

Tous pour un, un pour tous ! Des événements aux dynamiques organisationnelles dans les organisations fluides

Anthony Hussenot

Université Côte d'Azur, CNRS-GREDEG, UMR (7321)

anthony.hussenot@univ-cotedazur.fr

Résumé

L'article s'intéresse à l'émergence des dynamiques organisationnelles dans le contexte des phénomènes organisationnels fluides. Pour cela, trois dynamiques organisationnelles sont étudiées : (1) l'identité collective, (2) l'acteur social, et (3) les choix collectifs. Pour étudier comment ces trois dynamiques organisationnelles prennent corps dans le contexte des phénomènes organisationnels fluides, nous mobilisons l'approche par les événements, ainsi que les données d'une étude de cas conduite auprès de makers exerçant dans un makerspace en région parisienne. Les résultats montrent d'une part, que le collectif de makers énonce une structure d'événements passés, présents et futurs qui participe à la définition d'un cadre de référence commun et d'autre part, que ce cadre de référence commun joue un rôle dans l'émergence des dynamiques organisationnelles. Sur la base de ce résultat, notre principale contribution consiste à montrer le rôle de l'éventualisation – c'est-à-dire la définition, la configuration et la mise en récit par les acteurs d'événements passés, présents et futurs – dans la définition des dynamiques organisationnelles dans les phénomènes organisationnels fluides. Cet article contribue

d'une part, à la littérature sur les phénomènes organisationnels fluides, et d'autre part, à la littérature sur les makers travaillant dans les makerspaces.

Mots-clés

Approche par les événements, eventalization, organisation fluide, dynamiques organisationnelles, makers

Citation : (en anglais)

M@n@gement 2021: **24**(2): 1–22 - <http://dx.doi.org/10.37725/mgmt.v24.4534>

Introduction

« *Nous sommes tous autoentrepreneurs, mais on a le sentiment d'être dans la même boîte* » (Conversation informelle avec un maker résidant à ICI Montreuil, novembre 2014)

« *Chacun à des objectifs différents, mais on est tous ensemble* » (Entretien semi-directif avec le responsable des ateliers d'ICI Montreuil, décembre 2014)

La conception classique de l'organisation est aujourd'hui ébranlée par la liquéfaction de la société et du travail (Bauman, 2000 ; Clegg et Baumeler, 2010, Kociatkiewicz & Kostera, 2014, 2018) et la projectification de la vie professionnelle et de la vie privée (Lundin, Arvidsson, Brady, Ekstedt & Midler, 2015 ; Jensen, Thuesen & Gerald, 2016). Cela entraîne l'émergence de phénomènes organisationnels que l'on peut qualifier de fluides (Schreyögg & Sydow, 2010) et d'ouverts (Dobusch, Dobusch & Müller-Seitz 2019)¹, dans lesquels les activités et les relations sont sans cesse en évolution, les membres ne sont pas clairement identifiés et les frontières sont perméables (Blagoev, Costas & Kärreman, 2019 ; Dobusch & Schoeneborn, 2015). Ce sont par exemple, les collectifs de travailleurs indépendants (Burke, 2015 ; Hussenot & Sergi, 2018)², comme

¹ Nous proposons de retenir dans la suite de l'article uniquement l'expression « phénomène organisationnel fluide » afin d'insister sur le caractère en évolution et constamment en devenir des phénomènes organisationnels que nous proposons d'étudier. En revanche, l'expression « organisation ouverte » nous semble plus ambiguë, car elle renvoie parfois à des phénomènes aux frontières prédéfinies dans lesquelles il peut y avoir une certaine ouverture sur l'extérieur (réseaux d'entreprises, écosystèmes, etc.) et/ou dans les modalités de prises de décisions en interne.

² C'est-à-dire les travailleurs qui ont un statut juridique d'indépendant, entraînant l'absence de supérieurs hiérarchiques ou de subordonnés. Il existe donc aucun lien juridique de subordination entre ces travailleurs et leurs collaborateurs.

les freelancers (Burke, 2015), les coworkers (Spinuzzi, 2012), les makers (Anderson, 2012) dont les activités sont uniquement basées sur la réalisation de projets divers ; tandis que les relations professionnelles sont temporaires et sans cesse renouvelées. Dans ce contexte, les dynamiques organisationnelles qui permettent aux travailleurs de collaborer ne découlent pas de modalités imposées aux acteurs, mais elles sont définies dans les pratiques. Il en résulte que l'organisation est le plus souvent informelle - c'est-à-dire qu'il n'y a pas de règles ou de gouvernance prédéfinies et imposées aux acteurs - ou semi-informelle, notamment lorsque des acteurs autonomes et indépendants définissent collectivement des règles, comme par exemple des horaires de travail pour les personnes travaillant dans un espace de coworking (Blagoev et al., 2019).

Ainsi, en dépit de l'absence de modalités de coordination formelles qui seraient imposées aux acteurs, la littérature montre que certains travailleurs – et notamment les travailleurs indépendants exerçant dans des espaces de travail partagés – peuvent développer des dynamiques organisationnelles permettant l'émergence d'un sens de la communauté et la définition de modalités d'action collective (Garrett, Spreitzer & Bacevice, 2017 ; Mitev, de Vaujany, Laniray, Bohas & Fabri, 2019). Afin de comprendre comment des dynamiques organisationnelles peuvent se manifester dans les phénomènes organisationnels fluides, la notion d' « organisationnalité » a été proposée par Dobusch et Schoeneborn (2015). A partir de cette notion, il est question de considérer l'organisation comme un adverbe (Schoeneborn, Kuhn & Kärreman, 2019). Cela signifie que l'organisation est ce qui précise le processus organisant (de la même façon que l'adverbe est ce qui précise le verbe). En d'autres termes, l'organisation n'est ni une entité, ni seulement une activité, mais elle est ce qui qualifie les activités. Cette approche permet de reconnaître l'existence de dynamiques organisationnelles dans les phénomènes organisationnels fluides, mais en insistant sur leur caractère émergent, situé et en devenir.

A partir de la notion d'organisationnalité, les auteurs invitent à repenser trois dynamiques³ organisationnelles classiques qui sont, selon eux, constitutives de n'importe quel phénomène organisationnel (Dobusch & Schoeneborn, 2015) : (1) l'identité collective, (2) l'acteur social et (3) les choix collectifs⁴. Dobusch et Schoeneborn (2015) proposent donc une approche intéressante, car ils invitent à étudier comment des dynamiques organisationnelles sont produites et reproduites par les acteurs, malgré l'évolution permanente des membres, des activités et des relations.

Plus précisément, ces travaux mettent également en évidence la nécessité d'un cadre commun de référence pour l'émergence et le maintien de dynamiques organisationnelles dans les phénomènes organisationnels fluides (Blagoev et al., 2019 ; Schreyögg & Sydow, 2010). Bien sûr, ce cadre de référence n'est pas celui que l'on trouve classiquement dans les entreprises et les administrations, car dans les phénomènes organisationnels fluides, il n'y a ni entité juridique commune, ni lien de subordination. De plus, les collaborations sont souvent informelles et temporaires entre les travailleurs. En ce sens, la littérature classique en théorie des organisations⁵ reposant sur l'hypothèse selon laquelle l'organisation est en grande partie le produit de décisions de ses dirigeants en matière de design organisationnel autour de grands facteurs qui s'imposent aux acteurs (définition, division puis coordination du travail, nombre d'échelons hiérarchiques, etc.)

³ Nous utiliserons la notion de dynamiques organisationnelles afin de souligner l'effort permanent qui doit être réalisé par les acteurs pour produire et maintenir ces dernières, notamment dans le contexte des phénomènes organisationnels fluides. *A contrario*, la notion de caractéristiques organisationnelles que l'on trouve parfois dans la littérature en théorie des organisations peut renvoyer à l'hypothèse selon laquelle l'organisation serait dotée de propriétés intrinsèques.

⁴ Nommées dans leur article : "(1) identity, (2) actorhood, and (3) interconnected instances of decision-making" (Dobusch & Schoeneborn, 2015).

⁵ Nous faisons ici référence au corpus théorique reposant sur l'hypothèse selon laquelle l'organisation est une entité économique ou sociale ayant une structure propre contraignant les acteurs à se conformer à celle-ci. Pour une analyse critique de cette conception de l'organisation, voir par exemple les travaux de Chia (1995, 2003).

semble inopérante pour étudier la question de la nature du cadre commun de référence dans les phénomènes organisationnels fluides.

En somme, la notion d'organisationnalité apporte une contribution importante à la compréhension des phénomènes organisationnels fluides et ouvre sur la question de la nature du cadre de référence permettant aux acteurs de définir les dynamiques organisationnelles nécessaires à leurs activités collectives. Afin d'approfondir notre compréhension des phénomènes organisationnels fluides, cet article propose donc de traiter de la nature et de l'originalité du cadre de référence qui est défini par les acteurs dans les phénomènes organisationnels fluides et qui permet l'émergence de dynamiques organisationnelles, notamment l'identité collective, l'acteur social et les choix collectifs.

Pour conduire cette recherche, nous nous appuyons sur la littérature qui a insisté sur l'importance de la temporalité dans la formation et le maintien des sociétés (Adam, 1990 ; Bluedorn, 2002 ; Sorokin & Merton, 1937 ; Zerubavel, 1981) et des phénomènes organisationnels (Chia, 2002 ; Hernes, Simpson & Sodorlund, 2013 ; Reinecke & Ansari, 2017). Nous reprenons à notre compte cette littérature en considérant que la temporalité est ce qui permet de faire émerger une forme de coordination et de régulation sociale, malgré la fluidité du phénomène organisationnel. Pour Bergson (1907), par exemple, la temporalité est ce qui rend toute expérience collective intelligible. Sorokin et Merton (1937) ont, quant-à-eux, montré que la temporalité est ce qui rend possible la coordination et la régulation de la vie sociale. Plus généralement, Moore (1963) a montré que toute activité requiert la définition d'une temporalité, car la signification de ce qui se passe émerge de la construction d'une temporalité propre au moment vécu (Mead, 1932).

A partir de ce positionnement dans la littérature sur la temporalité (Hernes et al., 2013 ; Reinecke & Ansari, 2017), le cadre théorique retenu dans cet article est celui de l'approche par les événements, qui a été développée pour comprendre comment les

acteurs définissent collectivement une temporalité ; c'est-à-dire une mise en récit d'événements passés, présents et futurs qui participent à la définition du phénomène organisationnel (Danner-Schröder, 2018 ; Hernes, 2014a, b, 2017 ; Hussenot, 2019 ; Hussenot, Hernes & Bouty, 2021; Hussenot & Missonier, 2016). Dans cette recherche, nous nous appuyons donc sur l'approche par les événements et notamment sur l'idée selon laquelle les phénomènes organisationnels prennent forme dans des structures d'événements passés, présents et futurs qui sont énoncées par les acteurs (Hernes, 2014a ; Hussenot & Missonier, 2016).

De plus, cette recherche repose sur des données issues d'une étude de cas réalisée auprès de makers exerçant dans un makerspace en France. Les makers sont des travailleurs indépendants engagés dans le développement de produits et services innovants et résidant dans un espace de travail partagé appelé makerspace dans lequel ils trouvent les ressources nécessaires pour mener à bien leurs projets (Dougherty, 2012 ; Hatch, 2013). Non seulement ces travailleurs indépendants jouissent d'une grande liberté dans leurs modes de collaborations mais en outre, ils exercent des professions parfois très différentes et participent à des projets divers avec des parties-prenantes qui sont membres ou non du makerspace.

Le principal résultat de cette recherche consiste à montrer que d'une part, le collectif de makers énonce une structure d'événements passés, présents et futurs qui participe à la définition d'un cadre de référence commun et d'autre part, que ce cadre de référence commun joue un rôle dans l'émergence des dynamiques organisationnelles (identité collective, acteur social, choix collectifs). Les résultats montrent ainsi que la structure d'événements énoncée oriente la re/production des dynamiques organisationnelles, lesquelles en retour, renforcent l'enactment de la structure d'événements.

A partir de ce résultat, notre principale contribution consiste à proposer la notion d'eventalization⁶ et de montrer son rôle dans la définition des dynamiques organisationnelles propres aux phénomènes organisationnels fluides. L'eventalization est ici appréhendée comme étant la définition, la configuration et la mise en récit par les acteurs d'événements passés, présents et futurs. Nous mettons ainsi en évidence la démarche parfois délibérée des acteurs pour définir un tel récit à partir duquel les acteurs peuvent se définir collectivement et faire émerger des modalités de collaboration. Ainsi, l'article contribue d'une part, à la littérature sur les phénomènes organisationnels fluides en montrant comment l'eventalization participe à la production d'un cadre commun de référence à partir duquel diverses dynamiques organisationnelles peuvent émerger. D'autre part, cette recherche contribue à la littérature sur les makers travaillant dans les makerspaces en montrant le rôle des fondateurs et du personnel de ces espaces dans la définition de la structure d'événements et, *in fine*, des dynamiques organisationnelles.

L'article est structuré de la façon suivante : la première partie introduit la notion de phénomène organisationnel fluide et présente les trois dynamiques organisationnelles qui y sont associées (identité collective, acteur social, choix collectifs). La deuxième partie présente l'approche par les événements que nous mobilisons pour étudier la formation de ces trois dynamiques organisationnelles dans les phénomènes organisationnels fluides. La troisième partie introduit l'étude de cas réalisée auprès des makers. Cette partie présente le mouvement des makers, ainsi que la démarche de collecte et d'analyse des

⁶ La notion d'eventalization a été suggérée pour la première fois par Foucault (1978, p. 226). Pour le philosophe, l'eventalization est une approche méthodologique consistant à « rendre visible une singularité dans des lieux où il y a une tentation d'invoquer une constante historique, un trait anthropologique immédiat ou une évidence qui s'impose uniformément à tous ». Suivant notre approche par les événements, la notion d'eventalization est ici utilisée comme un moyen de suivre la manière dont les acteurs définissent les événements passés, présents et futurs qui permettent de définir un cadre commun qui, *in fine*, permet aux acteurs de définir et légitimer leur identité, leur raison d'être et leurs actions.

données. La quatrième partie présente la structure d'événements passés, présents et futurs énoncée par les acteurs de terrain et analyse la relation entre cette structure d'événements et les trois dynamiques organisationnelles (identité collective, acteur social, choix collectifs). La cinquième partie discute les contributions et limites de cette recherche. Nous abordons notamment le rôle et l'importance de l'éventualisation – c'est-à-dire la définition et la mise en récit d'événements – dans la définition des dynamiques organisationnelles dans le contexte particulier des phénomènes organisationnels fluides.

Étudier les dynamiques organisationnelles dans les phénomènes organisationnels fluides

La notion d'organisation fait depuis quelques années l'objet d'un renouveau conceptuel. Si pendant longtemps, celle-ci a été définie comme une entité sociale ou économique (March & Simon, 1958 ; Chia, 2003) - inspirée principalement par la métaphore de la cage d'acier proposée par Weber (1922 [1978]) - l'avènement d'une société dite liquide (Bauman, 2000, Clegg & Baumeler, 2010, Kociatkiewicz & Kostera, 2014, 2018) et l'émergence de phénomènes organisationnels fluides (Schreyögg & Sydow, 2010) et ouverts (Dobusch, Dobusch et Müller-Seitz, 2019) ont conduit les chercheurs en théorie des organisations à remettre en question cette idée de l'organisation. Avec la notion d'organizing, Weick (1979) a sans doute été parmi les premiers à remettre en cause l'idée selon laquelle l'organisation serait simplement une entité dans laquelle se déroulerait des activités rationalisées et mécanisées. En faisant de l'organisation un verbe et non un nom – qui se traduit par le suffixe « *ing* » dans le mot « organizing » - il s'agissait pour Weick (1979) de montrer que l'organisation n'est pas une chose donnée, mais un phénomène continuellement re/produit dans les pratiques. En cela, la notion d'organizing met en évidence le processus organisant propre à chaque activité. Cependant, la critique qui peut

être faite à Karl E. Weick est qu'il semble considérer l'organizing comme un processus interne aux entreprises et administrations. En somme, pour Weick (1979), l'organisation reste une entité à l'intérieur de laquelle il est possible d'observer des processus organisant. D'ailleurs, le développement de la notion d'organizing repose principalement sur l'exemple de l'entreprise Ford comme organisation, tandis que l'auteur emploie souvent les notions d'organisations et de membres des organisations, comme s'il s'agissait d'entités prédéfinies.

Avec la notion d'organisationalité, Dobusch et Schoeneborn (2015), Schoeneborn, Kuhn et Kärreman (2019) et Blagoev et al. (2019) proposent d'aller plus loin dans la démarche et invitent à ne pas comprendre l'organisation comme un nom ou un verbe, mais comme la démarche de qualification du processus organisant, c'est-à-dire la qualification de ce qui émerge des activités et qui permet la réalisation de ces dernières. En proposant cette notion pour l'étude des phénomènes organisationnels fluides, il s'agit pour les auteurs d'étudier comment des phénomènes organisationnels peuvent émerger alors qu'il n'y a ni modalités de coordination formelles, ni définition claire des membres, ni frontière, et un faible attachement des acteurs au collectif (Dobusch & Schoeneborn, 2015 ; Schoeneborn et al., 2019 ; Blagoev et al. 2019). Plus précisément, Dobusch et Schoeneborn (2015) invitent à s'intéresser aux phénomènes organisationnels fluides à partir de l'étude de trois dynamiques organisationnelles inter reliées qui seraient propres à tous les phénomènes organisationnels : (1) l'identité collective (*collective identity*), (2), l'acteur social (*actorhood*) et (3) les choix collectifs (*interconnected instances of decision-making*)⁷.

⁷ Il est important de noter que pour Dobusch et Schoeneborn (2015, p.1006), ces trois dynamiques sont inter reliées : « *Our notion of organizationality draws on the idea that social collectives are 'organizational' on the basis of three criteria: first, they are characterized by interconnected instances of decision-making (Ahrne and Brunsson, 2011); second, these instances of decision-making are attributed to a collective entity or actor (King et al., 2010); third, collective identity is accomplished through speech acts that aim to delineate what the entity or actor is or does ('identity claims'; see Bartel and Dutton, 2001)* » (Dobusch et Schoeneborn (2015, 1006). Nous adhérons à cette approche, mais nous proposons

L'objectif est de comprendre comment ces dynamiques émergent et permettent de qualifier le phénomène organisationnel, malgré sa fluidité.

Bien sûr, la mobilisation de ces dynamiques organisationnelles conduit à prendre certaines précautions, car celles-ci ont été traditionnellement abordées dans le cadre des organisations formelles (Arhne & Brunsson, 2011), c'est-à-dire selon une approche qui définit l'organisation comme une entité sociale ou économique régie par des modalités de coordination prédéfinies. Or, cette conception de l'organisation n'est pas pertinente pour l'étude des phénomènes organisationnels fluides, car nous faisons face ici à des constructions et arrangements situés qui émergent dans un contexte d'activités et de relations en évolution permanente. En somme, il s'agit d'étudier des dynamiques organisationnelles dans des phénomènes qui ne répondent pas aux critères de l'organisation dite formelle (Arhne & Brunsson, 2011), mais qui au contraire, se caractérisent par leur ouverture et évolution permanente. Cela nécessite donc une redéfinition de ces trois dynamiques, afin de prendre en considération le fait que les dynamiques organisationnelles sont toujours situées et en devenir.

D'abord, l'identité collective est la dynamique organisationnelle qui a été depuis longtemps déjà revisitée dans ce sens, notamment en ancrant le débat dans l'approche processuelle (Schultz, Maguire, Langley & Tsoukas, 2012). Plus précisément, c'est cette dynamique organisationnelle qui a été retenue par Dobusch et Schoeneborn (2015) pour développer la notion d'organisationalité. Dans cette perspective, l'identité collective est le processus par lequel les acteurs définissent ce qu'ils sont et comment ils se distinguent (Hatch & Schultz, 2017 ; Hernes & Schultz, 2017). Cette définition est donc assez éloignée des premiers travaux sur l'identité organisationnelle qui privilégient une

dans cet article d'opérer un découpage analytique à partir duquel il est possible d'étudier la formation de ces différentes dynamiques.

approche statique qui consistait à faire l'hypothèse de caractéristiques durables de l'organisation (Albert & Whetten, 1985 ; Deephouse 1999, Whetten & Mackey 2002). Avec l'approche processuelle, l'identité est considérée comme étant sans cesse re/produite dans les pratiques (Schultz, Maguire, Langley & Tsoukas, 2012). L'identité collective est donc un accomplissement collectif continu (Schultz & Hernes, 2013) qui prend en partie la forme d'un objet linguistique produit dans les conversations et les autres formes textuelles (Hardy, Lawrence & Grant, 2005). Selon cette approche, l'identité collective se définit au travers des narrations personnelles et partagées, mais également par les narrations que d'autres peuvent créer (Humphreys & Brown, 2002). En ce sens, l'identité collective est le résultat sans cesse reproduit des récits qui sont négociés et partagés dans les interactions.

Ensuite, l'acteur social peut être compris comme étant les qualités attribuées à un phénomène qui participent à son identification. Il s'agit des attributions qui définissent et qualifient un phénomène et qui, *in fine*, contribuent à la réification de celui-ci. Dans le cas des phénomènes organisationnels, cela permet au collectif de parler d'une seule voix et/ou d'être reconnu comme un tout. Pour autrui, la définition d'un acteur social permet de s'adresser directement à ce tout (Drepper, 2005). Traditionnellement, l'organisation a été définie comme un acteur social reconnu comme tel par la société (King, Felin & Whetten, 2010). Cependant, cette approche de la notion d'acteur social est problématique car elle suppose qu'il n'y ait pas de distinction entre l'organisation et l'acteur social. Si cette approche peut sembler pertinente lorsque l'on parle d'entreprises ou d'administrations – dans ce cas l'acteur social se résume le plus souvent au nom de l'entreprise ou de l'administration - l'étude de phénomènes organisationnels fluides suppose une déconnexion entre le phénomène organisationnel et l'acteur social, car le phénomène organisationnel est sans cesse en mouvement ; tandis que l'acteur social est

relativement stable. C'est le cas, par exemple, des mouvements sociaux (le mouvement des gilets jaunes, le printemps Arabe, etc.) que l'on désigne par un nom comme s'il s'agissait d'un tout, alors que parfois il n'y a ni leader stable, ni structure stable et que les revendications et les personnes adhérentes au mouvement évoluent constamment. En cela, on peut reconnaître la nécessité pour les acteurs de construire des images stables d'un monde constamment en mouvement, comme le rappelle le philosophe Bergson (1896[2010]). De plus, bien qu'il soit difficile de circonscrire le phénomène organisationnel, l'acteur social qui en découle peut avoir un rôle actif qui échappe parfois à ses membres. En cela, l'acteur social est un actant au sens de Latour (2006), c'est-à-dire un acteur non-humain qui gagne une forme d'autonomie, car les acteurs agissent en fonction de caractéristiques attribuées à l'acteur social. Par exemple, un gouvernement pourra prendre des décisions particulières pour contrer un mouvement social, sur la base des caractéristiques durables attribuées à ce mouvement social, malgré l'évolution permanente des revendications et l'absence parfois de porte-paroles. Pour Latour (2009), il s'agit alors de comprendre comment nous créons ces créatures non-humaines qui échappent peu à peu à leurs créateurs au point de sembler autonomes et dotées d'une volonté. En théorie des organisations, on trouve partiellement cette idée dans le courant du *Constitutive Communication of Organisation* (Cooren, Khun, Cornelissen, & Clark, 2011) – qui a d'ailleurs inspiré la notion d'organisationnalité (Schoeneborn et al., 2019) – selon lequel l'organisation peut sembler être une entité qui émerge du collectif humain, car elle devient elle-même un non-humain semblant avoir une capacité d'action (Nicotera, 2013).

Enfin, la dynamique organisationnelle intitulée « choix collectifs » renvoie à l'émergence de décisions collectives à l'égard des activités et/ou des modalités de coordination des acteurs, malgré l'indépendance de chacun et l'absence de gouvernance. A nouveau, il

nous faut prendre certaines précautions dans la définition de cette dynamique organisationnelle, car selon la conception classique en théorie des organisations, les organisations sont des ordres sociaux décidés (Ahrne & Brunsson, 2011). D'ailleurs, cette définition trouve son origine dans les travaux séminaux de March et Simon (1958) et Simon (1975). Ici encore, la notion d'organisationalité nous invite à ne pas réduire l'organisation à cela, mais à reconnaître le fait que les individus puissent prendre des décisions collectives, sans pour autant que celles-ci soient adossées à des modalités de coordination formelles. Dans ce contexte, les décisions collectives ne sont pas définies, puis imposées aux acteurs, mais émergent dans les pratiques et sont explicitées, justifiées et légitimées par les acteurs afin d'inciter les autres acteurs à faire les mêmes choix. A cela, il convient d'ajouter que les choix collectifs sont reliés à l'identité collective et qu'ils sont en partie définis par celle-ci autant qu'ils participent à sa définition (Bartel & Dutton, 2001). On observe cette dynamique notamment dans les pratiques communautaires dans lesquelles il y a des choix collectifs qui peuvent émerger, malgré l'absence de modalités formelles de coordination. Des choix vestimentaires, culturels, politiques (etc.) peuvent être décidés collectivement, incitant tous les acteurs à s'y conformer. Le respect de ces choix permettant à la fois de mener des activités collectives et de maintenir une identité commune. Les choix collectifs sont ainsi compris comme étant des communications à destination d'autrui et notamment des acteurs - à propos de ce que l'on attend d'eux et qui en conséquence, rendent possible la continuité et la répétition des interactions sociales (Ahrne, Brunsson & Seidl, 2016). Dans notre recherche, il s'agit ainsi de comprendre quelles formes prennent ces communications à propos de ce qui est attendu par les acteurs et comment cela concourt à faire émerger des incitations collectives.

En somme, ces trois dynamiques organisationnelles s'intéressent à la façon dont les acteurs définissent ce qu'ils sont, du rôle qu'ils souhaitent jouer en tant qu'acteur social

et de la façon dont certains choix collectifs sont faits et ce, malgré la fluidité des phénomènes organisationnels. Cependant, l'application empirique de ces trois dynamiques organisationnelles présente une difficulté majeure, qui est celle du caractère émergent et non contraignant des modalités de coordination. Plus précisément, la difficulté réside dans l'identification du cadre de référence commun permettant l'émergence des dynamiques organisationnelles, en dépit de l'absence de modalités formelles de coordination. Étant donné que ce cadre de référence n'est pas défini par des modalités de coordination, nous proposons de l'appréhender à partir de la temporalité produite par les acteurs, c'est-à-dire les événements passés, présents et futurs énoncés collectivement par les acteurs (cf. section suivante), qui concourt à définir un récit commun. En somme, nous adhérons à l'idée selon laquelle un cadre de référence est nécessaire pour l'émergence de phénomènes organisationnels fluides, mais nous proposons, à la suite des travaux en théorie des organisations qui ont donné le primat à la temporalité dans l'analyse des phénomènes organisationnels (Hernes, 2014a, Reinecke & Ansari, 2017), de nous intéresser à la façon dont la définition collective d'une temporalité contribue à faire émerger et évoluer les trois dynamiques organisationnelles présentées dans cette section. Pour cela, nous mobilisons l'approche par les événements, qui a pour objectif d'étudier la formation des structures d'événements passés, présents et futurs participant à la formation des phénomènes organisationnels (Danner-Schröder, 2018 ; Hernes, 2014a, b, 2017 ; Hussenot, 2019 ; Hussenot et al., 2021 ; Hussenot & Missonier, 2016).

Retranscrire l'émergence des dynamiques organisationnelles avec l'approche par les événements

L'approche par les événements trouve ses origines dans la pensée processuelle en théorie des organisations (Langley & Tsoukas, 2010, 2017 ; Hussenot, 2016) et dans divers travaux ayant recours à la notion d'événement pour analyser les phénomènes organisationnels (Chia, 1999 ; Cobb, 2007 ; Cooper, 2014 ; Deroy, 2009 ; Deroy & Clegg, 2011). D'une façon générale, cette approche considère qu'un moment vécu n'a un sens que si les acteurs sont capables de le positionner dans une temporalité, c'est-à-dire une définition et un agencement d'événements passés, présents et futurs (Emirbayer & Mische, 1998). La temporalité est donc la construction sociale à partir de laquelle les acteurs définissent l'histoire, le présent et le futur anticipé de leur moment vécu. La temporalité est donc ce qui crée une forme de continuité dans les activités. Par continuité, il faut comprendre que la temporalité permet de définir et de configurer les événements d'une façon cohérente, afin que le moment vécu puisse être compris comme s'inscrivant dans un passé, un présent et un futur (Hussenot et al., 2021). Cependant, la continuité ne signifie pas nécessairement la stabilité. Les changements, les ruptures et les nouveautés participent également à définir une forme de continuité, car ils permettent aux acteurs d'inscrire leur moment vécu dans un récit cohérent, même si celui-ci peut être ponctué de changements.

La notion d'événement est donc centrale dans l'approche par les événements. Elle peut être définie comme étant un moment pendant lequel le monde survient (Whitehead, 1929). La nature, la durée et la signification des événements ne sont donc pas prédéfinies, mais dépendent de ce que les acteurs sont en train de vivre. Cela signifie qu'il n'y a pas de catégorisation a priori des événements. Les acteurs définissent les événements qui ont

une importance pour eux à partir de faits et expériences directement vécus ou non. En cela, les événements énoncés peuvent être relatifs, par exemple, à des faits historiques lointains qui n'ont pas été vécus par les acteurs ou un futur imaginé. La notion d'enactment exprime donc la façon dont les événements sont re/définis et re/configurés pour définir une temporalité. Sur le plan étymologique, la notion d'événement vient à la fois du mot latin *eventum*, c'est-à-dire ce qui est en train de prendre place et du mot *eventus*, c'est-à-dire ce qui est arrivé et/ou qui est attendu (Deroy, 2009). L'*eventum* est donc le moment vécu, tandis que l'*eventus* renvoie aux événements passés, présents et futurs qui sont considérés comme extérieurs au moment vécu⁸.

Bien que l'enactment des événements soit le plus souvent une expérience personnelle et implicite - ce qui est en partie le projet intellectuel de la philosophie phénoménologique de Heidegger (1927[1990]) et Husserl (1928[1964]) - l'approche par les événements présentée ici s'intéresse à la dynamique collective d'enactment des événements. Cela signifie que l'approche par les événements s'intéresse à la façon dont les acteurs définissent, configurent et négocient collectivement et de façon explicite les événements passés, présents et futurs qui concourent à définir le phénomène organisationnel. Ainsi, cette approche ne considère pas le dialogue interne que chacun peut entretenir avec les événements passés, présents et futurs qui forment la temporalité – bien que cela soit important, car il s'agit de la modalité propre de l'être ou plutôt du *Dasein*, pour reprendre le concept d'Heidegger (1927[1990]) - mais se concentre sur les traces tangibles qui sont créées chemin faisant par les acteurs et qui donnent à voir la dynamique collective de définition et de configuration des événements passés, présents et futurs.

⁸ On distingue les événements présents et le moment vécu, car pour définir un moment vécu les acteurs peuvent énoncer différents événements présents qui se déroulent de façon simultanée, par exemple, dans des lieux et avec des personnes différentes (Hussenot, 2019).

Plusieurs auteurs ont d'ailleurs montré l'importance des événements et de la temporalité dans l'émergence et le maintien des dynamiques organisationnelles. Le rôle de l'histoire de l'entreprise (Schultz & Hernes, 2013) ou de la société (Clark & Rowlinson, 2004 ; Rowlinson, Booth & Clark, 2010), le rôle du contexte présent (Weick, 1995) et le rôle du futur anticipé (Kaplan & Orlikowski, 2013) ont déjà fait l'objet de nombreuses recherches en théorie des organisations. D'une façon générale, les auteurs ont insisté sur le rôle de la temporalité dans la construction d'un récit (Boje, 2001 ; Dawson & Sykes, 2018) qui permet aux acteurs de créer du sens (Gabriel, 2000). C'est ce que Cunliffe, Luhman et Boje (2004) ont appelé la « *temporalité narrative* ». Ce point de vue suggère que « *les histoires ne sont pas seulement des chronologies (une suite d'événements) mais des performances situées* » qui créent l'expérience actuelle et un sens de la réalité au moment de raconter (Cunliffe et al., 2004, p. 273). Dans une telle perspective, le sens du moment vécu émerge de la façon dont les acteurs racontent et configurent les événements. Plus précisément, les événements qui sont énoncés par les acteurs deviennent des repères (Cunliffe et al., 2004) qui permettent de définir un sens à propos de ce que les acteurs sont et font (Dawson & Sykes, 2018).

En cela, l'approche par les événements peut sembler proche d'autres cadres théoriques reposant sur l'importance d'une culture partagée, de la narration ou de la construction collective de sens. L'approche par les événements ne rejette pas ces cadres théoriques et s'inspire en partie de certaines de ces approches, notamment les approches narratives (Rantakari & Vaara, 2017) avec lesquelles elle partage l'importance de la mise en récit dans l'émergence et le maintien des phénomènes organisationnels. Cependant, l'approche par les événements se distingue également de ces autres cadres théoriques en cela qu'elle propose une démarche originale qui consiste à comprendre l'ontologie des phénomènes organisationnels à partir des événements. Plus précisément, l'approche par les

événements postule que la singularité des phénomènes émerge des événements. En d'autres termes, la réalité sur laquelle nous agissons est une manifestation des événements et non l'inverse. En cela, l'événement n'est pas une simple représentation d'une réalité vécue, mais la catégorie ontologique à partir de laquelle il est possible de définir une réalité tangible pour les acteurs (Hussenot, 2019). Ce postulat trouve en partie son inspiration dans la philosophie de Whitehead (1920, 1929, 1938). La temporalité, quant-à-elle, n'est pas une dimension extérieure sur laquelle on dispose les phénomènes et les choses, mais elle est la dimension ontologique à partir de laquelle la définition d'une réalité est possible (Hussenot, 2019). En s'appuyant en partie sur la philosophie et le vocabulaire de Bergson (1889[2013], 1896[2010], 1907[2009]), on peut définir la temporalité comme étant le passage du mouvement indivisible propre à l'expérience vécue à la matérialité de notre réalité, c'est-à-dire sa définition en événements passés, présents et futurs.

En somme, l'approche par les événements invite à comprendre le phénomène organisationnel comme une temporalité, c'est-à-dire un effort permanent de définition de la réalité à partir de la re/définition et la re/configuration d'événements passés, présents et futurs qui procurent une signification au moment vécu et ce faisant, permet aux acteurs d'agir. L'organisation est ici définie comme une structure d'événements (Hernes, 2014b), c'est-à-dire un récit commun qui participe à la définition de dynamiques organisationnelles et rendent l'activité collective possible. Dans cette perspective, notre étude consiste donc à comprendre comment des événements passés, présents et futurs sont énoncés par les acteurs pour former une structure d'événements à partir de laquelle peuvent émerger une identité collective, un acteur social et des choix collectifs. La partie suivante présente une étude de cas réalisée auprès de makers. Cette partie présente le mouvement des makers et décrit d'une part, la collecte des données et d'autre part, le

travail d'analyse des données, en montrant comment l'approche par les événements a été appliquée pour comprendre les trois dynamiques organisationnelles que nous proposons d'étudier.

Une étude de cas sur les makers d'ICI Montreuil

Afin de comprendre comment des dynamiques organisationnelles et plus précisément, l'identité collective, l'acteur social et les choix collectifs peuvent se former dans les phénomènes organisationnels fluides, nous nous appuyons sur une étude de cas réalisée entre octobre 2014 et juin 2015 auprès des makers membres d'ICI Montreuil, un makerspace situé dans la ville de Montreuil en région parisienne (France).

Présentation du mouvement des makers

Les makers (Anderson, 2012 ; Dougherty, 2012 ; Hatch, 2013) sont le plus souvent des travailleurs indépendants, dont l'activité consiste à développer des objets et services à la frontière du design, de l'ingénierie et de l'artisanat (Anderson, 2012 ; Antonioli, Bureau & Rouxel, 2015). Ils travaillent sur des projets de conception de produits ou de services et exercent souvent dans des makerspaces ou fablabs (Dougherty & Conrad, 2016). Les makerspaces et les fablabs sont des espaces collaboratifs dans lesquels les makers trouvent des outils et des machines ; mais également d'autres makers avec lesquels ils peuvent échanger et collaborer (Bosqué, Noor & Ricard, 2014 ; Lallement, 2015 ; Berribi-Hoffmann, Bureau & Lallement, 2018). Ces espaces peuvent avoir le statut d'entreprise, d'association ou encore de coopérative et à ce titre, on y trouve des fondateurs, des salariés et/ou des bénévoles. En revanche, les makers ne sont pas des salariés de ces espaces, mais des membres payant une cotisation pour accéder aux

ressources (Eychenne, 2012). Les makers n'ont donc pas de liens de subordination entre eux et jouissent d'une grande liberté dans leurs activités. Chaque maker est *a priori* libre de travailler sur les projets et avec les personnes qu'elle/il souhaite. Pourtant, plusieurs études de terrains réalisées auprès de makers travaillant dans des fablabs, dont le Labfab de Rennes (Rumpala, 2014), un fablab à Amsterdam (Maldini, 2013), le MIT-FabLab Norway à Lyngen, le Vygian Ashram de Pabal en Inde, et le South End Technology Center à Boston (Bosqué, 2015), ont montré que des dynamiques organisationnelles émergent et se maintiennent. Ainsi, malgré l'indépendance de chacun et l'implication des makers dans divers projets, un sens du collectif émerge. A ce titre, le phénomène des makers peut donc être considéré comme un cas emblématique des phénomènes organisationnels fluides et plus précisément, un cas intéressant pour étudier les dynamiques organisationnelles dans ce contexte particulier.

Présentation du makerspace ICI Montreuil, des makers et des acteurs externes

Créé en 2013 dans une ancienne usine de 1750m², le makerspace ICI Montreuil a un statut de Société Coopérative à Intérêt Collectif (SCIC). Les fondateurs d'ICI Montreuil sont Nicolas Bard et Christine Bard, tandis que le personnel est composé d'un fablab manager, un responsable d'atelier, un responsable de la communication et un stagiaire pour le fablab⁹. Les fondateurs ont pensé ICI Montreuil comme un espace de travail partagé pour les makers. Le makerspace met à la disposition des membres divers outils et espaces, comme des outils numériques (découpeuse laser, imprimante 3D, etc.), des outils traditionnels pour travailler le bois, le fer, les tissus (etc.), des espaces de coworking, un fablab, un espace de restauration, un espace d'exposition et des salles de réunion. De plus,

⁹ Le personnel d'ICI Montreuil évolue au gré des besoins. Il s'agit ici de la description du personnel du makerspace en 2014 et 2015, c'est-à-dire au moment de notre période d'observation.

les makers peuvent bénéficier de l'accompagnement du personnel du makerspace dans le développement de leurs projets. Ainsi, l'objectif est de fournir toutes les ressources nécessaires pour concevoir n'importe quel produit ou service.

Depuis 2015, il y a environ 160 résidents à ICI Montreuil. Cependant, ce nombre peut évoluer sensiblement en fonction des nouvelles inscriptions ou du départ de certains makers. Derrière la notion de maker, il y a des personnes ayant des formations dans des domaines très différents comme l'art, les métiers de l'artisanat, l'ingénierie, le design, l'architecture, le marketing, le codage informatique, etc. Ainsi, chaque maker a sa spécialité, même si la plupart développent diverses compétences au contact des autres makers. De plus, les makers d'ICI Montreuil coopèrent avec un large réseau de personnes membres d'ICI Montreuil ou non. Les makers résidant à ICI Montreuil sont donc impliqués dans des projets divers, tels que le développement d'applications pour les casques de réalité virtuelle, la confection de mobilier design, la réalisation d'œuvres de street-art, etc. Cependant, les résidents ont des fréquentations différentes du makerspace. Bien qu'un comptage précis a été difficile car nous n'étions pas tous les jours présents dans le makerspace, on peut estimer qu'une trentaine de résidents viennent quatre à cinq jours par semaine ; tandis que la majorité passe deux à trois jours par semaine dans le makerspace. Enfin, il y a également une trentaine de résidents environ qui ont fait le choix de se rendre à ICI Montreuil une fois ou moins par semaine. Il s'agit le plus souvent de résidents qui ont un second espace de travail en dehors d'ICI Montreuil (domicile, atelier partagé, bureau, etc.), mais qui souhaitent néanmoins venir régulièrement afin d'échanger avec les makers. De plus, les makers ont des implications différentes dans le makerspace ; tandis que cette implication peut évoluer dans le temps. Enfin, tous les résidents ne se définissent pas comme étant des makers à leur arrivée à ICI Montreuil. Certains découvrent le mouvement des makers au contact des autres résidents d'ICI Montreuil :

« *je ne savais pas ce qu'était le mouvement des makers. Je l'ai découvert en devenant résidente* » (Maker, spécialisée dans le cuir, conversation informelle, mars 2015). De plus, ils n'habitent pas nécessairement la ville de Montreuil et ne connaissent pas tous l'histoire de cette ville. C'est aussi parce qu'il y a toujours des membres qui partent et d'autres qui adhèrent ou qui ne sont pas fréquemment présents à ICI Montreuil que l'implication de chacune et chacun évolue. Si certains résidents sont particulièrement impliqués dans la vie et le développement d'ICI Montreuil, d'autres sont plus détachés. Enfin, certains acteurs externes jouent également un rôle important dans la définition d'ICI Montreuil. D'une part, les journalistes qui se sont rapidement intéressés à ce lieu. La plupart des grands médias français (Le Monde, BFM, Les Echos, France Inter, le Parisien, etc.) ont ainsi couvert l'actualité du makerspace depuis son ouverture. De plus, de nombreux blogs ou sites d'actualité plus spécialisés comme Etsi, Makery, Citizencar (etc.) ont également publiés des articles ou des vidéos sur ICI Montreuil. D'autre part, la notoriété grandissante d'ICI Montreuil a entraîné la curiosité de nombreux politiciens qui souhaitent comprendre et s'inspirer de ce lieu. Ministres, députés, élus locaux ont visité le lieu et échangé avec les fondateurs, le personnel et les résidents. Par exemple, Axel Lemaire, secrétaire d'Etat chargée du numérique, lança son plan d'action gouvernemental « Développement et Numérique » à ICI Montreuil en juin 2015 ; tandis qu'Emmanuel Macron, alors ministre de l'Économie, de l'Industrie et du Numérique y organisa une réunion en juin 2016. Tous ces acteurs externes ont ainsi contribué à définir ICI Montreuil et à accroître sa notoriété.

Collecte des données

La collecte des données se confond avec l'expérience de terrain vécue par le chercheur et combine diverses méthodes qui incluent à la fois de l'observation, des conversations et

une lecture attentive de la documentation disponible. Dans le cadre de notre étude auprès des makers résidant à ICI Montreuil, les données proviennent d'observations non-participantes, d'entretiens semi-directifs, mais également de documents collectés (photographies, documents en ligne, réseaux sociaux). Plus précisément, au mois d'octobre 2014, nous avons réalisé une première visite d'ICI Montreuil. Lors de cette première visite, nous avons été surpris par la diversité des projets et des acteurs. C'est à la suite de cette première visite que nous avons proposé aux fondateurs du makerspace d'étudier le lieu, le personnel et les résidents. Nous avons alors obtenu l'accord pour observer, interviewer et collecter des documents sans aucune restriction et sans contrepartie.

Du mois d'octobre 2014 à juin 2015, nous avons passé une demi-journée par semaine à ICI Montreuil avec les makers, le personnel et les fondateurs (soit 25 demi-journées). Des observations non-participantes ont été réalisées dans les espaces de coworking, les ateliers et le fablab d'ICI Montreuil. Dans notre cas, l'observation non-participante signifie que nous n'avons pas directement participé aux projets des makers, mais plutôt que nous avons partagé le quotidien des acteurs quelques heures par semaine. Nous avons donc suivi les fondateurs, les employés et les résidents, notamment en passant du temps dans les espaces de coworking et les ateliers. Plus précisément, chaque demi-journée a fait l'objet d'observations à la fois dans les espaces de coworking, dans le fablab et dans les ateliers, notamment au gré des projets des résidents. Plus précisément, nous avons pris soin de nous rendre dans ces différents espaces à chaque session d'observation. Cela nous a permis d'apprécier la diversité des membres, de suivre certains projets et de créer les conditions pour pouvoir nous entretenir de façon privilégiée avec les membres, le personnel et les fondateurs à chacune de nos visites. De plus, nous avons pris le soin de discuter avec les acteurs en participant régulièrement à des déjeuners et/ou en les invitant

à boire un café dans l'espace cuisine situé au centre du makerspace. Ces discussions informelles permettaient de comprendre les activités des membres et du personnel, mais également leur relation avec le makerspace, la ville de Montreuil et le mouvement des makers. Ces observations ont été retranscrites dans un journal de recherche qui représente un volume de 65 pages environ.

De plus, au cours de cette période, 25 entretiens semi-directifs ont été conduits (Fontana & Frey, 2005). Nous nous sommes notamment entretenus avec 19 makers, les deux fondateurs du makerspace, le responsable du fablab, le responsable des ateliers, le stagiaire accompagnant le responsable du fablab et le chargé de communication. L'objectif de ces entretiens était de comprendre d'abord, les activités passées, en cours et à venir des acteurs ; ensuite, leurs relations et collaborations avec les autres résidents, membres du personnel et fondateurs d'ICI Montreuil. Enfin, les entretiens portaient sur le phénomène des makers, afin d'appréhender la relation qu'entretiennent les acteurs avec celui-ci. Chaque entretien a duré une heure environ et a été organisé dans une salle de réunion du makerspace pour la plupart d'entre eux. 20 entretiens ont été enregistrés et retranscrits ; tandis que pour les 5 autres entretiens, ils ont fait l'objet de prises de notes. Les entretiens ont donc été un moyen de connaître davantage les acteurs, c'est-à-dire leur histoire et leurs projets, mais également un moyen de comprendre ce que les acteurs avaient en partage. Les entretiens ont été conduits tout au long de notre période de présence sur le terrain, au gré des disponibilités des résidents, du personnel et des fondateurs.

Enfin, nous avons également récolté des documents internes et externes, tels que les articles sur le site Web d'ICI Montreuil, le contenu des comptes Twitter et Instagram, les articles de presse et les vidéos présentant le makerspace. Nous avons collecté systématiquement tous les articles de presse et les vidéos traitant d'ICI Montreuil publiés

entre l'ouverture du makerspace et la fin de notre période d'observation. Concernant les posts sur Instagram et Twitter, nous avons fait un suivi systématique des posts postés sur ces deux réseaux sociaux, mais sans procéder à une analyse précise. Nous pouvons donc qualifier cela d'observation flottante. De plus, les documents internes ont été collectés uniquement durant notre présence sur le terrain, tandis que les documents externes (articles de presse, posts sur les réseaux sociaux, vidéos en ligne) ont été collectés durant notre présence sur le terrain et au-delà, car ils permettaient de suivre l'évolution des activités et des discours. A ce titre, les articles de presse et les vidéos produits par le personnel et les fondateurs d'ICI Montreuil sont particulièrement importants, car ils mettent en évidence les événements historiques, le contexte actuel et le futur anticipé dans lesquels les makers sont invités à s'inscrire. Ces documents ont donc permis d'appréhender et de se familiariser avec les événements passés, présents et futurs énoncés par les fondateurs, le personnel et les makers. Le tableau 1 résume la démarche de collecte des données.

Outils de collecte	Données collectées
Observations non-participantes	25 demi-journées d'observation d'octobre 2014 à juin 2015
Interviews	25 interviews: 2 cofondateurs, 4 employés, 19 résidents
Documents	Environ 5000 tweets sur Twitter Environ 400 posts sur Instagram 25 articles postés sur le site d'ICI Montreuil 20 vidéos 19 articles de presse sur ICI Montreuil

Tableau 1. Outils et données collectées

Analyse des données

L'analyse des données d'une recherche qualitative s'inscrivant dans l'approche par les événements requiert une démarche qui permet de suivre comment les événements sont énoncés par les acteurs (Hussenot, Bouty & Hernes, 2019). Pour cela, nous appliquons la démarche proposée par Jarzabowski, Lê & Spee (2017). Nous justifions cette démarche d'analyse par le fait que celle-ci s'ancre également dans la pensée processuelle (Langley & Tsoukas, 2010, 2017) et permet de mettre en évidence les événements passés, présents et futurs. Plus précisément, la démarche d'analyse de Jarzabowski, Lê et Spee (2017) repose sur quatre tâches.

Premièrement, il s'agit de construire chemin faisant et *a posteriori* des patterns propres aux activités des acteurs (Jarzabowski et al., 2017). Cette première tâche signifie que les patterns ne sont pas donnés aux chercheurs, mais sont une construction qui émerge dès la collecte de données et qui se poursuit au cours du processus d'écriture. Dans le cadre de notre étude, la construction de patterns signifie l'identification des événements passés, présents et futurs récurrents dans les discours. Le choix des événements est donc un point important de la démarche d'analyse. Plus précisément, cela a consisté à identifier les moments qui deviennent des événements particuliers (Cunliffe et al. 2004). Cela signifie que nous avons uniquement retenu les événements passés, présents et futurs explicitement mobilisés par les acteurs dans leurs discours. Plus précisément, nous avons retenu trois critères pour chaque événement sélectionné: (1) le caractère collectif de l'événement, c'est-à-dire un événement cité par plusieurs acteurs interviewés, rencontrés ou dans les documents collectés; (2) le caractère récurrent, c'est-à-dire un événement cité régulièrement par les acteurs ou dans la documentation; et (3) le caractère performatif, c'est-à-dire le lien entre l'événement et l'action et plus précisément, l'émergence des

dynamiques organisationnelles. Sur la base de ces trois critères, nous avons retenu quatre événements pour l'analyse des dynamiques organisationnelles :

- Événement passé : le passé industriel et artistique de la ville de Montreuil
- Évènements présents : la « révolution créative » de Montreuil ; le développement du mouvement des makers.
- Événement futur : la relance de l'industrie en France.

Ainsi, certains événements ne sont pas inclus dans l'analyse, notamment les événements relatifs aux projets individuels des makers. Leur caractère non-collectif et souvent non-récurrent fait qu'ils ne participent pas ou de façon très indirecte à la production d'un passé, d'un présent et d'un futur partagés pour les makers et le personnel du makerspace.

La deuxième tâche a consisté à délimiter le périmètre de la recherche. Ici encore cette délimitation se fait tout au long de la recherche et n'est pas donnée *a priori* au chercheur (Jarzabowski, Lê, & Spee, 2017). Cela a notamment consisté à identifier les acteurs qui participent le plus à la définition de la structure d'événements. Lors de notre présence sur le terrain, nous avons rapidement constaté que le développement d'ICI Montreuil était porté par un groupe de personnes - dont principalement les deux fondateurs, les membres du personnel, notamment le responsable du fablab et un stagiaire qui a su rapidement jouer un rôle de prescripteur dans le makerspace, et une dizaine de makers qui avaient la conviction de vivre une aventure qui dépassait leur seule activité professionnelle (dont une maker spécialisée dans le travail du cuir, un maker spécialiste du marketing, un maker spécialisé dans l'audiogaming, un maker designer industriel, une maker fondatrice d'un site Internet de mise en relation entre des artisans locaux et des clients, un maker ébéniste, une maker créatrice de bijoux, un maker artiste peintre, un maker représentant de marques de luxe, un maker fondateur d'un cabinet de conseil en économie circulaire). Dans la

retranscription de nos résultats, nous accordons donc une place prépondérante à ces acteurs, car ils sont ceux qui expriment de façon explicite les événements passés, présents et futurs qui participent à la définition des dynamiques organisationnelles. Cela étant, nous avons également pris soin d'entendre celles et ceux qui étaient plus discrets au quotidien afin de nous assurer que les propos des acteurs les plus actifs représentaient bien la pensée de celles et ceux qui avaient fait le choix de s'impliquer de façon moins active dans le développement du collectif de makers.

La troisième étape a consisté à retranscrire le flot d'expériences (Jarzabowski et al., 2017), notamment en proposant des verbatim permettant d'appuyer notre description relative à la production d'une structure d'événements participant à la définition des dynamiques organisationnelles. Cette tâche se confond largement avec le travail de collecte des données et leur retranscription dans le journal de recherche. La retranscription en directe et *a posteriori* des événements passés, présents et futurs énoncés par les acteurs de terrain est donc un élément clef dans la construction des résultats car il s'agit ici, de produire un compte-rendu plausible de l'expérience de terrain, en insistant à la fois sur les événements vécus par les acteurs et sur les événements mobilisés par les acteurs dans les discours. Dans notre recherche, la retranscription du flot d'expériences correspond ainsi à la mise en récit des événements énoncés par les acteurs, soit à partir des interactions avec les acteurs (observations et entretiens), soit à partir des traces produites par les acteurs (artefacts, documents papier, documents en ligne, etc.).

Quatrièmement, la démarche d'analyse a consisté à procéder à une itération permanente entre le cadre théorique retenu et les données collectées afin de dégager des résultats et des contributions (Dodd, Anderson & Jack, 2013 ; Jarzabowski et al., 2017). Dans notre cas, l'itération a consisté à faire dialoguer l'approche par les événements avec les données collectées auprès des makers d'ICI Montreuil afin de comprendre comment l'identité

collective, l'acteur social et les choix collectifs se manifestent à partir de l'enactment d'une structure d'événements passés, présents et futurs. Cela a conduit à travailler de façon concomitante sur l'articulation et la définition du cadre théorique, des résultats et des contributions. Plus précisément, cette itération nous a conduit d'une part, à retranscrire les événements passés, présents et futurs participant à la définition d'une temporalité et d'autre part, à procéder à une analyse de second ordre qui met en évidence la construction des trois dynamiques organisationnelles (identité collective, l'acteur social et choix collectifs).

Le tableau 2 présente la démarche d'analyse des résultats. Cette démarche ne doit pas être comprise comme une succession d'étapes, mais davantage comme une présentation analytique du traitement des données organisée autour de quatre tâches (Jarzabowski et al., 2017).

Démarche d'analyse des données (basée sur Jarzabowski et al., 2017)	Application de la démarche d'analyse au cas des makers d'ICI Montreuil
Construction des patterns des activités des acteurs	Identification de la structure d'événements passés, présents et futurs énoncée par les acteurs.
Définition du périmètre de la recherche	Identification des acteurs qui participent à la construction de la structure d'événements.
Retranscription du flot d'expériences	Retranscription des verbatim relatifs aux événements passés, présents et futurs énoncés par les acteurs.
Itération entre la théorie et les données	Dialogue entre l'approche par les événements et les données collectées, afin de retranscrire les événements passés, présents et futurs énoncés et mettre en évidence l'émergence des trois dynamiques organisationnelles (identité collective, l'acteur social et choix collectifs).

Tableau 2. Analyse des données collectées

Résultats

Dans cette partie, nous présentons d’une part, la structure des quatre événements passés, présents et futurs, retenue pour l’analyse, et d’autre part, nous analysons la relation entre cette structure d’événements et les trois dynamiques organisationnelles étudiées : l’identité collective, l’acteur social et les choix collectifs.

Structure d’événements passés, présents et futurs énoncée par les acteurs

Dans cette première section, nous présentons les quatre événements passés, présents et futurs qui ont été retenus pour l’analyse des trois dynamiques organisationnelles. Ces quatre événements forment une structure d’événements qui est énoncée par les acteurs (Hernes, 2014b). Cela signifie que ces quatre événements sont souvent re/définis et re/configurés par les acteurs afin d’expliquer, justifier et légitimer leurs activités. En ce sens, le découpage proposé a uniquement une valeur analytique, permettant de rendre intelligible la relation entre les différents événements et la formation des dynamiques organisationnelles. Le tableau suivant (tableau 3) présente les quatre événements passés, présents et futurs, puis nous les détaillons dans les paragraphes suivants.

Événement passé	Évènements présents	Événement futur
Passé industriel et artistique de la ville de Montreuil	« Révolution créative » de Montreuil et relance de l’économie locale	Relance de l’industrie en France, le « made in France »
	Développement du mouvement des makers	

Tableau 3. Structure d’événements énoncée par les acteurs d’ICI Montreuil en 2014-

2015

Événement passé édicté par les acteurs

D'une façon générale, la création du makerspace ICI Montreuil est intimement liée à la ville de Montreuil, notamment à son passé. D'une part, la ville de Montreuil a une longue histoire artistique et industrielle : *« au départ, ce qui nous a inspiré dans notre démarche c'est la présence de nombreux artistes et plus généralement de créatifs à Montreuil. C'est une longue tradition à Montreuil et nous étions sensibles à cela »* (Christine Bard, fondatrice d'ICI Montreuil, entretien semi-directif, octobre 2014) ; *« il y a à Montreuil toute cette industrie créative dans laquelle le mouvement des makers s'inscrit. Ce n'est pas complètement un hasard. En fait, même si le mouvement des makers a ses spécificités, nous sommes inspirés à la fois par l'histoire de la ville de Montreuil, mais également son actualité »* (Maker spécialisé dans le travail du cuir, conversation informelle, novembre 2014). Les articles postés sur le site Internet d'ICI Montreuil font ainsi souvent référence à l'histoire du cinéma et à l'industrie à Montreuil : *« L'industrie du cinéma est partie depuis longtemps, mais les esprits de Méliès et de Reynaud sont toujours présents »* (article sur le site Internet d'ICI Montreuil, posté le 10/08/2012 : <http://www.icimontreuil.com/blog/2012/8>).

Plus précisément, la longue histoire artistique et industrielle de la ville de Montreuil permet aux acteurs de créer une filiation directe entre leurs activités et l'histoire de la ville : *« Montreuil a en effet profité pleinement des révolutions industrielles de la fin du 19ème et du début du 20ème siècle pour devenir un des territoires les plus créatifs au monde grâce aux milliers de créateurs résidant et/ou travaillant à Montreuil (environ 17% de sa population active) »* (article sur le site Internet d'ICI Montreuil, posté le 10/08/2012 : <http://www.icimontreuil.com/blog/2012/8>). D'ailleurs, cette volonté de

créer cette filiation est présente dans les conversations quotidiennes, les documents ou les prises de paroles en public : « *dans cette ville qui depuis 150 ans héberge des artisans, des artistes et des industriels de haut niveau, on s'est demandé si on ne pouvait faire quelque chose dans cette ville. En fait, on s'est aperçu après quelques recherches que Méliès avait tourné ses 500 films et qu'au même moment Montreuil hébergeait le numéro 1 mondial du bois* » (Intervention de Nicolas Bard à la conférence « Osons la France ». Vidéo postée le 08 mars 2015 : <https://www.youtube.com/watch?v=t6L12ZDMMMo>). Plus précisément, en créant ICI Montreuil dans une ancienne usine (ancienne usine de fabrication de matériel électrique Dufour, fermée en 1981), le passé industriel de la ville s'invite également dans le quotidien des acteurs car, malgré les rénovations, c'est bien le sentiment d'être dans un ancien bâtiment industriel qui domine : « *on est ici typiquement dans un ancien bâtiment industriel de la ville de Montreuil, avec des grandes vitres et une lourde porte en fer. A l'intérieur, la charpente en fer apparente donne un caractère très industriel au bâtiment. Cependant, la rénovation du bâtiment avait pour objectif de lui donner un caractère plus moderne et chaleureux* » (Christine Bard, fondatrice d'ICI Montreuil, entretien semi-directif, octobre 2014).

L'histoire artistique et industrielle de Montreuil est donc importante pour les acteurs. Le nom du makerspace « ICI Montreuil » est d'ailleurs une référence directe à la ville de Montreuil. Ce lien avec le passé industriel et artistique de la ville de Montreuil des makers trouve d'ailleurs son illustration dans le titre d'une vidéo faisant la promotion du projet : « *ICI Montreuil : de l'héritage industriel à la révolution créative* » (Vidéo de promotion d'ICI Montreuil : <https://vimeo.com/43717878>). En faisant un lien entre le passé de Montreuil – « *l'héritage industriel* » - et le présent - la « *révolution créative* » - les fondateurs rendent explicite le passé qui est énoncé pour définir le projet.

Événements présents énoncés par les acteurs

Le présent de la ville de Montreuil constitue également une source d'inspiration importante pour les acteurs d'ICI Montreuil. En parlant de « *révolution créative* » pour qualifier ce présent énoncé, les acteurs font référence aux évolutions en cours dans la ville de Montreuil. Avec plus de 800 artistes, 166 ateliers d'art et de nombreux éditeurs de jeux vidéo¹⁰, ces activités créatives symbolisent le renouveau de la ville et notamment sa gentrification (Collet, 2015). La ville est ainsi souvent décrite par les journalistes et les entreprises comme étant la « *Brooklyn* » de Paris, c'est-à-dire une ville marquée par la présence de nombreux créatifs. On pouvait, par exemple, lire des posts sur les réseaux sociaux et des articles de presse pour la promotion d'événements à Montreuil comme : « @WeAreMontreuil du 11 au 28 juin, partez à la découverte de Montreuil, le Brooklyn français ! » (post sur le compte Twitter de We Demain @WeDemain) ou des titres d'articles promotionnels comme « *Montreuil, le Brooklyn parisien* » (article de presse, juin 2013 : https://www.villaschweppes.com/article/montreuil-le-brooklyn-parisien_a1757/1). Le makerspace ICI Montreuil fait donc partie de ces nouveaux espaces de travail partagés qui se sont développés dans le contexte particulier de la « *révolution créative* » de Montreuil ; tandis que les makers d'ICI Montreuil sont représentatifs de cette nouvelle population de travailleurs exerçant à Montreuil : « *On aime bien le fait que ce soit une ville d'artistes, d'artisans, de travailleurs sociaux. C'est une ville où les gens ne font pas pareil qu'ailleurs* ». (Un maker spécialiste du marketing, entretien semi-directif, juin 2015) ; « *Montreuil est un bon exemple de ces villes qui ont subi le déclin de l'industrie et en conséquence, l'apparition d'un chômage de masse. Pourtant les choses sont en train de changer, notamment avec l'arrivée de nombreux créatifs. Le*

¹⁰ Chiffres collectés sur le site Internet de la ville : www.montreuil.fr (consulté en décembre 2016).

dynamisme économique est une réalité dans cette ville » (Nicolas Bard, co-fondateur d'ICI Montreuil, conversation informelle, novembre 2014).

De plus, le développement du mouvement des makers était également un événement présent énoncé par les acteurs. Bien que la définition était imprécise, fondateurs, personnels et résidents évoquent souvent le développement de ce mouvement : « *Pour revenir à la troisième raison qui fait qu'on est à ICI Montreuil, c'est justement cette culture du faire, du make. Aujourd'hui certains parlent d'une nouvelle révolution industrielle. En fait, tout ce qui touche à l'industrie nous touche nous* » (Maker spécialisé dans l'audiogaming, entretien semi-directif, juin 2015). Pour les acteurs, le développement du mouvement des makers était ainsi une source d'inspiration majeure dans leur activité : « *On est des makers et non des artisans ou des artistes. Selon moi, être maker, c'est avant tout un état d'esprit et non un métier ou des activités particulières. Plus précisément, cet état d'esprit consiste à donner la priorité à l'innovation et au faire. C'est-à-dire que l'on veut innover et changer les choses en faisant, même si nous n'avons ni les compétences, ni les ressources. Le plus important, c'est de faire tout en trouvant des solutions à nos problèmes* » (Maker, designer industriel, conversation informelle, juin 2015) ; « *Finalement, le phénomène des makers est encore pour le moment quelque chose de réservé à une élite, plutôt éduquée. Mes amis ne connaissent pas. Cette notion de maker est encore floue, mais c'est pour moi une façon de s'approprier des idées venues de contre-cultures diverses comme les hackers ou les geeks et de les transposer au monde de l'entrepreneuriat. Peut-être que cela contribuera à développer des activités plus engagées dans la société* » (Maker, fondatrice d'un site Internet de mise en relation entre des artisans locaux et des clients, conversation informelle, mars 2015).

Événement futur énoncé par les acteurs

Le futur joue également un rôle dans la définition du collectif de makers, car les fondateurs ont pour objectif d'utiliser ICI Montreuil pour expérimenter de nouvelles façons de relancer l'économie locale et au-delà, l'industrie en France. Plus précisément, au fur et à mesure que la réputation d'ICI Montreuil grandissait, les fondateurs étaient de plus en plus interpellés sur les questions relatives à la relance de l'industrie française, car ICI Montreuil apparaissait comme une solution crédible pour relancer l'industrie, notamment par certains media et responsables politiques : « *Axelle Lemaire [secrétaire d'État chargée du numérique] m'a invité à venir prendre un petit-déjeuner à son ministère. Elle est convaincue que des projets comme ICI Montreuil sont l'avenir de l'industrie* » (Nicolas Bard, cofondateur d'ICI Montreuil, conversation informelle, mai 2015). En conséquence, à partir de 2015, les fondateurs ont fait évoluer leur discours sur ICI Montreuil, qui n'était plus présenté comme uniquement une initiative locale de relance de l'économie, mais comme une expérimentation ayant pour objectif la relance de l'industrie française : « *Moi ce qui m'obsède, ce n'est pas de monter un makerspace, c'est de relancer le made in France, l'industrie en France. ICI Montreuil n'est qu'un moyen de tester des choses* » (Nicolas Bard, cofondateur d'ICI Montreuil, conversation informelle, mai 2015).

Ainsi, les makers d'ICI Montreuil n'étaient plus présentés comme uniquement créatifs, mais également comme des précurseurs de l'industrie du futur « *je pense que le potentiel est important, car ce que l'on fait ici est vraiment différent de ce que j'ai pu faire ailleurs. On voit d'ailleurs l'engouement pour le lieu. Certains media pensent que les lieux comme ICI Montreuil sont l'avenir de l'industrie* » (Maker, ébéniste, conversation informelle, mars 2015). De nombreux makers ont d'ailleurs adhéré à cette idée de relancer le « *made in France* » à partir des principes du mouvement des makers : « *Ce type de collaboration*

est l'avenir du travail, car elle est plus riche que la subordination. Ce que l'on fait à ICI Montreuil non seulement réinvente notre façon de travailler, mais pourrait servir de matrice pour relancer une forme d'industrie en France, notamment celle basée sur l'artisanat et l'innovation » (Maker, créatrice de bijoux, conversation informelle, mars 2015).

Des événements à la structure d'événements

Cette présentation des événements passés, présents et futurs permet de rendre le compte-rendu intelligible, mais comme indiqué précédemment, l'approche par les événements invite à comprendre ces différents événements comme un tout qui est sans cesse re/éacté par les acteurs. Cela signifie que leur séparation est le plus souvent analytique. Si les acteurs peuvent parfois évoquer un événement séparément des autres, le récit commun repose sur l'articulation des événements passés, présents et futurs : *« comme tu le sais, Montreuil a toujours été une ville qui a accueilli les artisans, les industriels et les artistes. En revanche, ce qui est nouveau, c'est cette population de créatifs qui n'entre pas vraiment dans ces catégories et qui développent de nouvelles activités. On fait partie de ce mouvement et c'est une opportunité pour nous, mais aussi pour la ville, car c'est à partir de cette tendance que l'on pourra redynamiser une économie locale » (Maker, fondateur d'une agence de marketing, conversation informelle, octobre 2014) ; « Icimontreuil est aussi un support de communication pour les artisans. On aime faire venir nos clients ici. Ils y retrouvent l'ambiance de Montreuil, son lien historique avec l'artisanat et l'industrie, mais présentée d'une façon positive, car cela est relié aux activités créatives d'aujourd'hui et non aux problèmes économiques. Cela les rassure et ils sont même surpris par le potentiel du lieu. L'entrée du bâtiment est un peu austère, mais une fois à l'intérieur, ils se rendent compte que l'on fait des choses très innovantes*

et créatives et que le futur de l'artisanat de l'industrie se trouve sans doute dans des lieux comme celui-ci » (Maker spécialisé dans la menuiserie, conversation informelle, mars 2015).

En cela, la temporalité qui émerge de la structure d'événements permet de définir une continuité et de donner donc un sens au moment vécu. Plus précisément, c'est à partir de cette temporalité que les acteurs peuvent définir leurs activités et plus généralement ce qu'ils sont, leur rôle et leurs modalités de coordination. Dans les sections suivantes, nous décrivons cette relation entre les événements passés, présents et futurs et les dynamiques organisationnelles (identité collective, acteur social, choix collectifs).

Être maker : de la structure d'événements à l'émergence de l'identité collective

L'identité collective est la dynamique organisationnelle dans laquelle les acteurs définissent collectivement ce qu'ils sont et comment ils se distinguent. Pour les membres d'ICI Montreuil, c'est principalement en tant que maker qu'ils se définissent. Cela renvoie bien sûr à des pratiques liées au mouvement des makers (Lallement, 2015), telles que le développement de produits et de services à la frontière de l'artisanat, du high-tech et de l'art ou encore, des pratiques d'entraides entre les membres. D'ailleurs, cela est en partie objectivée par un panneau en bois situé à l'entrée du makerspace indiquant que les projets sont à la frontière de l' « *Art(isanat), le design et le hightech* ». Cependant, cette identité collective en tant que maker est également ancrée dans l'histoire, le présent et le futur de la ville de Montreuil. Les paragraphes suivants détaillent la relation entre la structure d'événements et l'identité collective des acteurs d'ICI Montreuil en tant que maker.

Du passé industriel et artistique de la ville de Montreuil à l'identité de maker

Premièrement, le passé industriel et artistique de la ville de Montreuil - tels que le développement du cinéma, par exemple - est une source d'inspiration importante qui contribue à définir ce que sont les makers d'ICI Montreuil. En revendiquant une filiation avec ce passé, les acteurs créent un passé commun qui n'est pas relatif au parcours de chacun ou aux activités récentes des acteurs, mais qui est beaucoup plus inclusif et ancien : « *Montreuil est une ville inspirante pour nous. Nous ne sommes plus au début du siècle, mais on se sent un peu les héritiers des artistes et entrepreneurs de Montreuil. Au début, je ne m'en suis pas rendu compte, mais à présent c'est assez évident pour moi. Même si on est différent les uns des autres, on s'inscrit tous dans cette histoire* » (Maker, artiste peintre, conversation informelle, mars 2015). En faisant cela, les acteurs créent une mémoire commune, quelles que soient les origines et les expériences passées des acteurs (Foster, Suddaby, Minkus & Wiebe, 2011) : « *Je ne suis pas de Montreuil et je connaissais mal l'histoire de cette ville lorsque je suis arrivé. Cela étant, je trouve qu'elle est inspirante. On a tous envie de croire que nous sommes les héritiers des artistes et des industriels fameux de Montreuil* » (Maker, ingénieur en économie circulaire, conversation informelle, mars 2015). En énonçant le passé industriel et artistique de la ville de Montreuil, les acteurs définissent ainsi une origine à leurs activités qui joue le rôle d'ancrage à partir duquel les acteurs vont pouvoir se définir et se fédérer.

Ainsi, l'histoire de Montreuil était un sujet de conversation assez courant avec les makers. Par exemple, certains noms célèbres, comme le designer Philippe Starck (qui aurait travaillé à ses débuts à Montreuil), sont ainsi évoqués dans les conversations, afin d'illustrer ce que les makers sont et quelles sont leurs références pour définir leur activité. Ainsi, à plusieurs reprises, le nom du designer a été évoqué dans les conversations, car son parcours et sa relation supposée avec la ville de Montreuil pouvaient être des sources

d'inspiration pour les makers : « *pour prendre une comparaison, ce que nous faisons ici s'apparente un peu au travail de Philippe Starck. On essaie d'être créatif en utilisant différentes techniques, technologies et matériaux* » (Maker, spécialiste du travail du bois, conversation informelle, octobre 2014). En mentionnant de façon explicite ces références historiques, l'objectif est de créer une filiation directe entre ces personnes, les lieux et les makers d'ICI Montreuil. D'ailleurs, cette définition d'une mémoire commune était même une activité revendiquée par un des fondateurs d'ICI Montreuil qui avait bien conscience que la réussite collective s'inscrivait nécessairement dans une histoire commune : « *C'est sur la base d'une histoire commune que l'on crée tous ensemble, c'est vraiment cela qui unit les makers d'ICI Montreuil* » (Nicolas Bard, co-fondateur d'ICI Montreuil, conversation informelle, juin 2015).

Développement du mouvement des makers et être maker

L'identité collective se nourrit également d'événements présents, dont le plus important était le développement du mouvement des makers. Bien que le mouvement des makers soit une tendance qui était difficile à définir pour de nombreux résidents d'ICI Montreuil, celle-ci devenait de plus en plus incontournable dans les conversations. Il n'était pas rare que les acteurs s'y réfèrent pour justifier qui ils sont : « *c'est peut-être une mode de dire que l'on est maker, mais cela a pour avantage de définir une identité commune, même si nous faisons en fait des métiers très différents les uns des autres* » (Maker, fondateur d'une agence de conseils en économie circulaire, conversation informelle, avril 2015). Cette référence à ce mouvement permettait à certains makers de se distinguer des artisans ou des artistes. Cela était un élément important, car les makers d'ICI Montreuil avaient à cœur d'être vus comme des innovateurs. D'ailleurs, le magazine « *Make :* » - le magazine dédié au makers – était toujours présent à Montreuil. Nous avons ainsi vu plusieurs fois

le responsable du fablab ou le stagiaire du fablab avec ce magazine entre les mains ou le feuilleter. Le magazine servait même parfois de référence dans la confection d'un objet. Les articles pouvaient alors faire l'objet de conversations entre les makers, le responsable du fablab et/ou le stagiaire afin de savoir comment fabriquer un objet. Cet attachement au mouvement des makers permettait donc à la fois de se distinguer et de regrouper des acteurs ayant des activités très différentes au sein d'une même catégorie : « *le mouvement des makers est une tendance que l'on a importé. On ne se présentait pas comme cela au début, mais finalement c'est une identité qui convient à tout le monde* » (Maker, fondatrice d'un site de mise en relation entre les artisans et les clients, conversation informelle, février 2015). En somme, l'identité collective « makers » permet de dépasser les métiers de chacun (artisans, ingénieurs, artistes, etc.) et la variété des projets sur lesquels les makers travaillent.

De la « révolution créative » de Montreuil à l'identité de makers

Le présent de Montreuil est également un élément important dans l'émergence de l'identité collective. Le fait d'être à Montreuil dans les années 2010 n'est pas anodin, car c'est une ville qui est connue pour son renouveau créatif. Or, la dimension créative est très présente dans les activités et les discours des makers. Les makers se définissent donc à partir de ce présent créatif à Montreuil et veulent même être des acteurs du renouveau de cette ville : « *ICI Montreuil est une sorte de ruche, mais c'est aussi un projet qui est bien dans son époque et dans sa ville. Les choses bougent à Montreuil. La population change et nous les résidents d'ICI Montreuil sommes aussi des acteurs de ce changement* » (Maker, représentant de marques de luxe, conversation informelle, avril 2015). Travailler à ICI Montreuil est donc pour de nombreux makers une façon d'être des acteurs de cette « *révolution créative* ». Ce faisant, ce présent créatif donnent un sens à

des activités diverses pour l'ensemble des acteurs (Dawson & Sykes, 2018) : « *Ce lieu illustre bien l'évolution de cette ville. Il y a plein de personnes créatives ici qui font des choses différentes, comme cela peut s'observer partout dans Montreuil. Il y a un changement profond qui est en train de s'opérer ici et les résidents s'inscrivent dans cette dynamique* » (Maker, spécialiste du cuir, conversation informelle, novembre 2014). En cela, l'enactment du présent créatif de la ville de Montreuil permet de créer une forme d'authenticité qui rend les activités des makers légitimes et pertinentes pour eux-mêmes et autrui (Hatch & Schultz, 2017) : « *Notre activité amène des personnes travaillant dans d'autres villes à venir à Montreuil, donc dépenser de l'argent à Montreuil. En faisant cela, on crée une économie et on relance une filière de production à Montreuil* » (Nicolas Bard, interview réalisé par Est Ensemble : https://www.youtube.com/watch?v=Uv_y1jZP_TM, vidéo postée le 20 novembre 2014).

La relance de l'industrie et être maker

Être maker pour les résidents d'ICI Montreuil signifie souvent un accompagnement de son activité professionnelle d'un engagement social et économique. Plus précisément, il s'agit d'une part de relancer l'économie par le « faire », c'est-à-dire en développant et produisant des objets et des services innovants : « *il n'y a sans doute pas assez de faiseurs en France, c'est-à-dire des gens qui font concrètement des choses. A ICI Montreuil, nous devons être des faiseurs, c'est-à-dire que les résidents doivent proposer des innovations qui créent de l'activité économique* » (Nicolas Bard, co-fondateur d'ICI Montreuil, conversation informelle, février 2015). D'autre part, cette implication signifie souvent une volonté de relance de l'industrie : « *être maker s'est être acteur de la société, c'est participer concrètement à la relance d'une industrie qui a décliné depuis plusieurs décennies en France* » (Maker, fondateur d'une agence de marketing, conversation

informelle, novembre 2014). Cela pouvait passer par des actions très concrètes comme l'accueil d'une association de lutte contre le chômage de longue durée : « *nous accueillons des chômeurs de longue durée à ICI Montreuil. Moi-même je suis en train d'accompagner une personne. Ils ne sont pas résidents, mais nous faisons cela car notre rôle en tant que maker est aussi de régler les problèmes sociaux et économiques qui sont autour de nous* » (Nicolas Bard, co-fondateur d'ICI Montreuil, conversation informelle, avril 2015). Plus généralement, les résidents, le personnel et les fondateurs s'impliquent dans la création de formations soit pour des jeunes en difficultés, soit pour des personnes souhaitant se reconvertir : « *l'objectif est de développer une sorte d'université pour makers dans laquelle chacun pourra apprendre un métier. Cette université serait avant tout destinée aux jeunes et aux chômeurs, et à celles et ceux qui souhaitent se reconvertir* » (Maker, spécialiste du cuir, conversation informelle, novembre 2014).

ICI Montreuil comme acteur de la relance de l'économie : de la structure d'événements à l'émergence d'un rôle social

La dynamique organisationnelle de l'acteur social invite à comprendre comment un phénomène organisationnel est réifié afin de gagner en autonomie et en intentionnalité. Bien sûr, cette dynamique organisationnelle est concomitante à la définition de l'identité collective, car en définissant leur identité, les acteurs affirment en partie leur rôle dans l'espace public en tant que collectif. Cependant, la littérature a également insisté sur le rôle des acteurs externes dans la définition de l'organisation comme acteur social (King et al. 2010). Ainsi, nous allons voir comment des acteurs internes (makers, personnel et co-fondateurs d'ICI Montreuil) et des acteurs externes (journalistes et politiques) ont fait d'ICI Montreuil un acteur social, dont le rôle principal est de participer à la relance de l'industrie. Cela signifie qu'ICI Montreuil est devenu un actant à qui l'on fait jouer un

rôle dans la société. Afin de comprendre la formation de cette dynamique collective, nous nous concentrons dans les paragraphes suivants sur la relation entre la structure des quatre événements passés, présents et futurs et la définition de l'acteur social.

De l'héritage du passé industriel et artistique à la relance économique

ICI Montreuil a rapidement été présenté comme l'héritier du passé industriel et artistique de la ville de Montreuil. Par exemple, les références aux célèbres artistes comme Méliés, Pathé (etc.) étaient nombreuses sur le site Internet d'ICI Montreuil. Ainsi, dès le début de la création d'ICI Montreuil, les co-fondateurs ont voulu donner à ICI Montreuil ce rôle d'héritier du passé industriel et artistique de la ville de Montreuil : *« On n'est pas un simple centre de ressources. ICI Montreuil s'inscrit dans l'histoire de la ville de Montreuil et on veut jouer un rôle unique à Montreuil, notamment en s'appuyant sur ces racines artistiques et créatives et en proposant un service innovant qui favorise le développement économique de la ville »* (Christine Bard, co-fondatrice d'ICI Montreuil, conversation informelle lors de la première visite d'ICI Montreuil, septembre 2014). D'ailleurs, le titre du film promotionnel d'ICI Montreuil *« de l'ère industrielle à la révolution créative »* que nous avons évoqué précédemment illustre bien cet héritage constitutif de ce qu'ICI Montreuil est. Ainsi, pour certains résidents, cet héritage est ce qui donne un rôle unique à ICI Montreuil : *« ICI Montreuil s'ancre dans l'histoire de Montreuil. Il perpétue cet héritage. Cela étant, ICI Montreuil participe également au développement local. ICI Montreuil joue ainsi un double rôle : contribuer à l'économie locale tout en faisant vivre l'histoire de cette ville »* (Makers, créateur d'un crochet universel, conversation informelle, juillet 2015) ; *« ICI Montreuil ne vient pas de nulle part. C'est à la fois un lieu qui a des racines, mais qui également sait se projeter dans l'avenir. C'est peut-être cela qui lui donne un rôle social et économique particulier »*

(Maker, fondateur d'un cabinet de conseil en économie circulaire, conversation informelle, mai 2015).

Le rôle des acteurs externes dans la définition du rôle d'ICI Montreuil

De plus, de nombreux acteurs externes ont participé à définir ICI Montreuil comme acteur social, notamment en insistant sur son rôle dans le développement économique de la ville. Les journalistes vantaient alors le rôle d'ICI Montreuil dans la transformation économique du territoire, notamment en tant que « [...] *marque de territoire valorisant des acteurs économiques locaux en lieu économique innovant* » (article : Ici Montreuil, lieu de coopérations créatives, rtes.fr, 17 janvier 2014) ; « *'Une Usine pour les créateurs', un 'Creative Space' pour les artistes, les artisans, les entrepreneurs et les start-ups de la création* » (Source : Fab Labs, ateliers de fabrication numérique, lieux d'innovation ; <http://www.campusfonderiedelimage.org/>, juin 2015). Le makerspace a ainsi rapidement suscité la curiosité des médias. De nombreux journalistes ont interviewé les fondateurs, tandis que plusieurs reportages ont été faits pour la presse, la radio ou la télévision. D'une façon générale, les journalistes mettaient en avant le caractère innovant du lieu et son potentiel pour l'avenir : « *ICI Montreuil, le creative space made in Montreuil* » (source : <http://revolution.cityzencar.com>, mai 2013) ; « *Made In Montreuil fait émerger de nouvelles façons d'entreprendre* » (source : <http://montreuil-vraiment.fr>, mars 2013)¹¹. ICI Montreuil a rapidement été reconnu comme étant un acteur important du mouvement des makers en France : « *ICI Montreuil : le plus grand espace de coworking de France* » (source : <http://www.bibamagazine.fr>, 16 janvier 2014). D'ailleurs, c'est en partie cette reconnaissance externe en tant qu'acteur social qui a influencé les fondateurs et les

¹¹ On note d'ailleurs une hésitation entre les notions de coworking, makerspace, creative space, etc. A cette époque, le vocabulaire pour désigner ces nouveaux phénomènes n'était pas encore stabilisé.

résidents à définir le lieu comme un makerspace : « *Au début, on se définissait comme une filière de production locale. Au départ on ne savait pas que ce que l'on faisait pouvait être assimilé au mouvement des makers* » (Nicolas Bard, fondateur d'ICI Montreuil, propos tenus lors d'une table ronde organisée par GE et le journal Usbek et Rica, le 11 février 2015). Ainsi, ICI Montreuil fut rapidement présenté par les résidents comme étant le « *plus grand makerspace de France* » et le plus influent : « *il y a beaucoup de fablabs en France, mais ICI Montreuil est le plus grand makerspace. ICI Montreuil a une place spéciale dans le développement du mouvement des makers en France, car on est inspiré par ce qui se passe aux Etats-Unis, mais nous développons aussi notre propre approche* » (Maker, spécialiste de l'audiogaming, conversation informelle, juin 2015).

Être acteur de la « révolution créative » de Montreuil et participer à la relance économique

Ce succès s'est également confirmé avec la visite de nombreuses personnalités politiques. Plusieurs secrétaires d'état, ministres et députés ont ainsi fait le déplacement pour visiter le lieu et rencontrer les makers. Nous avons, par exemple, assisté à la venue impromptue du député Razzi Hammadi, qui semblait bien connaître le makerspace et les fondateurs. Le député était venu à ICI Montreuil pour faire visiter le lieu à une personne qui l'accompagnait, car ce makerspace était un bon exemple de la façon dont il serait possible de relancer l'économie : « *Ce lieu joue un rôle important à Montreuil. ICI Montreuil est un acteur essentiel de l'économie locale* » (Razzi Hammadi, propos tenu lors de cette visite, juin 2015). La visite de Bruno Lemaire en juin 2015, alors député et candidat à la présidence de son parti politique, est un autre exemple du rôle des personnalités politiques dans la définition du rôle social et économique d'ICI Montreuil. Ainsi, média et politique définissent ICI Montreuil comme un projet permettant de dynamiser l'économie locale.

Plus généralement, ce discours est repris par certains makers qui ont le sentiment de vivre une aventure qui dépasse leur activité professionnelle et participe à l'économie locale : « *Pour être honnête, ma principale motivation pour rejoindre ICI Montreuil était économique. Un abonnement à ICI Montreuil est beaucoup moins cher que la location d'un atelier. Cela étant, je ne peux pas dire que je reste à ICI Montreuil uniquement pour des raisons économiques. J'y ai trouvé des personnes qui m'inspirent et surtout on est beaucoup à avoir le sentiment qu'ICI Montreuil joue un rôle de plus en plus important à Montreuil* » (Maker spécialisé dans la menuiserie, conversation informelle, vendredi 6 février 2015) ; « *Je fais souvent des permanences dans le show-room lors des expositions. Bien sûr, je ne suis pas payée pour cela, mais c'est pour aider Christine, car je pense qu'ICI Montreuil marche uniquement si on se serre les coudes. Au-delà de notre réussite professionnelle, ce qui compte pour moi c'est aussi ce projet collectif qui donne un sens à notre activité professionnelle, car on participe directement au développement de la ville de Montreuil* » (Maker spécialisée dans le travail du cuir, conversation informelle, le 26 janvier 2015).

Le renouveau de l'industrie en France comme rôle pour ICI Montreuil

Devant le succès d'ICI Montreuil, les fondateurs revoient leurs ambitions à la hausse et à partir de 2015 considèrent que le rôle d'ICI Montreuil est de participer à la relance de l'industrie française. Les fondateurs donnèrent à partir de ce moment-là, une dimension nationale au makerspace : « *On fait de la politique, mais pas comme un parti politique. Notre rôle est de créer de l'activité et de redynamiser les quartiers qui sont en déclin. Ce que nous faisons aujourd'hui à Montreuil, nous le ferons demain dans d'autres villes en France. Quelque part c'est une forme de service public, car les makerspaces développent les territoires* » (Interview de Nicolas Bard réalisée lors d'une conférence le 2 novembre

2015). Cette ambition est en partie le résultat de l'attention portée par les journalistes et les politiques à ICI Montreuil et leur discours consistant à faire d'ICI Montreuil un acteur important pour la relance de l'économie. La visite de Bruno Le Maire en mai 2015 s'inscrit dans cette démarche. Selon les personnes présentes lors de cette visite, le député aurait loué à plusieurs reprises ICI Montreuil et « *son rôle en tant qu'acteur économique local* » et l'intérêt de ce lieu pour « *penser le futur de l'industrie et de la création en France* ». Cette visite a d'ailleurs été vécue comme une forme de reconnaissance par certains résidents et un encouragement à poursuivre leurs efforts : « *la visite de Bruno Le Maire montre que nous à ICI Montreuil sommes en train de jouer un rôle important qui inspire les politiques* » (Maker spécialisé dans le développement d'application pour casques 3D, conversation informelle, juin 2015) ; « *je ne pense pas qu'il [Bruno Lemaire] a compris tout ce que l'on fait ici, mais nous lui avons montré que les espaces comme ICI Montreuil représentaient l'avenir* » (Maker spécialisé dans le développement de sons pour les jeux vidéo, conversation informelle, juin 2015). Ainsi, l'émergence d'ICI Montreuil comme acteur social est le résultat des discours portés par diverses parties-prenantes, qui conduisent à définir ICI Montreuil comme une entité dont l'objectif serait de redynamiser l'économie locale et, dans un futur proche, l'industrie en France. Plus précisément, la définition d'ICI Montreuil en tant qu'acteur social est ici relative à la façon dont les fondateurs, mais aussi les médias et politiques énaquent les événements passés, présents et futurs à partir desquels ils font jouer à ICI Montreuil un rôle local et national important.

Conduire des projets à la frontière de l'art, l'artisanat et le hightech : de la structure d'événements à l'émergence de choix collectifs

La question des choix collectifs est ici relative à la capacité des acteurs à faire émerger des incitations collectives qui peuvent influencer les acteurs, malgré leur autonomie et l'absence de pouvoir formel. Dans le cas des makers d'ICI Montreuil, ces choix collectifs ont essentiellement porté sur le choix des acteurs à réaliser des projets au croisement de trois savoir-faire : l'artisanat, l'art et le high-tech. Cela n'est pas un hasard, car il s'agit de la stratégie affichée par les fondateurs. Bien sûr, il ne s'agit pas d'obliger les acteurs à réaliser ce type de projets, ni à opérer une sélection parmi les projets, car chacun est libre de conduire les projets qu'elle/il souhaite. Il s'agit davantage de créer une incitation collective relayée à la fois par les fondateurs, le personnel et les makers qui se justifie et se légitime en partie au regard de l'identité collective des acteurs, qui elle-même prend corps dans un récit commun, c'est-à-dire une structure d'événement passés, présents et futurs. Les paragraphes suivants détaillent la relation entre cette structure d'événements et la façon dont certains projets sont mis en avant comme étant des « bons exemples » de projets à conduire dans le makerspace.

Du passé industriel et artistique de Montreuil aux choix collectifs

L'émergence d'un choix collectif consistant à conduire des projets à la frontière de l'artisanat, l'art et le high-tech se légitime et justifie en partie dans le fait que ces projets peuvent résonner avec le passé industriel et artistique de Montreuil : « *ici on travaille sur des projets très créatifs, comme cela s'est toujours fait à Montreuil. On est là pour inventer des choses nouvelles* » (Maker, fondateur d'une start-up spécialisée dans le photomaton, conversation informelle, avril 2015). Par exemple, au mois d'octobre 2014, une startup résidente à ICI Montreuil décroche un contrat pour la création d'un robot

capable de jouer avec une console de jeux à partir de commandes proposées à distance par les internautes. Ce projet s'inspire du succès des communautés de jeux en ligne et est destiné à assurer la promotion d'une nouvelle console de jeux mise sur le marché au moment des fêtes de Noël. Ce projet peut sembler très éloigné du passé industriel et artistique de Montreuil. Pourtant, c'est en s'appuyant sur l'histoire du cinéma à Montreuil que ce projet est en partie justifié : « *Le projet [nom du client] a été le déclencheur de cette dynamique. C'est un peu à notre tour de faire ce que des gens comme Méliès [Georges Méliès] ont fait il y a un siècle* » (Fablab manager, conversation informelle, mai 2015). Ainsi, le passé artistique de la ville de Montreuil permet de caractériser en partie l'importance de ce projet. D'ailleurs, cela rejoint les propos du porteur de ce projet de création de robot qui était « *l'occasion de faire travailler des gens très différents, comme cela s'est toujours fait dans l'artisanat à Montreuil ou ailleurs* » (Responsable du projet, maker spécialisé dans le marketing, conversation informelle, mai 2015). *In fine*, cet exemple de projet nous informe sur le fait que le passé de la ville de Montreuil contribue à créer des « *racines communes* » incitant les acteurs à s'engager dans certains projets : « *au début chacun venait avec ses projets et chaque résident avait ses clients. Les choses sont en train d'évoluer, car il y a de plus en plus de collaborations et surtout on partage à présent des racines communes qui nous amènent à travailler sur des projets plus en phase avec celles-ci* » (Maker, graphiste indépendante, conversation informelle, février 2015).

De la « révolution créative » au choix collectifs

De plus, le contexte présent de la ville de Montreuil dans lequel évolue les acteurs est également une façon d'inciter ces derniers à s'engager dans des projets à la frontière de l'artisanat, l'art et le high-tech. Par exemple, le projet de création du robot que nous avons

présenté ci-dessus trouve également sa justification dans le fait qu'il s'inscrit dans le contexte présent de Montreuil : « *Travailler dans le secteur du jeu vidéo est une évidence pour nous, car Montreuil est la ville du jeu vidéo en France. Ubisoft et d'autres développeurs ont leurs locaux à Montreuil. C'est une façon de participer à cette tendance* » (Responsable du projet, entretien semi-directif, avril 2015). Pour réaliser ce robot, les dirigeants de la startup collaborent ainsi avec d'autres makers résidents à ICI Montreuil et s'appuient sur les compétences du fablab manager d'ICI Montreuil, notamment pour développer le design et la partie technologique : « *Est-ce qu'on avait les compétences pour faire ce projet ? Non, mais ça a matché avec d'autres résidents et, après, on a pu voir au niveau de la conception qui pourrait gérer le développement. Et puis, il y avait le Fablab. Au final, il y avait quatre entités différentes qui sont internes à ICI Montreuil qui ont collaboré sur ce projet.* » (Responsable du projet, entretien semi-directif, avril 2015). Le responsable du projet s'est donc entouré d'une équipe de makers provenant de disciplines différentes : une designer qui a été nommée directrice artistique de ce projet ; deux développeurs informatiques d'une startup résidente et le fablab manager d'ICI Montreuil, qui accompagne les résidents dans la réalisation de leurs projets : « *Il me semble que ce fut le premier projet qui articulait les principales compétences d'ICI Montreuil, car il y avait une partie artisanale avec la conception physique du robot, une partie artistique et une partie high tech. Cela étant, le secteur du jeu vidéo se prête bien à ce type de projet* » (Maker spécialisé dans le développement de sons pour les jeux vidéo, conversation informelle, juin 2015). Plus généralement, le présent de Montreuil permet aux acteurs de faire des choix à propos des projets à développer : « *Nos activités doivent entrer en écho avec ce qu'il se fait à Montreuil. Montreuil est une ville créative. On ne peut pas se permettre de faire des projets classiques dans l'artisanat. On doit innover en croisant les différentes compétences dans*

l'art, le design et le hightech » (Maker, fondatrice d'un site de mise en relation entre les artisans et les clients, conversation informelle, février 2015).

Le mouvement des makers et les choix collectifs

En outre, ce choix collectif de réaliser des projets à la frontière de l'art, l'artisanat et le high tech provient également de la façon dont les acteurs se définissent en tant que maker. Un exemple de cela fut donné à travers la création de sculptures animées pour un musée en juin 2015, car ce projet était un exemple concret de production qui pouvait être mis en avant à ICI Montreuil, car il représentait bien la façon dont les acteurs se définissent en tant que maker : *« Plusieurs savoir-faire sont donc nécessaires pour la réalisation des sculptures. Il s'agit d'un projet important. D'abord, il symbolise bien l'esprit du lieu, celui de créer des innovations à la frontière de l'art, de l'artisanat et de l'électronique [...] Et enfin, il est une bonne illustration de ce que l'on peut faire en tant que maker à ICI Montreuil »* (Stagiaire, conversation informelle, 8 juin 2015). Cette promotion de ce projet était également réalisée par certains makers participant à la création des sculptures : *« ce projet est une bonne opportunité pour nous. Cela montre à la fois en externe mais aussi en interne, ce que les makers d'ICI Montreuil peuvent faire »* (Maker, spécialiste du travail du fer, conversation informelle, juin 2015). En somme, pour le fablab manager, ce projet était un bon exemple du type de projets que les makers étaient incités à conduire à ICI Montreuil : *« Avec le projet de sculptures, nous avons initié quelque chose de très intéressant pour l'avenir des résidents. Avec sans doute un prochain projet avec [l'entreprise cliente], c'est une nouvelle stratégie collective que l'on va pouvoir tester et qui devrait permettre aux résidents de Montreuil de développer leur activité localement »* (Fablab manager, conversation informelle, le 26 juin 2015).

La relance de l'industrie et les choix collectifs

Enfin, l'incitation collective à conduire des projets à la frontière de l'artisanat, l'art et le high-tech trouve également sa justification dans le fait que les acteurs souhaitent participer activement au renouveau de l'industrie en France : *« avec ce projet de sculpture, nous avons engagé quelque chose de nouveau, plus collaboratif et aussi plus technique. Je crois qu'il y a cette volonté de faire d'ICI Montreuil un exemple pour l'industrie française et les fondateurs et le personnel d'ICI Montreuil nous encouragent à être le fer de lance de cette nouvelle industrie. C'est aussi très motivant pour nous. Cela nous donne le sentiment de jouer un rôle important »* (Maker, ingénieur, conversation informelle, juin 2015) C'est ainsi que ce projet de création de sculptures animées pour un musée était considéré comme étant un projet stratégique pour certains acteurs, car il était un bon exemple de ce qui pourrait relancer le *« Made in France »* dans un futur plus ou moins proche. D'ailleurs, à partir de 2015, la relance de l'industrie en France était devenue un leitmotiv pour les co-fondateurs : *« La nouvelle montre d'Apple est un bon exemple de ce que je veux que l'on fasse à ICI Montreuil. On n'est pas uniquement dans le high-tech, mais dans l'articulation entre l'artisanat, l'art et le high-tech. D'ailleurs, je pense que c'est avec cette articulation de compétences que l'on pourra relancer l'industrie en générale, car on possède ces savoir-faire en France »* (Nicolas Bard, co-fondateur d'ICI Montreuil, conversation informelle, mai 2015). L'objectif de la relance de l'industrie en France à partir de la réalisation de projets au croisement de *« l'artisanat, l'art et le high tech »* est ensuite devenu un objectif plutôt partagé par les acteurs, influençant ainsi les choix des projets : *« si on veut voir grand au niveau d'ICI Montreuil, il faut nous mettre en ordre de marche. Même si on est tous des indépendants, il faut avoir une stratégie collective visible à l'extérieur et cela passe par la valorisation de projets*

qui sont en cohérence avec ce qu'ICI Montreuil est » (Maker, designer industriel, juin 2015).

Ainsi, l'histoire, le présent et le futur communs participent à définir un certain type de projets au sein d'ICI Montreuil. La structure d'événements énoncée permet d'indiquer aux acteurs ce qui est attendu (Luhmann, 2005). La partie suivante aborde les contributions de ces résultats en discutant d'une part, le rôle joué par l'éventualisation dans la formation des dynamiques organisationnelles dans les phénomènes organisationnels fluides ; et d'autre part, le rôle des fondateurs et du personnel dans l'éventualisation propre à la définition de la structure d'événements d'ICI Montreuil.

Discussion : eventualization et phénomènes organisationnels fluides

L'objectif de cet article a été d'aborder la question des dynamiques organisationnelles dans les phénomènes organisationnels fluides et plus précisément, dans le contexte des makers exerçant dans les makerspaces. Pour cela, nous nous sommes appuyés sur l'approche par les événements et une étude de terrain auprès des makers d'ICI Montreuil pour comprendre comment trois dynamiques organisationnelles (l'identité collective, l'acteur social et les choix collectifs) peuvent émerger, malgré l'absence de règles formelles de coordination et l'indépendance des acteurs. Les résultats montrent que l'enactment d'une structure d'événements passés, présents et futurs, participe à la définition d'un cadre commun de référence à partir duquel des dynamiques organisationnelles peuvent se manifester. Sur la base de ces résultats, la principale contribution de cette recherche consiste à montrer le rôle de l'éventualisation dans la formation des dynamiques organisationnelles, c'est à dire la définition, la configuration et la mise en récit par les acteurs d'événements afin de former un passé, un présent et un futur communs. Les résultats montrent notamment que cette eventualization relève parfois

d'une activité intentionnelle et que certains acteurs peuvent jouer un rôle plus important que d'autres. Sur la base de ces résultats, deux contributions peuvent être proposées : d'une part, la notion d'eventalization nous permet d'approfondir notre compréhension des dynamiques organisationnelles propres aux phénomènes organisationnels fluides. D'autre part, cette recherche contribue à la littérature sur les makers et des makerspaces, en approfondissant notre compréhension du rôle des fondateurs et du personnel dans la formation des dynamiques organisationnelles dans les collectifs de makers.

Eventalization et dynamiques organisationnelles

La notion d'eventalization est donc ici comprise comme étant la démarche de définition, configuration et narration d'événements passés, présents et futurs constamment énoncés par les acteurs. En définissant l'organisation comme étant un adjectif (Schoeneborn et al., 2019), il serait tentant de croire que la qualification du processus organisant constitutif des dynamiques organisationnelles émerge directement des activités des acteurs (projets, production, etc.). Les résultats semblent montrer qu'une attention portée sur les événements qui sont constamment énoncés permet de comprendre peut-être de façon plus détaillée comment les acteurs re/définissent un cadre commun de référence permettant ainsi à l'identité collective, l'acteur social et les choix collectifs de se manifester. Cela rejoint les travaux qui insistent sur la nécessité d'une temporalité dans l'émergence d'une dynamique organisationnelle, comme par exemple les travaux de Hatch et Schultz (2017) et Schultz et Hernes (2013) sur l'identité organisationnelle. L'analyse à partir de l'eventalization permet ainsi d'appliquer ces développements à d'autres dynamiques, telles que l'acteur social et les choix collectifs et surtout de les étendre aux phénomènes organisationnels fluides, car les travaux précédents portaient uniquement sur les dynamiques internes aux entreprises. Bien sûr, d'autres éléments jouent également un rôle

important et nous ne pourrions réduire la complexité des phénomènes organisationnels fluides à l'activité d'eventalization. Par exemple, les idées propres aux mouvements des makers participent à la socialisation des makers d'ICI Montreuil et à l'émergence d'une culture commune (Lallement, 2015).

Cela étant, le terrain de recherche semble indiquer que la structure d'événements joue un rôle significatif dans l'émergence et le maintien d'un phénomène organisationnel fluide. Cela est donc une contribution à notre compréhension des phénomènes organisationnels fluides, car les résultats montrent comment la structure d'événements participe à la création d'un cadre de référence partagé, malgré l'évolution permanente des activités et des relations et l'absence de modalités formelles de coordination. Ce cadre de référence partagé permet ainsi de qualifier le phénomène organisationnel, notamment en participant à la définition des dynamiques organisationnelles. *In fine*, en qualifiant le phénomène organisationnel, ce sont les activités des acteurs qui sont rendues possibles grâce à l'enactment de la structure d'événements. Ainsi, la fluidité du phénomène organisationnel ne peut jamais être totale, car toute action collective suppose l'émergence d'un cadre de référence et de dynamiques collectives qui, en partie, annihile la fluidité du phénomène organisationnel, même si le cadre de référence et les dynamiques ne sont jamais entièrement stables et font l'objet d'une redéfinition continue par les acteurs. Ainsi, la qualification du phénomène organisationnel fluide contribue paradoxalement à une « perte » de fluidité du phénomène organisationnel. La reproduction dans le temps des dynamiques, telle que l'identité collective, le rôle social et les décisions collectives, peut entraîner sans doute une évolution du phénomène organisationnel fluide vers un phénomène organisationnel plus structuré et réifié, en cela que des règles, une culture, une histoire (etc.) peuvent en partie s'imposer aux acteurs. A ce titre, les données de terrain montrent comment les fondateurs, le personnel et un certain nombre de makers

ont défini une première forme de structure organisationnelle, qui a semblé se renforcer tout au long de notre présence sur le terrain. La définition d'une identité collective, d'un rôle social, et l'incitation collective à privilégier certains types de projets est constitutive de cette première forme de structure organisationnelle. Si la définition de cette structure a participé au succès du makerspace et à la réussite des makers, elle a aussi contribué à « solidifier » le phénomène organisationnel.

Cela nous conduit également à poursuivre l'idée développée dans la littérature sur l'organisationnalité selon laquelle les actes de communication sont constitutifs du phénomène organisationnel (Dobusch & Schoeneborn, 2015 ; Schoeneborn et al., 2019 ; Blagoev et al. 2019). En effet, les résultats illustrent à nouveau cette idée. A l'instar de certains travaux dans le champ des approches narratives (Cunliffe et al., 2004 ; Rantakari & Vaara, 2017), nos résultats semblent indiquer que les actes de communication participant à la définition et la mobilisation d'événements passés, présents et futurs jouent un rôle significatif dans la définition des phénomènes organisationnels. Plus précisément, ces événements peuvent être relatifs à des expériences vécues par les acteurs ou relatifs à un passé, un présent et un futur qui ne sont pas directement vécus par les acteurs. C'est le cas, par exemple, du passé artistique et industriel de la ville de Montreuil que les acteurs n'ont pas vécu et du développement du mouvement du makers qui s'est développé essentiellement aux Etats-Unis et donc loin du quotidien des acteurs. Ainsi, malgré la diversité apparente de ces événements, ils participent bien à la définition d'un cadre commun de référence pour les acteurs. Plus précisément, cela procède d'une mise en intrigue des événements, c'est-à-dire une articulation de plusieurs événements qui concourt à créer du sens. Cela étant, toutes les expériences ne font pas forcément l'objet d'une eventalization. Il semble que seules les expériences permettant de définir le moment vécu fassent l'objet d'une eventalization, car comme nous l'avons indiqué précédemment,

l'éventualisation conduit à la définition de la structure d'événements qui est pour les acteurs la temporalité dans laquelle s'insère le moment vécu et qui permet *in fine*, de donner un sens au moment vécu (Hussenot & Missonier, 2016).

Eventualization et management dans les collectifs de makers

La notion d'éventualisation peut également contribuer à améliorer notre compréhension des rôles que peuvent jouer le personnel et les fondateurs des makerspaces. En effet, les résultats montrent que le personnel et les fondateurs d'ICI Montreuil ont participé à la définition du phénomène organisationnel, notamment en participant à la définition et à la mobilisation des événements passés, présents et futurs dans les discours. Plus précisément, le personnel et les fondateurs d'ICI Montreuil sont les acteurs qui ont sans doute participé le plus à la construction d'un récit commun qui est porteur d'un sens partagé à propos du collectif et des activités (Weick, 1995 ; Gabriel, 2000). Cela a été par exemple le cas lorsque les fondateurs et le personnel se sont efforcés d'articuler les projets des makers avec leur volonté de relancer l'industrie en France. La redéfinition par le personnel et les fondateurs de l'objectif d'ICI Montreuil participait ainsi à définir un nouvel objectif commun ambitieux pour tous les makers, permettant de se fédérer autour d'une cause commune, celle de la relance de l'industrie en France. *In fine*, cela renforçait également leur identité en tant que maker. En cela, on note que tous les acteurs n'ont pas la même implication dans la définition d'événements passés, présents et futurs communs. Le personnel, les cofondateurs et certains makers jouent un rôle important, tandis que les autres (qui représentent la majorité des résidents) jouent un rôle mineur.

La littérature avait déjà montré que le personnel et les fondateurs des espaces de travail partagés peuvent jouer les rôles de connecteurs, de médiateurs, de référents, de concierges (Burret, 2015) qui facilitent l'innovation (Fabbri & Charrue-Duboc, 2016), la créativité

(Brown, 2017), l'échange de connaissances (Butcher, 2018 ; Parrino, 2015) et le développement de nouvelles pratiques de travail (Leclercq-Vandelannoitte & Isaac, 2016). A cela, nos résultats apportent une contribution supplémentaire en mettant en évidence le rôle actif du personnel et des fondateurs des espaces de travail partagés dans la définition d'un récit commun. Bien sûr, cette contribution est tirée du contexte particulier des makers d'ICI Montreuil. D'une part, les fondateurs ont une vision relativement précise de leur projet, qui est en partie relayée sur le site Internet et les articles de presse (interviews, portraits, documentaires, etc.). Cela joue sans doute un rôle important dans la capacité des fondateurs à proposer un récit commun auquel les makers adhèrent. D'autre part, les makers résidant à ICI Montreuil ont tous une certaine appétence particulière pour les pratiques de travail alternatives, bien qu'ils aient des formations initiales très diverses (architecture, ingénieur, artisanat, art, etc.) et des parcours professionnels variés (jeune actif, ancien salarié, etc.). Plus précisément, en devenant membre d'ICI Montreuil, tous les résidents ne se définissent pas comme étant des makers. Il s'agit plutôt d'une appropriation de ce mouvement qui se réalise dans le temps et au contact des autres makers. De plus, ils ne connaissent pas tous l'histoire de la ville de Montreuil et n'habitent pas nécessairement dans la ville de Montreuil. Cela étant, le récit commun issu de l'histoire de Montreuil et du mouvement des makers résonne souvent avec leur propre projet professionnel. Ce récit commun permet ainsi de légitimer et justifier les projets de chacun tout en s'inscrivant dans un collectif. C'est peut-être pour cela que l'adhésion à ce récit commun se fait sans heurt.

Plus précisément, nous avons pu observer une forme de management par les événements qui repose sur la participation active du personnel et des fondateurs dans la définition du récit commun. Nos résultats montrent ainsi comment le personnel et les fondateurs d'ICI Montreuil ont participé à la formation des dynamiques organisationnelles en définissant

et explicitant des événements passés, présents et futurs à partir desquels ils ont d'une part, justifié et légitimé le projet de création d'ICI Montreuil et d'autre part, animé le collectif de makers. Ainsi, cela nous renseigne sur la façon dont les acteurs parviennent à définir une forme de management dans les phénomènes organisationnels fluides qui n'est pas coercitive, mais qui consiste davantage à créer 1/ une origine commune malgré les parcours singuliers de chacun ; 2/ une forme d'authenticité, malgré la diversité des productions (Foster, Suddaby, Minkus & Wiebe, 2011 ; Hatch & Schultz, 2017) ; 3/ une identité partagée qui permet aux acteurs de définir collectivement ce qu'ils sont et de se distinguer (Hernes & Schultz, 2017) ; et 4/ un futur désirable et des objectifs communs (Danner-Schröder, 2018 ; Gephart, Topal & Zhang, 2010 ; Kaplan & Orlikowski, 2013), malgré la diversité des ambitions de chacun. Ce management par les événements permet ainsi de créer un sens du collectif et d'aligner les activités des travailleurs indépendants avec une stratégie plus globale, malgré la fluidité du phénomène. Ici encore, ce résultat rejoint les travaux qui ont mis en évidence l'importance des récits dans le développement et le maintien des phénomènes organisationnels (Cunliffe et al. 2004 ; Rantakari & Vaara, 2017). Plus précisément, l'activité d'eventalization peut être considérée comme étant importante dans le cas des phénomènes organisationnels fluides, car la temporalité qui émerge de cette eventalization permet une forme de management sans avoir recours au lien de subordination.

Ouvertures et limites

Cette recherche a eu pour objectif de montrer comment des dynamiques organisationnelles émergent à partir de la définition d'une structure d'événements passés, présents et futurs dans les phénomènes organisationnels fluides. A la suite de ces résultats

et contributions, trois limites et ouvertures consubstantielles à cette recherche peuvent être proposées.

D'abord, d'autres travaux pourraient prolonger les développements sur le lien entre l'éventualisation et les dynamiques organisationnelles. Nous pensons que d'autres recherches sont nécessaires pour comprendre comment le travail d'éventualisation est re/produit dans le temps et permet ainsi de maintenir ou faire évoluer les dynamiques organisationnelles. Notre travail a consisté à montrer la relation entre les dynamiques organisationnelles et les événements, mais la question de leur évolution n'a pas été abordée. Il nous semble que d'autres travaux pourraient aborder cette question en retranscrivant dans le temps la formation et l'évolution des dynamiques organisationnelles. De plus, d'autres travaux pourraient prolonger l'étude de la dynamique d'éventualisation elle-même. S'il n'a pas été possible sur notre terrain d'observer des oppositions ou des formes de négociations dans la définition des événements entre les acteurs, d'autres recherches empiriques pourraient enrichir notre compréhension de l'éventualisation en se penchant, par exemple, sur des cas conflictuels de définition d'événements. Par ailleurs, cette recherche insiste sur la relation entre les événements passés, présents et futurs et les dynamiques organisationnelles, mais n'insiste pas sur la co-définition des événements entre eux. Nous avons écarté de la description des résultats ce travail de définition mutuelle des événements afin de rendre intelligible les résultats proposés. Cela étant, dans la continuité des recherches de Schultz and Hernes (2013) et Hussenot et Missonier (2016), d'autres recherches pourraient s'intéresser à cette co-définition, notamment pour éclairer la formation des structures d'événements dans le contexte des phénomènes organisationnels fluides.

Ensuite, notre recherche a porté sur un phénomène organisationnel fluide, que l'on peut qualifier de semi-informel (Blagoev et al., 2019), car il s'agissait d'étudier des makers

résidant dans un makerspace. Une ouverture possible de cette recherche consisterait à appliquer la démarche proposée à des phénomènes organisationnels fluides et « informels », c'est-à-dire pour lesquels il n'y a pas d'espace partagé et d'inscription pour accéder aux ressources de ces espaces, comme les collectifs de nomades digitaux (Wood, 2005), les collectifs de hackers (Dobusch & Schoeneborn, 2015), les communautés de bikers (Wilhoit & Kisselburgh, 2015), les communautés en ligne (O'Mahony & Ferraro, 2007), les mouvements sociaux (Haug, 2013), etc. Cette ouverture à ces phénomènes obligerait peut-être à penser le rôle des espaces partagés dans les phénomènes organisationnels fluides, notamment dans la formation des dynamiques organisationnelles.

Enfin, l'application de la notion d'eventalization aux phénomènes organisationnels ouverts qui ne sont pas nécessairement fluides, c'est-à-dire des phénomènes organisationnels ouverts mais régis par des modalités d'appartenance et de coordination prédéfinies, permettrait de poursuivre le développement conceptuel de cette notion et renforcerait peut-être notre compréhension de ces phénomènes organisationnels. C'est, par exemple, le cas des écosystèmes d'entreprises ou des méta-organisations (Ahrne & Brunsson, 2011; Berkowitz & Bor, 2017 ; Gulati, Puranam & Tushman, 2012) et plus généralement, toutes les études portant sur le cas d'entreprises, d'administrations et/ou de leurs relations qui sont sans cesse en évolution et dans lesquelles les acteurs ne sont ni autonomes ni indépendants, mais contraints par des liens de subordination. A ce titre, la notion d'eventalization peut contribuer à la compréhension, par exemple, de la tension entre l'ouverture et la fermeture du phénomène organisationnel (Armbrüter & Gebert, 2002 ; Dobusch, Dobusch & Müller-Seitz, 2019), l'ouverture du phénomène organisationnel et le contrôle (Clegg & Courpasson, 2004 ; Grey & Garsten, 2001), ou

entre l'ouverture du phénomène organisationnel et la structure hiérarchique (Oberg & Walgenbach, 2008).

Conclusion

Dans cet article, nous avons proposé de comprendre comment des dynamiques organisationnelles peuvent émerger dans les phénomènes organisationnels fluides, malgré l'absence de modalités formelles de coordination et l'indépendance des acteurs. Nous nous sommes appuyés sur une étude de terrain conduite auprès des makers d'ICI Montreuil pour montrer que l'enactment d'une structure d'événements passés, présents et futurs, participe à créer un cadre commun de référence à partir duquel la formation de dynamiques organisationnelles est possible. Nous avons notamment montré que cette structure d'événements n'existe pas *a priori*, mais est produite dans les discours, à la fois par les makers, le personnel, les fondateurs du makerspace et par certains acteurs externes. Cela nous a conduit à insister sur le rôle de l'éventualisation, c'est-à-dire la définition et l'explicitation par les acteurs des événements passés, présents et futurs qui participent à créer un récit commun, dans la définition des dynamiques organisationnelles comme l'identité collective, l'acteur social et les choix collectifs peuvent émerger. Nous avons notamment montré que cela peut s'apparenter à une activité de management dans les collectifs de makers exerçant dans les makerspaces. Cette recherche a permis d'aborder la question de l'organisation dans un contexte de liquéfaction de la société, afin de proposer une lecture propre aux phénomènes organisationnels fluides. En cela, cet article peut être considéré comme une invitation à penser les phénomènes organisationnels dans un contexte d'évolution continue dans les pratiques de travail.

Remerciements

Je souhaite remercier Stéphan Pezé, senior editor de la revue M@n@gement, pour son travail d'accompagnement et la qualité de ses commentaires et idées. Je remercie également les évaluateurs anonymes pour leur travail d'évaluation qui m'a permis de faire progresser les idées présentées dans cet article. Je remercie Stéphanie Missonier qui m'a accompagné dans l'écriture d'une première version de cet article. Je remercie également Aura Parmentier pour son aide et son soutien. Enfin, cette recherche a été réalisée en partie avec le soutien financier du cercle de l'innovation de l'université Paris-Dauphine. A ce titre, je remercie Albert David pour son aide.

Bibliographie

- Adam, B. (1990). *Time and social theory*. Temple University Press.
- Ahrne, G. & Brunsson, N. (2011). Organization outside organizations: The significance of partial organization. *Organization*, 18(1), 83–104. doi: 10.1177/1350508410376256
- Ahrne, G., Brunsson, N. & Seidl, D. (2016). Resurrecting organization by going beyond organizations. *European Management Journal*, 34, 93–101. doi: 10.1016/j.emj.2016.02.003
- Albert, S. & Whetten, D. A. (1985). Organizational identity. *Research in Organizational Behaviors*, 7, 263–295.
- Anderson, C. (2012). *Makers: The new industrial revolution*. Random House.
- Antonioli, M., Bureau, M. & Rouxel, S. (2015). Tiers-lieux, communautés à l'oeuvre: Bricolage et nouvelle 'écologie du faire'. *Chimères*, 87(3), 129–137. doi: 10.3917/chime.087.0129
- Armbrüster, T. & Gebert, D. (2002). Uncharted territories of organizational research: The case of Karl Popper's open society and its enemies. *Organization Studies*, 23(2), 169–188. doi: 10.1177/0170840602232001
- Bartel, C. & Dutton, J. (2001). Ambiguous organizational memberships: Constructing organizational identities. In M. A. Hogg & D. J. Terry (Eds.), *Social identity processes in organizational contexts* (pp. 115–130). Psychology Press.
- Bauman, Z. (2000). *Liquid modernity*. Polity Press.
- Bergson, H. (2013[1889]). *Essai sur les données immédiates de la conscience*. Presses Universitaires de France.
- Bergson, H. (2010[1896]). *Matière et mémoire*. Presses Universitaires de France.
- Bergson, H. (2009[1907]). *L'évolution créative*. Presses Universitaires de France.
- Berkowitz, H. & Bor, S. (2018). Why meta-organizations matter: A response to Lawton et al. and Spillman. *Journal of Management Inquiry*, 27(2), 204–211. doi: 10.1177/1056492617712895
- Berrebi-Hoffmann, I., Bureau M. C. & Lallement, M. (2018). *Makers: enquête sur les laboratoires du changement social*. Seuil.
- Blagoev, B., Costas, J. & Kärreman, D. (2019). 'We are all herd animals': Community and organizationality in coworking spaces. *Organization*, First Published, 31st January 2019. doi: 10.1177/1350508418821008
- Bluedorn, A. C. (2002). *The human organization of time: Temporal realities and experience*. Stanford University Press.
- Boje, D. (2001). *Narrative methods for organizational and communication research*. Sage.
- Bosqué, C. (2015). Des fabLabs dans les marges: détournements et appropriations. *Journal des Anthropologues*, 142–143(3–4), 49–76. doi: 10.4000/jda.6207
- Bosqué, C., Ricard, L. & Noor, O. (2014). *FabLabs, etc.: Les nouveaux lieux de fabrication numérique*. Eyrolles.
- Burke, A. (Ed.). (2015). *The handbook of research on freelancing and self-employment*. Senate Hall Academic Publishing.
- Burret, A. (2015). *Tiers-lieux et plus si affinités*. FYP Editions.
- Butcher, T. (2018). Learning everyday entrepreneurial practices through coworking. *Management Learning*, 49(3), 327–345. doi: 10.1177/1350507618757088.
- Chia, R. (1995). From modern to postmodern organizational analysis. *Organization Studies*, 16(4), 579–604. doi: 10.1177/017084069501600406

- Chia, R. (1999). A 'rhizomic' model of organizational change and transformation: Perspective from a metaphysics of change. *British Journal of Management*, 10(3), 209–227. doi: 10.1111/1467-8551.00128
- Chia, R. (2002). Essai: Time, duration and simultaneity: Rethinking process and change in organizational analysis. *Organization Studies*, 23(6), 863–868. doi: 10.1177/0170840602236007
- Chia, R. (2003). Ontology: Organization as 'world-making'. In R. Weestwood & S. Clegg (Eds.), *Debating organization* (pp. 98–113). Blackwell.
- Clark, P. & Rowlinson, M. (2004). The treatment of history in organization studies: Towards an 'historic turn?' *Business History*, 46(3), 331–352. doi: 10.1080/0007679042000219175
- Clegg, S. & Baumeler, C. (2010). Essai: From iron cages to liquid modernity in organization analysis. *Organization Studies*, 31(12), 1713–1733. doi: 10.1177/0170840610387240
- Clegg, S. & Courpasson, D. (2004). Political hybrids: Tocquevillean views on project organizations. *Journal of Management Studies*, 41(4), 525–547. doi: 10.1111/j.1467-6486.2004.00443.x
- Cobb, J. B. (2007). Person-in-community: Whiteheadian insights into community and institution. *Organization Studies*, 28(4), 567–588. doi: 10.1177/0170840607075268
- Collet, A. (2015). *Rester bourgeois. Les quartiers populaires, nouveaux chantiers de la distinction*. La Découverte.
- Cooper, R. (2014). Process and reality. In J. Helin, T. Hernes, D. Hjorth & R. Holt (Eds.), *Process philosophy and organization studies* (pp. 585–604). Oxford University Press.
- Cooren, F., Kuhn, T., Cornelissen, J. P. & Clark, T. (2011). Communication, organizing and organization: An overview and introduction to the special issue. *Organization Studies*, 32(9), 1149–1170. doi: 10.1177/0170840611410836
- Cunliffe, A. L., Luhman, J. T. & Boje, D. M. (2004). Narrative temporality: Implications for organizational research. *Organization Studies*, 25(2), 261–286. doi: 10.1177/0170840604040038
- Danner-Schröder, A. (2018). Focusing on and backgrounding events simultaneously: The past–present–future relationship of the great East Japan earthquake. *Journal of Management Inquiry*, 29(1). doi: 10.1177/1056492618774848.
- Dawson, P. & Sykes, C. (2018). Concepts of time and temporality in the storytelling and sensemaking literatures: A review and critique. *International Journal of Management Review*, 21(1), 97–114. doi: 10.1111/ijmr.12178
- Deephouse, D. L. (1999). To be different or to be the same? It's a question (and theory) of strategic balance. *Strategic Management*, 20, 147–166.
- Deroy, X. (2009). Qui contrôle l'éthique des affaires dans les situations d'évènement? *Management International*, 13(2), 11–22.
- Deroy, X. & Clegg, S. (2011). When events interact with business ethics. *Organization*, 18(5), 637–653. doi: 10.1177/1350508410393773
- Dobusch, L., Dobusch, L. & Müller-Seitz, G. (2019). Closing for the benefit of openness? The case of Wikimedia's open strategy process. *Organization Studies*, 40(3), 343–370. doi: 10.1177/0170840617736930
- Dobusch, L. & Schoeneborn, D. (2015). Fluidity, identity, and organizationality: The communicative constitution of anonymous. *Journal of Management Studies*, 52(8), 1005–1035. doi.org/10.1111/joms.12139
- Dougherty, D. (2012). The maker movement. *Innovations*, 7(3), 11–14.
- Dougherty, D. & Conrad, A. (2016). *Free to make: How the maker movement is changing our schools, our jobs, and our minds*. North Atlantic Books.

- Drepper, T. (2005). Organization and society. In D. Seidl & K. H. Becker (Eds.), *Niklas Luhmann and organization studies* (pp. 171–190). Copenhagen Business School Press.
- Emirbayer, M. & Mische, A. (1998). What is agency? *American Journal of Sociology*, 103(4), 962–1023. doi: 10.1086/231294
- Eychenne, F. (2012). *Fab lab: L'avant-garde de la nouvelle révolution industrielle*. FYP Editions.
- Fabbri, J. & Charue-Duboc, F. (2016). Les espaces de coworking: nouveaux intermédiaires d'innovation ouverte? *Revue Française de Gestion*, 42(254), 164–180. doi: 10.3166/rfg.2016.00007
- Fontana, A. & Frey, J. H. (2005). The interview: From neutral stance to political involvement. In N. K. Denzin & Y. S. Lincoln (Eds.), *The Sage handbook of qualitative research* (pp. 695–727). Sage.
- Foster, W. M., Suddaby, R., Minkus, A. & Wiebe, E. (2011). History as social memory assets: The example of Tim Hortons. *Management & Organizational History*, 6(1), 101–120. doi: 10.1177/1744935910387027
- Foucault, M. (2000[1978]). Questions of method. In J. D. Faubion (Ed.), *Power: Essential works of Foucault, 1954–1984, Volume 3* (pp. 223–238). The New-York Press.
- Gabriel, Y. (2000). *Storytelling in organizations. Facts, fictions, and fantasies*. Oxford University Press.
- Garrett, L. E., Spreitzer, G. M. & Bacevice, P. A. (2017). Co-constructing a sense of community at work: The emergence of community in coworking spaces. *Organization Studies*, 38(6), 821–842. doi: 10.1177/0170840616685354
- Gephart, R. P., Topal, C. & Zhang, Z. (2010). Future-oriented sensemaking: Temporalities and institutional legitimation. In T. Hernes & S. Maitlis (Eds.), *Process, sensemaking, & organizing* (pp. 275–312). Oxford University Press.
- Grey, C. & Garsten, C. (2001). Trust, control and post-bureaucracy. *Organization Studies*, 22(2), 229–250. doi: 10.1177/0170840601222003
- Gulati, R., Puranam, P. & Tushman, M. (2012). Meta-organization design: Rethinking design in interorganizational and community contexts. *Strategic Management Journal*, 33(6), 571–586. doi: 10.1002/smj.1975
- Hardy, C., Lawrence, T. & Grant, D. (2005). Discourse and collaboration: The role of conversations and collective identity. *Academy of Management Review*, 30(1), 58–77. doi: 10.5465/amr.2005.15281426
- Hatch, M. (2013). *The maker movement manifesto: Rules for innovation in the new world of crafters, hackers, and tinkerers*. McGraw-Hill Professional.
- Hatch, M. J. & Schultz, M. (2017). Toward a theory of using history authentically: Historicizing in the Carlsberg group. *Administrative Science Quarterly*, 62(4), 657–697. doi: 10.1177/0001839217692535
- Haug, C. (2013). Organizing spaces: Meeting arenas as a social movement infrastructure between organization, network, and institution. *Organization Studies*, 34(5–6), 705–732. doi: 10.1177/0170840613479232
- Heidegger, M. (1990[1927]). *Etre et temps*. NRF – Editions Gallimard.
- Hernes, T. (2014a). *A process theory of organization*. Oxford University Press.
- Hernes, T. (2014b). Alfred North Whitehead. In J. Helin, T. Hernes, D. Hjort & R. Holt (Eds.), *Oxford handbook of process philosophy and organization studies* (pp. 255–271). Oxford University Press.
- Hernes, T. (2017). Process as the becoming of temporal trajectory. In A. Langley & H. Tsoukas (Eds.), *The Sage handbook of process organization studies* (pp. 601–607). Sage.
- Hernes, T. & Schultz, M. (2017). A temporal understanding of the connections

- between organizational culture and identity. In A. Langley & H. Tsoukas (Eds.), *The Sage handbook of process organization studies* (pp. 356–371). Sage.
- Hernes, T., Simpson, B. & Soderlund, J. (2013). Introduction: Managing and temporality. *Scandinavian Journal of Management*, 29, 1–6. doi: 10.1016/j.scaman.2012.11.008
- Humphreys, M. & Brown, A. D. (2002). Narratives of organizational identity and identification: A case study of hegemony and resistance. *Organization Studies*, 23(3), 421–447. doi: 10.1177/0170840602233005
- Hussenot, A. (2016). Introduction au tournant processuel. In F. X. De Vaujany, A. Hussenot & J. F. Chanlat (Eds.), *Théories des organisations : Nouveaux courants* (pp. 261–278). Economica.
- Hussenot, A. (2019). *L'organisation à l'épreuve des makers. Propositions pour une approche par les événements*. Presses Universitaires de Laval.
- Hussenot, A., Bouty, I. & Hernes, T. (2019). Suivre et retranscrire l'organisation à partir des approches processuelles. In L. Garreau & P. Romelaer (Eds.), *Méthodes de recherche qualitatives innovantes* (pp. 127–147). Economica.
- Hussenot, A., Hernes, T. & Bouty, I. (2021). Studying organization from the perspective of the ontology of temporality: Introducing the events-based approach. In J. Reinecke, R. Suddaby, A. Langley & H. Tsoukas (Eds.), *Time, temporality, and history in process organization studies* (pp. 50–68). Oxford University Press.
- Hussenot, A. & Missonier, S. (2016). Encompassing stability and novelty in organization studies: An events-based approach. *Organization Studies*, 37(4), 523–546. doi: 10.1177/0170840615604497
- Hussenot, A. & Sergi, V. (2018). Collaborating without (formal) organization: How do independent workers call into question the matter of organization? In C. Cézanne & L. Saglietto (Eds.), *Human capital intensive firms* (pp. 53–71). IGI Global Edition.
- Husserl, E. (1964[1928]). *Leçons pour une phénoménologie de la conscience intime du temps*. PUF.
- Jarzabowski, P., Lê, J. & Spee, P. (2017). Taking a strong process approach to analyzing qualitative process data. In A. Langley & H. Tsoukas (Eds.), *The Sage handbook of process organization studies* (pp. 237–253). Sage.
- Jensen, A., Thuesen, C. & Geraldi, J. (2016). The projectification of everything: Projects as a human condition. *Project Management Journal*, 47(3), 21–34. doi: 10.1177/875697281604700303
- Kaplan, S. & Orlikowski, W. (2013). Temporal work in strategy making. *Organization Science*, 24(4), 965–995. doi: 10.1287/orsc.1120.0792
- King, B. G., Felin, T. & Whetten, D. A. (2010). Finding the organization in organization theory: A meta-theory of the organization as a social actor. *Organization Science*, 21(1), 290–305. doi: 10.1287/orsc.1090.0443
- Kociatkiewicz, J. & Kostera, M. (2014). *Liquid organization: Zygmunt Bauman and organization theory*. Routledge.
- Kociatkiewicz, J. & Kostera, M. (2018). After retrotopia? The future of organizing and the thought of Zygmunt Bauman. *Scandinavian Journal of Management*, 34, 335–342. doi: 10.1016/j.scaman.2018.05.003
- Lallement, M. (2015). *L'âge du faire. Hacking, travail, anarchie*. Le Seuil.
- Langley, A. & Tsoukas, H. (2010). Introducing: Perspectives on process organization studies. In T. Hernes & S. Maitlis (Eds.), *Process, sensemaking and organizing* (pp. 1–26). Oxford University Press.
- Langley, A. & Tsoukas, H. (2017). Introduction: Process thinking, process theorizing and process researching. In A. Langley & H. Tsoukas (Eds.), *The Sage Handbook of process organization studies*. Sage.

- Latour, B. (2006). *Changer de société, Refaire de la sociologie*. La Découverte.
- Latour, B. (2009). *Sur le culte moderne des dieux fétiches, suivi de Iconoclash*. La Découverte.
- Leclercq-Vandelannoitte, A. & Isaac, H. (2016). The new office: How coworking changes the work concept. *Journal of Business Strategy*, 37(6), 3–9. doi: 10.1108/JBS-10-2015-0105
- Luhmann, N. (2005). The paradox of decision making. In D. Seidl & K. H. Becker (Eds.), *Niklas Luhmann and organization studies* (pp. 85–106). Copenhagen Business School Press.
- Lundin, R. A., Arvidsson, N., Brady, T., Ekstedt, E. & Midler, C. (2015). *Managing and working in project society*. Cambridge University Press.
- Maldini I. (2013). *The fablab Amsterdam user: A survey on their profile and activity (study within « object user relationships in open design dynamics » project)*. Vrije Universiteit Amsterdam and Waag Society.
- March, J. & Simon, H. (1958). *Organizations*. John Wiley and Sons.
- Mead, G. H. (1932). *The philosophy of the present*. Open Court Company.
- Mitev, N., de Vaujany, F. X., Laniray, P., Bohas, A. & Fabbri, J. (2019). Co-working spaces, collaborative practices and entrepreneurship. In K. Riemer, S. Schellhammer & M. Meinert (Eds.), *Collaboration in the digital age* (pp. 14–44). Springer.
- Moore, W. E. (1963). *Man, time and society*. Wiley.
- Nicotera, A. M. (2013). Organizations as entitative beings: Some ontological implications of communicative constitution. In F. Cooren & D. Robichaud (Eds.), *What is an organization? Materiality, agency, and discourse* (pp. 90–113). Routledge.
- Oberg, A. & Walgenbach, P. (2008). Hierarchical structures of communication in a network organization. *Scandinavian Journal of Management*, 24(3), 183–198. doi: 10.1016/j.scaman.2008.03.011
- O'Mahony, S. & Ferraro, F. (2007). The emergence of governance in an open source community. *Academy of Management Journal*, 50(5), 1079–1106. doi: 10.5465/AMJ.2007.27169153
- Parrino, L. (2015). Coworking: Assessing the role of proximity in knowledge exchange. *Knowledge Management Research & Practice*, 13(3), 261–271. doi: 10.1057/kmrp.2013.47
- Rantakari, A. & Vaara E. (2017). Narratives and processuality. In A. Langley & H. Tsoukas (Eds.), *The Sage handbook of process organization studies* (pp. 271–285). Sage.
- Reinecke, J. & Ansari, S. (2017). Time, temporality, and process studies. In A. Langley & H. Tsoukas (Eds.), *The Sage handbook of process organization studies* (pp. 402–416). Sage.
- Rowlinson, M., Booth, C. & Clark, P. (2010). Social remembering and organizational memory. *Organization Studies*, 31(1), 69–87. doi: 10.1177/0170840609347056
- Rumpala, Y. (2014). 'Fab labs', 'makerspaces': Entre innovation et émancipation? *Revue Internationale de l'Economie Sociale (Recma)*, 334, 85–97. doi: 10.7202/1027278ar
- Schoeneborn, D., Kuhn, T. R. & Kärreman, D. (2019). The communicative constitution of organization, organizing, and organizationality. *Organization Studies*, 40(4), 475–496. doi: 10.1177/0170840618782284.
- Schreyögg, G. & Sydow, J. (2010). Organizing for fluidity? Dilemmas of new organizational forms. *Organization Science*, 21(10), 1251–1262. doi: 10.1287/orsc.1100.0561
- Schultz, M. & Hernes, T. (2013). A temporal perspective on organizational identity. *Organization Science*, 24(1), 1–21. doi: 10.1287/orsc.1110.0731

- Schultz, M., Maguire, S., Langley, A. & Tsoukas, H. (2012). *Constructing identity in and around organizations*. Oxford University Press.
- Simon, H. (1975). *Administrative behavior: A study of decision-making processes in administrative organizations*. The Free Press.
- Sorokin, P. A. & Merton, R. K. (1937). Social time: A methodological and functional analysis. *American Journal of Sociology*, 42(5), 615–629.
- Spinuzzi, C. (2012). Working alone together coworking as emergent collaborative activity. *Journal of Business and Technical Communication*, 26(4), 399–441. doi: 10.1177/1050651912444070
- Weber, M. (1978[1922]). *Economy and society*. University of California Press.
- Weick, K. E. (1979). *The social psychology of organizing*. Addison-Wesley.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in organizations*. Sage.
- Whetten, D. A. & Mackey, A. (2002). A social actor conception of organizational identity and its implications for the study of organizational reputation. *Business and Society*, 44(1), 393–414. doi: 10.1177/0007650302238775
- Whitehead, A. N. (1920). *Concept of nature*. Cambridge University Press.
- Whitehead, A. N. (1978[1929]). *Process and reality*. The Free Press.
- Whitehead, A. N. (1938). *Modes of thought*. The Free Press.
- Wilhoit, E. D. & Kisselburgh, L. G. (2015). Collective action without organization: The material constitution of bike commuters as collective. *Organization Studies*, 36(5), 573–592. doi: 10.1177/0170840614556916
- Wood, M. (2005). Nomad aesthetics and the global knowledge economy. *Journal of Critical Postmodern Organization Science*, 3(4), 50–64.
- Zerubavel, E. (1981). *Hidden rhythms: Schedules and calendars in social life*. University of Chicago Press.