



UNIVERSITÉ PARIS 1 PANTHÉON SORBONNE
CHAIRE ETI
ENTREPRENEURIAT TERRITOIRE INNOVATION
IAE PARIS SORBONNE BUSINESS SCHOOL BUSINESS SCHOOL



12^{ème} Congrès AEI [13-15 Octobre 2021]

Intraprendre et innover dans des contextes variés

Adresse d'envoi de la proposition : soumissiontrack@aei2021.com

Responsable(s) :

Héla CHEBBI (ESG-UQAM) – chebbi.hela@uqam.ca

Michael LAVIOLETTE (TBS Business School - Toulouse) – em.laviolette@tbs-education.fr

Présentation

Dans un environnement de plus en plus incertain, complexe et compétitif, l'innovation est devenue un impératif pour les entreprises afin d'assurer leur pérennité et leur croissance. Parmi les stratégies possibles pour innover, l'intrapreneuriat désigne les processus permettant aux entreprises existantes d'associer leurs membres (salariés ou autres parties prenantes externes) dans la création de nouvelles organisations pour innover et contribuer à leur renouvellement organisationnel (Sharma et Chrisma, 1999 ; Stevenson & Jarillo, 1990 ; Guth and Ginsberg, 1990).

L'intrapreneuriat peut prendre une forme plus intégrée ou plus externalisée. Les formes les plus intégrées (« internal corporate venturing ») se déclinent en des projets, des unités autonomes, des départements ou des divisions. Si la direction favorise des telles démarches, elles peuvent conduire à un déplacement progressif de l'orientation stratégique de l'entreprise avec une évolution fondamentale comme l'a démontré Burgelman (1983) avec le cas Intel (Burgelman, 1991 ; 1994). Grâce à l'intrapreneuriat, l'organisation devient ainsi un lieu d'exploration où les salariés (souvent des managers intermédiaires ou opérationnels) jouent un rôle clé dans le renouvellement stratégique par des expérimentations.

Les formes plus externalisées (external corporate venturing) d'intrapreneuriat sont des entités externes autonomes mais liées à une organisation établie sous la forme de licences, de prises de participation ou d'autres formes de contrôle. Ces entités semi-autonomes sont pilotées par des membres (anciens salariés ou autres parties prenantes) en association avec l'entreprise. Nombreuses sont les grandes entreprises notamment Google, Amazon, Facebook et Apple à employer plusieurs modalités pour développer des innovations en collaboration avec des entrepreneurs, en particulier durant les premiers temps de la création (Phan et al. 2009).

Les travaux sur l'intrapreneuriat restent encore peu développés notamment pour l'exploration des différentes formes catégorisées ci-dessus. Plusieurs auteurs (Narayanan, 2009 ; Phan et al., 2009) ont souligné que les programmes « intrapreneuriaux » sont protéiformes selon la vie des projets et des porteurs. Ainsi, les structures d'appui de ces initiatives, se déclinent en dispositifs de créativité,



concours ou challenges auprès de jury, programmes d'incubation ou d'accélération. Comment s'articulent ces différentes structures dans le temps, quid de leur pérennité et de leur efficacité ?

Par ailleurs, la plupart des travaux ont adopté des approches processuelles avec des analyses rétrospectives ou longitudinales de ces démarches dans des contextes variés (Burgelman, 1983 ; 1991 ; 1994). Ils soulignent que la complexité de ces phénomènes suppose une analyse contextualisée pour comprendre comment les organisations parviennent à développer des structures ou des processus effectifs pour soutenir l'intrapreneuriat (Dess et al, 2003). L'intrapreneuriat dans une grande entreprise technologique tel Intel sera ainsi différente de l'intrapreneuriat dans une PME comme l'a démontrée Carrier (1996). Si ces travaux ont ouvert la voie, il reste encore beaucoup de contextes à explorer. De manière indicative, nous soulignons deux contextes organisationnels féconds pour explorer l'intrapreneuriat: l'entreprise familiale et l'entreprise publique.

Certaines entreprises familiales ont su entretenir un héritage entrepreneurial (Jaskiewicz et al., 2015) leur permettant de générer plusieurs entrepreneurs à travers les siècles mais la plupart des entreprises familiales présentent souvent un niveau inférieur de comportements innovants et entrepreneuriaux (Block et al., 2013) en termes d'investissement en R&D, de brevets et de nouvelles entrées sur le marché et de croissance ultérieure. Comment une entreprise familiale peut-elle insuffler une orientation entrepreneuriale à ses membres, définie comme un ensemble de comportements tels que l'innovation, la proactivité et la prise de risque ? Comment expliquer que certaines entreprises familiales parviennent à faire perdurer cette orientation entrepreneuriale à l'image de certaines entreprises familiales centenaires ?

Dans le domaine du management public, plusieurs travaux de recherche ont mis l'accent sur l'évolution des modes de pilotage des organisations publiques comme les organisations universitaires par exemple (Bartoli, 2002). En pointant la rigidité organisationnelle et l'absence d'autonomie, les chercheurs appellent au développement d'une dynamique d'innovation grâce au personnel académique (Côme, 2013). Une perspective intéressante pour favoriser l'innovation et développer une culture entrepreneuriale dans ces différents types d'organisation est l'intrapreneuriat (Carrier, 1993). Ainsi, plusieurs recherches se sont intéressées à l'intrapreneuriat dans le domaine public (Sadler, 2000). Les travaux de Bartoli et Ewango-Chatelet (2016), par exemple, fournissent une analyse empirique compréhensive des innovations pédagogiques et des processus intrapreneuriaux dans les institutions académiques. Leur étude montre la diversité des pratiques entrepreneuriales selon le comportement des individus et les climats organisationnels. Les processus intrapreneuriaux universitaires, source de renouvellement stratégique, nécessitent donc un fort engagement de la direction pour l'attribution des ressources aux intrapreneurs (Bouchard et Fayolle, 2011) et la reconnaissance des initiatives des professionnels académiques. Comment les institutions académiques, souvent basées sur des normes professionnelles, des routines et des procédures bien établies, parviennent-elles à les changer ou les contourner pour favoriser de tels comportements ? Au final, de nombreuses questions demeurent et l'objectif de cette session est d'explorer les différentes formes d'intrapreneuriat et d'innovation dans des contextes variés.



Instructions aux auteurs

Types de soumissions acceptées :

- Papiers longs (papiers complets)
- Papiers courts (3 000 mots max., sous-rubriques imposées : Introduction/Objectifs (500 mots max.) ; Revue de littérature (500 mots max.) ; Approche/méthodologie (500 mots max.) ; Résultats (500 mots max.) ; Discussion (500 mots max.) ; Implications et limites (500 mots max.).)

Les papiers doivent respecter les consignes de présentation suivantes :

En Microsoft Word format A4;

Interligne 1,5 incluant les notes bibliographiques (en interligne simple) ;

Police : Times New Roman, corps 12 points ;

Titres et sous-titres en caractères gras, numérotés sous la forme 1, 1.1 et 1.1.1. ;

Numérotation des pages au centre et en bas de page ;

Marges haute, basse, droite et gauche de 2,5 cm ;

Références bibliographiques rappelées en fin de document ;

Noms des auteurs référencés dans le corps du texte entre parenthèses et suivis de l'année d'édition. Les articles non conformes à ces exigences de mise en page seront renvoyés à leurs auteurs.

Calendrier

Réception des communications (papiers courts/longs)	Avant le 30/03/2021
Avis du comité scientifique	Avant le 30/04/2021
Soumission des versions définitives	Avant le 30/06/2021
Inscription au colloque	Avant le 15/09/2021
Dates du Congrès	13-15 Octobre 2021