680-718. <https://doi.org/10.5465/annals.2020.0330>
- Nicolini, D., Pyrko, I., Omidvar, O., & Spanellis, A. (2022b). Understanding Communities of Practice : Taking Stock and Moving Forward. *Academy of Management Annals*, 16(2), 680-718. <https://doi.org/10.5465/annals.2020.0330>
- Ocejo, R. E. (2017). Masters of Craft : Old Jobs in the New Urban Economy. In *Masters of Craft*. Princeton University Press. <https://doi.org/10.1515/9781400884865>
- Orr, J. E. (2016). *Talking about Machines : An Ethnography of a Modern Job*. Cornell University Press.
- Pacitto, J.-C., & Richomme-Huet, K. (2004, octobre 27). A la recherche de l'entreprise artisanale. *Association Internationale de Recherche en Entrepreneuriat et PME*. 7^{ème} Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, Montpellier.
- Paris, T., & Lang, G. (2015). Managing Collective Processes in the Creative Industries : Insight from Perfumery and Haute Cuisine. *Global Business and Organizational Excellence*, 35(1), 67-76. <https://doi.org/10.1002/joe.21646>
- Paturel, R., & Richomme-Huet, K. (2007). Le devenir de l'activité artisanale passe-t-il par l'activité entrepreneuriale ? *Revue de l'Entrepreneuriat / Review of Entrepreneurship*, 6(1), 29-52. <https://doi.org/10.3917/entre.061.0029>
- Persais, E. (2018). L'impact de l'ancrage territorial sur le Business Model. Le cas du label Origine France Garantie. *Management international*, 20(4), 75-89. <https://doi.org/10.7202/1051676ar>
- Petriglieri, G., & Petriglieri, J. L. (2010). Identity Workspaces : The Case of Business Schools. *Academy of Management Learning & Education*, 9(1), 44-60. <https://doi.org/10.5465/amle.9.1.zqr44>
- Petriglieri, G., Petriglieri, J. L., & Wood, J. D. (2018). Fast Tracks and Inner Journeys : Crafting Portable Selves for Contemporary Careers. *Administrative Science Quarterly*, 63(3), 479-525. <https://doi.org/10.1177/0001839217720930>
- Picard, C. (2006). La représentation identitaire de la TPE artisanale. *Revue internationale P.M.E. Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise*, 19(3-4), 13-49. <https://doi.org/10.7202/1008500ar>

- Picard, C., & Thévenard-Puthod, C. (2004). La reprise de l'entreprise artisanale : Spécificités du processus et conditions de sa réussite. *Revue internationale P.M.E. Économie et gestion de la petite et moyenne entreprise*, 17(2), 93-121. <https://doi.org/10.7202/1008459ar>
- Plane, J.-M. (2017). *Théorie des organisations*: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.plane.2017.01>
- Polge, M. (2008). Diversité des entreprises artisanales en développement. *Management & Avenir*, 18(4), 133-146. <https://doi.org/10.3917/mav.018.0133>
- Pratt, M. G. (2000). The Good, the Bad, and the Ambivalent : Managing Identification among Amway Distributors. *Administrative Science Quarterly*, 45(3), 456-493. <https://doi.org/10.2307/2667106>
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing Professional Identity : The Role of Work and Identity Learning Cycles in the Customization of Identity Among Medical Residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235-262. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786060>
- Pyrko, I., Dörfler, V., & Eden, C. (2017). Thinking together : What makes Communities of Practice work? *Human Relations*, 70(4), 389-409. <https://doi.org/10.1177/0018726716661040>
- Pyrko, I., Dörfler, V., & Eden, C. (2019). Communities of practice in landscapes of practice. *Management Learning*, 50(4), 482-499. <https://doi.org/10.1177/1350507619860854>
- Radu-Lefebvre, M., Davis, J. H., & Gartner, W. B. (2024). Legacy in Family Business : A Systematic Literature Review and Future Research Agenda. *Family Business Review*, 37(1), 18-59. <https://doi.org/10.1177/08944865231224506>
- Radu-Lefebvre, M., Lefebvre, V., Clarke, J., & Gartner, W. B. (2020). Entrepreneurial legacy : How narratives of the past, present and future affect entrepreneurship in business families. In *A Research Agenda for Family Business* (p. 73-85). Edward Elgar Publishing. <https://www.elgaronline.com/display/edcoll/9781788974066/9781788974066.00010.xml>
- Rafaeli, A., & Pratt, M. G. (2013). *Artifacts and Organizations : Beyond Mere Symbolism*. Psychology Press.
- Raffaelli, R. (2019). Technology Reemergence : Creating New Value for Old Technologies in Swiss Mechanical Watchmaking, 1970–2008. *Administrative Science Quarterly*, 64(3), 576-618. <https://doi.org/10.1177/0001839218778505>
- Rao, H., Monin, P., & Durand, R. (2003). Institutional Change in Toque Ville : Nouvelle Cuisine as an Identity Movement in French Gastronomy. *American Journal of Sociology*, 108(4), 795-843. <https://doi.org/10.1086/367917>
- Ravasi, D., Rindova, V., & Stigliani, I. (2019). The Stuff of Legend : History, Memory, and the Temporality of Organizational Identity Construction. *Academy of Management Journal*, 62(5), 1523-1555. <https://doi.org/10.5465/amj.2016.0505>
- Ricoeur, P. (1981). *Hermeneutics and the Human Sciences : Essays on Language, Action and Interpretation*. Cambridge University Press.
- Roan, A., & Rooney, D. (2006). Shadowing Experiences and the Extension of Communities of Practice : A Case Study of Women Education Managers. *Management Learning*, 37(4), 433-454. <https://doi.org/10.1177/1350507606070215>
- Robinson, J. A., & Hawpe, L. (1986). Narrative thinking as a heuristic process. In *Narrative psychology : The storied nature of human conduct* (p. 111-125). Praeger Publishers/Greenwood Publishing Group.
- Robinson, S., & Kerr, R. (2015). Reflexive Conversations : Constructing Hermeneutic Designs for Qualitative Management Research. *British Journal of Management*, 26(4), 777-790. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12118>
- Ronda, L., & de Gracia, E. (2022). Does office aesthetics drive job choice? Boosting employee experience and well-being perception through workplace design. *Employee Relations*, 44(5), 1014-1028. <https://doi.org/10.1108/ER-06-2021-0253>
- Rostron, A. (2022). How to be a hero : How managers determine what makes a good manager through narrative identity work: Management Learning. *Management Learning*, 53(3), 417-438. <https://doi.org/10.1177/13505076211007275>
- Rowlinson, M., Booth, C., Clark, P., Delahaye, A., & Procter, S. (2010). Social Remembering and Organizational Memory. *Organization Studies*, 31(1), 69-87. <https://doi.org/10.1177/0170840609347056>
- Sagiv, T., Simons, T., & Drori, I. (2020). The Construction of Authenticity in the Creative Process : Lessons from Choreographers of Contemporary Dance. *Organization Science*, 31(1), 23-46. <https://doi.org/10.1287/orsc.2019.1318>
- Sainsaulieu, R. (s. d.). L'identité au travail. In [Http://journals.openedition.org/lectures](http://journals.openedition.org/lectures). Sciences Po (Les Presses de). Consulté 25 avril 2024, à l'adresse <https://journals.openedition.org/lectures/35015>

- Saiyed, A. A., Shaikh, A., & Gupta, S. (2023). Entrepreneurial marketing strategy in craft-based businesses in an emerging market : A qualitative interpretivist approach. *Journal of Research in Marketing and Entrepreneurship*, 26(2), 279-302. <https://doi.org/10.1108/JRME-04-2022-0058>
- Sasaki, I., Nummela, N., & Ravasi, D. (2021a). Managing cultural specificity and cultural embeddedness when internationalizing : Cultural strategies of Japanese craft firms. *Journal of International Business Studies*, 52(2), 245-281. <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00330-0>
- Sasaki, I., Nummela, N., & Ravasi, D. (2021b). Managing cultural specificity and cultural embeddedness when internationalizing : Cultural strategies of Japanese craft firms. *Journal of International Business Studies*, 52(2), 245-281. <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00330-0>
- Sasaki, I., Ravasi, D., & Micelotta, E. (2019). Family Firms as Institutions : Cultural reproduction and status maintenance among multi-centenary shinise in Kyoto. *Organization Studies*, 40(6), 793-831. <https://doi.org/10.1177/0170840618818596>
- Sastre, R., & Yela Aránega, A. (2023). A paradigm change : Aesthetics in the management of organisations. *Journal of Business Research*, 157, 113574. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.113574>
- Schaeffer, V., Simon, F., Wolfe, D., & Guittard, C. (2021). Introduction au numéro spécial : Communautés, écosystèmes et innovation : les piliers de la dynamique des territoires. *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 25, 10-16. <https://doi.org/10.7202/1088136ar>
- Schieb-Bienfat, N., & Journéichel, H. (2008). La face cachée de l'innovation : L'innovation dans l'entreprise artisanale ou «La stratégie du potier revisitée» : Gestion 2000. *Gestion 2000*, 25(3), 107-129.
- Schultze, U. (2014). Performing embodied identity in virtual worlds. *European Journal of Information Systems*, 23(1), 84-95. <https://doi.org/10.1057/ejis.2012.52>
- Schwalbe, M. L., & Mason-Schrock, D. (1996). Identity work as group process. *Advances in group processes*, 13(113), 47.
- Schwartz, D. (2018). Embedded in the Crowd : Creative Freelancers, Crowdsourced Work, and Occupational Community: Work & Occupations. *Work & Occupations*, 45(3), 247-282. <https://doi.org/10.1177/0730888418762263>
- Sennett, R. (2022). *Ce que sait la main : La culture de l'artisanat*. ALBIN MICHEL.
- Seuneke, P., Lans, T., & Wiskerke, J. S. C. (2013). Moving beyond entrepreneurial skills : Key factors driving entrepreneurial learning in multifunctional agriculture. *Journal of Rural Studies*, 32, 208-219. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2013.06.001>
- Shils, E. (1981). *Tradition*. University of Chicago Press.
- Singh, B., Shaffer, M. A., & Selvarajan, T. t. (2018). Antecedents of organizational and community embeddedness : The roles of support, psychological safety, and need to belong. *Journal of Organizational Behavior*, 39(3), 339-354. <https://doi.org/10.1002/job.2223>
- Singh, B., Shaffer, M., & Selvarajan, T. T. R. (2021a). Outcomes of Organizational and Community Embeddedness : A Conservation of Resources Perspective. *Group & Organization Management*, 46(5), 857-892. <https://doi.org/10.1177/1059601120963560>
- Singh, B., Shaffer, M., & Selvarajan, T. T. R. (2021b). Outcomes of Organizational and Community Embeddedness : A Conservation of Resources Perspective: Group & Organization Management. *Group & Organization Management*, 46(5), 857-892. <https://doi.org/10.1177/1059601120963560>
- Singh, R., Ragins, B. R., & Tharenou, P. (2009). What matters most? The relative role of mentoring and career capital in career success. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 56-67. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.03.003>
- Singh, S., Wang, Y., & Vidyarthi, P. R. (2020). Job Embeddedness to Citizenship Behavior : Role of Outcome Orientation and Relationships with Peers. *Journal of Organizational Psychology*, 20(1), Article 1. <https://articlearchives.co/index.php/JOP/article/view/4586>
- Sinha, P. N., Jaskiewicz, P., Gibb, J., & Combs, J. G. (2020). Managing history : How New Zealand's Gallagher Group used rhetorical narratives to reprioritize and modify imprinted strategic guideposts. *Strategic Management Journal*, 41(3), 557-589. <https://doi.org/10.1002/smj.3037>
- Sirmon, D., Suddaby, R., Chirico, F., Dacin, T., Kroezen, J., Ganzin, M., Co-Editor, S., & Graebner, M. (s. d.). *Strategic Entrepreneurship in Craft-Based Ventures*. 7.

- Sirmon, D., Suddaby, R., Chirico, F., Dacin, T., Kroezen, J., Ganzin, M., Co-Editor, S., & Graebner, M. (2022). *Strategic Entrepreneurship in Craft-Based Ventures*. 7.
- Slavich, B., & Castellucci, F. (2016). Wishing Upon a Star : How apprentice-master similarity, status and career stage affect critics' evaluations of former apprentices in the haute cuisine industry. *Organization Studies*, 37(6), 823-843. Scopus. <https://doi.org/10.1177/0170840615622063>
- Slavich, B., Svejenova, S., Opazo, M. P., & Patriotta, G. (2020). Politics of Meaning in Categorizing Innovation : How Chefs Advanced Molecular Gastronomy by Resisting the Label. *Organization Studies*, 41(2), 267-290. Scopus. <https://doi.org/10.1177/0170840619835268>
- Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2008). How Relational and Organizational Identification Converge : Processes and Conditions. *Organization Science*, 19(6), 807-823. <https://doi.org/10.1287/orsc.1070.0349>
- Snow, D. A., & Anderson, L. (1987). Identity Work Among the Homeless : The Verbal Construction and Avowal of Personal Identities. *American Journal of Sociology*, 92(6), 1336-1371. <https://doi.org/10.1086/228668>
- Solomon, S. J., & Mathias, B. D. (2020). The artisans' dilemma : Artisan entrepreneurship and the challenge of firm growth. *Journal of Business Venturing*, 35(5), 106044. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2020.106044>
- Stephens, S., & Miller, K. (2022). Business incubation as a community of practice : An emergent cultural web. *Entrepreneurship & Regional Development*, 34(9-10), 890-910. <https://doi.org/10.1080/08985626.2022.2112761>
- Steyaert, C., & Hjorth, D. (2002). 'Thou Art a Scholar, Speak to it...' - on Spaces of Speech : A Script. *Human Relations*, 55(7), 767-797. <https://doi.org/10.1177/0018726702557002>
- Stierand, M. (2015). Developing creativity in practice : Explorations with world-renowned chefs. *Management Learning*, 46(5), 598-617. <https://doi.org/10.1177/1350507614560302>
- Stigliani, I., & Ravasi, D. (2018). The Shaping of Form : Exploring Designers' Use of Aesthetic Knowledge. *Organization Studies*, 39(5-6), 747-784. <https://doi.org/10.1177/0170840618759813>
- Strati, A. (1996). Organizations Viewed through the Lens of Aesthetics. *Organization*, 3(2), 209-218. <https://doi.org/10.1177/135050849632004>
- Strati, A. (1999). Putting People in the Picture : Art and Aesthetics in Photography and in Understanding Organizational Life. *Organization Studies*, 20(7), 53-69. <https://doi.org/10.1177/017084060002000704>
- Strati, A. (2003). Knowing in Practice : Aesthetic Understanding and Tacit Knowledge. In *Knowing in Organizations : A Practice-Based Approach*. Routledge.
- Strati, A. (2007a). Aesthetic Understanding of Organizational Life. In *The Aesthetic Turn in Management*. Routledge.
- Strati, A. (2007b). Sensible Knowledge and Practice-based Learning. *Management Learning*, 38(1), 61-77. <https://doi.org/10.1177/1350507607073023>
- Strati, A. (2010). Aesthetic Understanding of Work and Organizational Life : Approaches and Research Developments. *Sociology Compass*, 4(10), 880-893. <https://doi.org/10.1111/j.1751-9020.2010.00323.x>
- Strati, A. (2018). *Organizational Theory and Aesthetic Philosophies*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315104454>
- Strati, A., & de Monthoux, P. G. (2002). Introduction : Organizing aesthetics. *Human Relations*, 55(7), 755-766. <https://doi.org/10.1177/0018726702055007539>
- Suddaby, R., Foster, W. M., & Quinn, T. C. (2010). Rhetorical history as a source of competitive advantage. In B. Joel A.C. & J. Lampel (Éds.), *The Globalization of Strategy Research* (Vol. 27, p. 147-173). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S0742-3322\(2010\)0000027009](https://doi.org/10.1108/S0742-3322(2010)0000027009)
- Suddaby, R., & Jaskiewicz, P. (2020). Managing Traditions : A Critical Capability for Family Business Success. *Family Business Review*, 33(3), 234-243. <https://doi.org/10.1177/0894486520942611>
- Suddaby, R., Schultz, M., & Israelsen, T. (2020). Autobiographical Memory and Identities in Organizations : The Role of Temporal Fluidity. In A. D. Brown (Éd.), *The Oxford Handbook of Identities in Organizations* (p. 0). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780198827115.013.54>

- Svejenova, S., Mazza, C., & Planellas, M. (2007). Cooking up change in haute cuisine : Ferran Adrià as an institutional entrepreneur. *Journal of Organizational Behavior*, 28(5), 539-561. Scopus. <https://doi.org/10.1002/job.461>
- Sveningsson, S., & Alvesson, M. (2003). Managing Managerial Identities : Organizational Fragmentation, Discourse and Identity Struggle. *Human Relations*, 56(10), 1163-1193. <https://doi.org/10.1177/00187267035610001>
- Tarondeau, J.-C. (2010). Les héritages du passé peuvent-ils expliquer les performances actuelles des firmes ? Illustration par l'« industrie » de l'art lyrique. *Revue française de gestion*, 201(2), 27-43.
- Taylor, S. S. (2002). Overcoming aesthetic muteness : Researching organizational members' aesthetic experience. *Human Relations*, 55(7), 821-840. <https://doi.org/10.1177/0018726702055007542>
- Taylor, S. S., & Hansen, H. (2005). Finding Form : Looking at the Field of Organizational Aesthetics. *Journal of Management Studies*, 42(6), 1211-1231. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2005.00539.x>
- Thompson, N. A. (2018). Imagination and Creativity in Organizations. *Organization Studies*, 39(2-3), 229-250. <https://doi.org/10.1177/0170840617736939>
- Turner, B. A. (2014). *Organizational Symbolism*. Walter de Gruyter GmbH & Co KG.
- van Merriënboer, M., Verver, M., & Stam, W. (2023). Escaping the shadow of the past : Historical context and generational identity work among young entrepreneurs in Phnom Penh's nascent start-up scene: Entrepreneurship & Regional Development. *Entrepreneurship & Regional Development*, 35(1/2), 49-77. <https://doi.org/10.1080/08985626.2022.2145616>
- Vesala, H., & Tuomivaara, S. (2018). Experimenting with work practices in a liminal space : A working period in a rural archipelago. *Human Relations*, 71(10), 1371-1394. <https://doi.org/10.1177/0018726717744034>
- Visscher, K., Heusinkveld, S., & O'Mahoney, J. (2018). Bricolage and Identity Work. *British Journal of Management*, 29(2), 356-372. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12220>
- Wadhvani, R. D., Suddaby, R., Mordhorst, M., & Popp, A. (2018). History as Organizing : Uses of the Past in Organization Studies. *Organization Studies*, 39(12), 1663-1683. <https://doi.org/10.1177/0170840618814867>
- Wasserman, V., & Frenkel, M. (2011). Organizational Aesthetics : Caught Between Identity Regulation and Culture Jamming. *Organization Science*, 22(2), 503-521. <https://doi.org/10.1287/orsc.1100.0583>
- Watson, T. J. (2010). Ethnography, Reality, and Truth : The Vital Need for Studies of 'How Things Work' in Organizations and Management: Ethnography, Reality, and Truth. *Journal of Management Studies*, 48(1), 202-217. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2010.00979.x>
- Weick, K. E. (1993). The Collapse of Sensemaking in Organizations : The Mann Gulch Disaster. *Administrative Science Quarterly*, 38(4), 628-652. <https://doi.org/10.2307/2393339>
- Weller, S.-L., Brown, A. D., & Clarke, C. A. (2023). Questing for meaningfulness through narrative identity work : The helpers, the heroes and the hurt. *Human Relations*, 76(4), 551-576. <https://doi.org/10.1177/00187267211043072>
- Wenger, E. (1999). *Communities of Practice : Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge University Press.
- Wenger, E. (2000). Communities of Practice and Social Learning Systems. *Organization*, 7(2), 225-246. <https://doi.org/10.1177/135050840072002>
- Wenger-Trayner, E. (2013). The practice of theory : Confessions of a social learning theorist. In *Reframing Educational Research*. Routledge.
- Wenger-Trayner, E., Fenton-O'Creevy, M., Hutchinson, S., Kubiak, C., & Wenger-Trayner, B. (2014). *Learning in Landscapes of Practice : Boundaries, identity, and knowledgeability in practice-based learning*. Routledge.
- Wilson, E. R. (2022). 'It could never be just about beer' : Race, gender, and marked professional identity in the US craft beer industry. *Journal of Professions & Organization*, 9(2), 232-245. <https://doi.org/10.1093/jpo/joac010>
- Wong, I. A., Liu, D., Li, N., Wu, S., Lu, L., & Law, R. (2019). Foodstagramming in the travel encounter. *Tourism Management*, 71, 99-115. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.08.020>
- Wu, W., Liu, W., Wu, W., & Xia, Y. (2023). Novices' professional identification awakened : Uncovering the impact of positive profession-spotlighting events. *Personnel Psychology*, 1. <https://doi.org/10.1111/peps.12622>

- Yaniv, I., Choshen-Hillel, S., & Milyavsky, M. (2011). Receiving advice on matters of taste : Similarity, majority influence, and taste discrimination. *Organizational Behavior & Human Decision Processes*, 115(1), 111-120. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2010.11.006>
- Ybema, S., Keenoy, T., Oswick, C., Beverungen, A., Ellis, N., & Sabelis, I. (2009). Articulating identities. *Human Relations*, 62(3), 299-322. <https://doi.org/10.1177/0018726708101904>
- Ybema, S., Wels, H., & Yanow, D. (2009). *Organizational Ethnography : Studying the Complexity of Everyday Life*. 1-304.
- Yin, R. K. (1984). *Case Study Research : Design and Methods*. SAGE Publications.
- Zafar, H., Ho, J. A., Cheah, J., & Mohamed, R. (2023). Promoting pro-environmental behavior through organizational identity and green organizational climate. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 61(2), 483-506. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12347>