



HAL
open science

Organiser la création de connaissance pour l'innovation de rupture: Des communautés aux sociétés proto-épistémiques d'experts

Benjamin Cabanes, Pascal Le Masson, Benoit Weil

► To cite this version:

Benjamin Cabanes, Pascal Le Masson, Benoit Weil. Organiser la création de connaissance pour l'innovation de rupture: Des communautés aux sociétés proto-épistémiques d'experts. *Revue Française de Gestion*, 2020, 288 (3), pp.35-60. 10.3166/rfg.2020.00420 . hal-02951862

HAL Id: hal-02951862

<https://hal.science/hal-02951862>

Submitted on 21 May 2021

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

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

Organiser la création de connaissance pour l'innovation de rupture : des communautés aux sociétés proto-épistémiques d'experts

Benjamin CABANES

MINES ParisTech, PSL Université, Centre de Gestion Scientifique, i3 UMR CNRS 9217

Pascal LE MASSON

MINES ParisTech, PSL Université, Centre de Gestion Scientifique, i3 UMR CNRS 9217

Benoit WEIL

MINES ParisTech, PSL Université, Centre de Gestion Scientifique, i3 UMR CNRS 9217

Résumé

A partir d'une étude cas longitudinale chez STMicroelectronics, cette recherche s'intéresse aux processus de création de nouvelles connaissances pour l'innovation de rupture. Cet article propose d'introduire le concept de société proto-épistémique d'experts pour mettre en évidence les modalités organisationnelles permettant le renouvellement des connaissances scientifiques et techniques, et l'émergence de nouveaux dominant designs.

Mots clés : création de connaissance, innovation de rupture, communauté épistémique, société proto-épistémique

INTRODUCTION

Dans les organisations industrielles de haute technologie, les enjeux de création de connaissances pour l'innovation sont déterminants car ils contribuent aux succès et à la survie des firmes (Nonaka, 1994 ; Von Krogh et al., 2000). Cependant, la création de nouvelles connaissances peut plus ou moins contribuer à l'innovation (Ben-Menahem et al., 2016 ; Henderson et Clark, 1990). Les processus de création de connaissances peuvent se circonscrire à l'amélioration continue des produits et technologies existants et préserver les dominant designs. Au contraire, ils peuvent aussi contribuer à la génération de nouveaux domaines de connaissance et à l'émergence de nouveaux dominant designs (Hall et Andriani, 2003).

A partir d'une étude de cas longitudinale chez STMicroelectronics (ST), leader européen de l'industrie des semi-conducteurs, cet article s'intéresse au processus de renouvellement des connaissances scientifiques et techniques alors même que les produits et technologies à concevoir sont encore inconnus. L'objectif de cette recherche est de mettre en évidence les modalités organisationnelles permettant la création de nouveaux domaines de connaissance dans une perspective d'innovation de rupture. C'est-à-dire, l'émergence de nouvelles connaissances qui impliquent des discontinuités au niveau de l'industrie et contribuent à l'émergence de produits et technologies totalement nouveaux (Ettlie et al., 1984 ; Leifer et al., 2000 ; McDermott et O'Connor, 2002).

Dans un premier temps, nous présentons les relations complexes entre les concepts de création de connaissance et d'innovation. Nous nous intéressons notamment au concept de communauté épistémique pour analyser les processus de création de connaissance au sein des organisations. Nous montrons cependant que le concept de communauté semble limité en situation d'innovation de rupture. Dans une seconde partie, nous présentons les résultats d'une étude empirique chez STMicroelectronics et nous mettons en évidence un nouveau dispositif organisationnel permettant d'organiser la création de nouvelles connaissances pour l'élaboration de stratégie d'innovation de rupture. Enfin, nous

introduisons le concept de société proto-épistémique d'experts afin de qualifier un collectif auto-organisé ayant pour mission l'exploration de champs d'innovation de rupture, la génération de nouveaux domaines de connaissance et l'émergence de nouveaux dominant designs.

I – REVUE DE LITTERATURE

1. Innovation et création de connaissance

Il est généralement admis que l'innovation dans les organisations industrielles dépend de la création de connaissance (Ben-Menahem et al., 2016 ; Cohendet et Meyer-Krahmer, 2001 ; Nonaka, 1994 ; Nonaka et Takeuchi, 1995 ; Von Krogh et al., 2000). Cependant, innovation et création de connaissance entretiennent des relations complexes. Premièrement, le concept d'innovation comprend différentes typologies d'innovation parmi lesquels l'innovation incrémentale, l'innovation modulaire, l'innovation architecturale ou encore l'innovation radicale (ou innovation de rupture) (Abernathy et Clark, 1985 ; Henderson et Clark, 1990 ; McDermott et O'Connor, 2002). Chaque typologie d'innovation devrait donc être associée à un processus de création de connaissance différent. Deuxièmement, la création de connaissance dans les organisations s'exerce dans un large éventail d'activités parmi lesquelles l'optimisation de produits et processus existants, la résolution de problèmes locaux, la génération de nouveaux concepts, la découverte et l'exploration de nouveaux domaines de connaissance (Ben-Menahem et al., 2016 ; Henderson et Clark, 1990 ; Nonaka et Teece, 2001 ; Nonaka et Von Krogh, 2009 ; Tuertscher et al., 2014). Compte tenu de la diversité de ces types d'activités, nous pouvons donc supposer qu'il devrait exister différentes typologies de création de connaissance au sein des entreprises, et par conséquent différents modèles de gestion et d'organisation. En analysant l'évolution des positions concurrentielles de plusieurs firmes, Abernathy et Clark (1985) ont montré que certaines innovations perturbent, détruisent et rendent obsolètes les compétences établies, alors que d'autres raffinent et améliorent les compétences existantes. Dans la même perspective, pour Henderson et Clark (1990) les différents types d'innovation s'interprètent par leurs

rapports aux connaissances de la firme. Selon ces auteurs, l'innovation incrémentale correspond à une amélioration des connaissances existantes sur les composants de base sans que la relation entre ces composants ne soit modifiée. L'innovation incrémentale affine et étend un dominant design déjà établi, les domaines de connaissance existants sont améliorés, mais restent les mêmes. A l'inverse, l'innovation de rupture correspond à un profond changement et renouvellement des connaissances sur les composants et leurs architectures. L'innovation de rupture fait émerger de nouveaux dominant designs (Abernathy & Utterback, 1978 ; Anderson et Tushman, 1990) et, par conséquent, un nouvel ensemble de domaines de connaissance dans l'organisation.

Dans une approche complémentaire, Hall & Andriani (2003) soulignent que la création de connaissance peut impliquer l'utilisation des connaissances de manière additive ou de manière substitutive. Dans le premier cas, le processus d'innovation incrémentale s'appuie sur le réservoir de connaissance existant ; dans le second cas, le processus d'innovation de rupture se base sur la création de nouveaux domaines de connaissance, bouleversant ainsi l'état actuel des connaissances et provoquant l'émergence de nouveaux types de connaissances dans l'organisation. De ce fait, l'innovation incrémentale est basée sur l'amélioration des domaines de connaissance existants, tandis que l'innovation de rupture émerge de la création de nouveaux domaines de connaissance (Hall et Andriani, 2002 ; Henderson et Clark, 1990 ; Schulze et Hoegl, 2008).

2. Organiser la création de connaissance pour l'innovation

La théorie la plus influente de la création de connaissance dans les organisations a été proposée par Nonaka et plusieurs coauteurs (Nonaka, 1994 ; Nonaka et Takeuchi, 1995 ; Nonaka et al., 2000, 2006). Cependant, cette approche ne fait pas de distinctions entre innovation incrémentale et innovation de rupture. En outre, elle ne distingue pas non plus la création de connaissance en tant qu'amélioration de domaines de connaissance existants ou en tant que création de nouveaux domaines de connaissance. Selon cette théorie, les organisations créent des connaissances grâce à l'interaction et à la conversion

entre connaissances tacites et explicites. Dans cette approche, le processus de création de connaissance n'est pas dissociable des pratiques sociales et du contexte dans lequel les connaissances sont créées (Nonaka, 1994 ; Nonaka et Takeuchi, 1995 ; Nonaka et al., 2006 ; von Krogh et al., 2000).

Un courant de recherche parallèle a aussi examiné les relations entre les processus de création de connaissance, les interactions sociales et le contexte organisationnel à travers le concept de communauté ; notamment les concepts de communauté de pratique et de communauté épistémique (Adler et al., 2008 ; Brown et Duguid, 1991, 2001 ; Cohendet et Llerena, 2003 ; Lave et Wenger, 1991). Si une communauté de pratique se limite à un espace social d'apprentissage et de partage de connaissances existantes en lien avec une pratique particulière (Lave et Wenger, 1991), le concept de communauté épistémique qualifie un collectif auto-organisé axé sur la création de connaissance (Amin et Cohendet, 2004 ; Cohendet et al, 2001 ; Cohendet et Llerena, 2003 ; Cowan et al, 2000). Une communauté épistémique se structure autour d'un objectif de création de connaissance et d'une autorité procédurale commune, acceptée et partagée par tous les membres de la communauté (Cohendet et al., 2001 ; Cowen et al., 2000). Au sein d'une communauté épistémique, les individus partagent un domaine d'expertise spécifique, travaillent sur un sous-ensemble de problèmes de connaissance mutuellement reconnu, et partagent un cadre commun permettant une compréhension commune des enjeux de création de connaissance (Amin et Cohendet, 2004 ; Cohendet et al., 2014). Les organisations industrielles sont donc composées de plusieurs communautés épistémiques basées sur les différents domaines d'expertise scientifique et technique, qui sont utilisés et combinés dans le développement des technologies et des produits (Cohendet et al., 2004 ; Håkanson, 2010 ; Kogut et Zander, 1992 ; Tuertscher et al., 2014).

3. Les limites du concept de communauté pour les enjeux d'innovation de rupture

Bien que le concept de communauté épistémique permette de mettre en évidence une forme d'organisation permettant la création collective de nouvelles connaissances, cette forme d'organisation

est toutefois limitée en ce qui concerne les enjeux d'innovation de rupture. Étant donné que les communautés épistémiques se composent d'individus ayant des cadres de référence identiques (Håkanson, 2010), le processus de création de connaissance demeure confiné à la création de nouvelles connaissances au sein d'un domaine de connaissance déjà existant et partagé par les membres de la communauté. Il n'y a donc ni exploration de nouveaux domaines de connaissance, ni volonté de faire émerger de nouveaux dominant designs.

Cette analyse est d'ailleurs cohérente avec d'autres recherches qui ont mis en évidence un paradoxe théorique entre les concepts de communauté et d'innovation (Adler, 2015 ; Amin et Roberts, 2008 ; Gläser, 2001 ; West et Lakhani, 2008). En effet, il est difficile de concilier le rôle supposé des communautés dans le processus d'innovation avec la forme paradigmatique du concept de communauté (Adler, 2015). Selon Adler (2015), cette forme paradigmatique est basée sur la distinction de deux idéaux-types, proposé par le sociologue allemand Ferdinand Tönnies (2010 [1887]) : *Gemeinschaft* (communauté) et *Gesellschaft* (société). La *Gemeinschaft* de Tönnies est essentiellement uniforme, traditionaliste, naturelle, cohérente et conservatrice (Adler, 2001 ; Brint, 2001, Calhoun, 1998; Ouchi, 1980; Ren et al., 2007, Tönnies, 2010 [1887]), ce qui ne favorise pas vraiment l'innovation et plus particulièrement l'innovation de rupture (Adler, 2015). En effet, si la littérature en management a montré que l'innovation émergeait de la différence et de la diversité (Bassett-Jones, 2005 ; Page, 2008 ; Ruef, 2002 ; Van Knippenberg et al., 2004 ; West et Anderson, 1996), les communautés se caractérisent toutefois par la loyauté envers les membres, des valeurs et des normes homogènes et une faible tolérance à la diversité. Les communautés peuvent donc soutenir l'exploitation des capacités existantes des firmes, mais pas la création de nouvelles capacités innovantes (Adler, 2015 ; Lindvist, 2005).

L'objectif de cet article est donc de mettre en évidence les modalités organisationnelles permettant l'exploration et la création nouveaux domaines d'expertise dans une perspective d'innovation de rupture.

II – STRATEGIE DE RECHERCHE ET TERRAIN DE RECHERCHE

Afin d'identifier de nouvelles formes d'organisation et en raison du caractère exploratoire de cette recherche, nous avons opté pour une étude de cas longitudinale unique (Yin, 2003), basée sur une approche qualitative (Denzin et Lincoln, 2011 ; Glaser et Strauss, 1967). En effet, la démarche qualitative nous permet d'approfondir l'analyse des phénomènes observés et l'étude de cas unique nous aide dans la compréhension précise de questionnements spécifiques (Eisenhardt, 1989 ; Glaser et Strauss, 1967 ; Langley, 1999). Cette méthodologie est particulièrement adaptée car il s'agit de tester un cadre théorique et de le compléter (Yin, 2003). D'autre part, cette méthodologie se justifie aussi par le caractère extrême et unique de notre cas et par notre ambition de révéler de nouveaux phénomènes qui n'ont pas encore été traités et analysés dans la littérature (Eisenhardt and Graebner, 2007 ; Siggelkow, 2007).

Dans le cadre de cette recherche, nous avons choisi de nous intéresser à l'industrie des semi-conducteurs parce qu'il s'agit d'un secteur industriel de haute technologie confronté à des enjeux de création de connaissance et d'innovation de rupture (Banerjee et Sharma, 2015 ; Epicoco, 2013 ; Teece, 1986). Plus spécifiquement, nous présentons le résultat d'une étude de cas longitudinale chez STMicroelectronics (ST), une entreprise leader de l'industrie des semi-conducteurs et reconnue comme l'une des entreprises industrielles européennes les plus innovantes. ST (groupe franco-italien) a été choisi pour sa capacité à développer des innovations de rupture et à inventer de nouvelles formes d'organisation (Cabanes, 2017 ; Epicoco, 2013 ; Kokshagina et al. 2017). Avec un chiffre d'affaires de 9,66 milliards de dollars (2018), ST figure parmi leaders mondiaux de l'industrie des semi-conducteurs au côté d'Intel, Samsung et TSMC. En 2018, l'entreprise comptait environ 46 000

employés, dont près d'un cinquième des salariés travaillait en R&D. Les effectifs de R&D sont composés d'environ 480 experts scientifiques et techniques. Ces experts sont des professionnels de la R&D qui sont reconnus par l'organisation pour leurs excellences scientifiques et leurs très haut niveau d'expertise technologique. L'entreprise consacre environ 15 % de son chiffre d'affaires à la R&D et possède un important portefeuille de brevets (environ 18 000 brevets et 550 nouveaux brevets déposés en 2018). La famille des produits proposés par ST s'étend des circuits analogiques et intégrés, aux applications pour l'internet des objets, en passant par les microcontrôleurs et les circuits linéaires et discrets (redresseurs, transistors de puissance, circuits intégrés logiques, etc.).

METHODOLOGIE

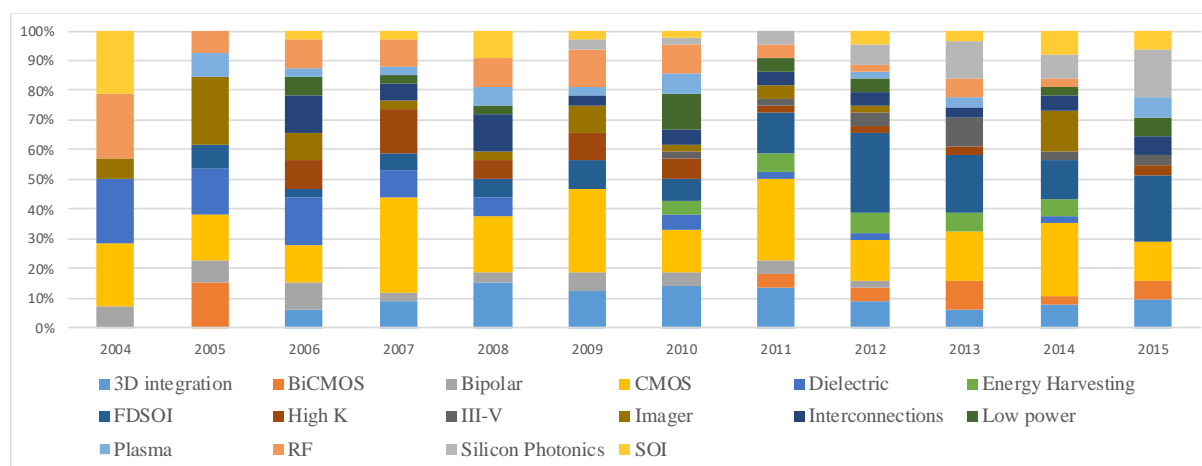
La collecte des données s'est déroulée chez STMicroelectronics, de janvier 2014 à novembre 2016, plus particulièrement au sein du département *Technology R&D*, situé sur le site industriel de Crolles (France). Nous avons recueilli deux types de données primaires : des données d'observation et des entretiens semi-directifs avec des responsables de R&D, des experts scientifiques et techniques et des responsables de ressources humaines. L'un des auteurs a passé 35 mois chez ST en tant qu'observateur participant et a réalisé un travail ethnographique. Durant cette période, il a assisté à plusieurs types de réunions : des réunions d'avancement sur des projets spécifiques de création de connaissance (environ une par semaine) et des réunions sur la gestion stratégique de la création de connaissance dans l'organisation (environ une par mois). Pour trianguler ces données primaires, nous avons eu recours à de nombreuses données secondaires, tel que 386 thèses Cifre sur une période de 12 ans pour analyser l'émergence de nouveaux domaines de connaissance dans l'entreprise et de nombreux documents internes (liste des experts, charte des experts, kits de communication, publications scientifiques et brevets). L'analyse des données s'appuie sur les recommandations et les méthodes d'analyse qualitative proposées par Miles et Huberman (1991). Dans un premier temps, nous avons réalisé des synthèses des entretiens afin de résumer les informations collectées au contact du terrain. Puis, nous avons procédé à un codage par l'intermédiaire de catégories (chronologie, rôles des acteurs, mission des acteurs, responsabilités des acteurs, compétences des acteurs) pour résumer et regrouper les données. Enfin, nous avons déterminé des thématiques générales pour identifier des régularités repérables à travers l'ensemble des données récoltées.

III – RESULTATS

1. Création de connaissance en tant que création de nouveaux domaines de connaissance

En nous appuyant sur l'analyse de 386 manuscrits de thèses Cifre¹ sur une période de 12 ans (2004-2015), nous avons cherché à évaluer la capacité de ST à faire émerger de nouveaux domaines de connaissance dans l'entreprise. Pour cela, nous avons analysé chacun des 386 manuscrits de thèses et nous avons associé chaque thèse avec un domaine de connaissance correspondant². La figure 1, ci-dessous, présente la répartition en pourcentage des domaines de connaissance explorés en fonction du nombre de création de projet de thèse chaque année. Cette analyse de la dynamique de la création de connaissance dans l'entreprise, nous permet de mettre en évidence deux phénomènes importants. Premièrement, nous constatons qu'il y a bien création de nouveaux domaines de connaissance dans l'organisation. Deuxièmement, l'émergence de nouveaux domaines de connaissance est régulière et systématique.

Figure 1 – Répartition des domaines de connaissance explorés en fonction du nombre de thèses



En outre, il est aussi possible de distinguer plusieurs types de dynamique de création de connaissance (figure 2). Par exemple, la création de connaissance dans le domaine « CMOS » est relativement

¹ Le dispositif Cifre (Conventions Industrielles de Formation par la Recherche) permet aux entreprises de recruter de jeunes doctorants dont les projets de recherche, menés en liaison avec un laboratoire extérieur, conduiront à la soutenance d'une thèse.

² Les domaines de connaissance ont été déterminés à partir du titre, des mots clés et du résumé de chacune des thèses. Il y a environ une trentaine de nouvelles thèses par an.

importante et stable dans le temps : le domaine de connaissance CMOS représente en moyenne 19,7% des créations de thèses chaque année, avec cependant quelques variations (13% des thèses en 2006 et 2015, 32% des thèses en 2007 et 28% des thèses en 2009). D'autre part, on peut observer aussi la décroissance de certains domaines de connaissance. Le domaine « dielectric » représentait 21% des nouvelles thèses en 2004, 5% en 2010 et 0% en 2013 et 2015 (figure 2). A l'inverse, il est aussi possible de mettre en évidence l'émergence et la croissance de nouveaux domaines de connaissance. Le domaine de connaissance « silicon photonics » apparaît en 2009 (3% des nouvelles thèses) et représente 16% des nouvelles thèses en 2015 (figure 2). C'est également le cas pour le domaine de connaissance « energy harvesting » qui émerge pour la première fois en 2010 et correspondra à environ 5% des nouvelles thèses jusqu'en 2014 (figure 2).

Figure 2 – Émergence et évolution des domaines de connaissance en fonction du nombre de thèse



Ce premier résultat nous permet de valider empiriquement les analyses d'Hall & Adriani (2003) qui distinguent deux types de processus de création de connaissance. Un processus de création de nouvelles connaissances au sein d'un domaine d'expertise existant (ex : « CMOS ») et un processus de création de nouvelles connaissances permettant la création de nouveaux domaines d'expertise (ex : « silicon photonics » et « energy harvesting »).

2. Explorer des concepts technologiques pour créer de nouveaux domaines de connaissance

Afin de comprendre le processus d'émergence de nouveaux domaines de connaissance, nous nous sommes particulièrement intéressés au cas de la « silicon photonics ». A partir des années 2005-2010, certains experts scientifiques et techniques chez ST ont commencé à s'intéresser à la photonique sur silicium (silicon photonics). La photonique sur silicium (ou photonique intégrée) consiste à l'intégration de fonctions photoniques³ dans des circuits électroniques basés sur des matériaux semi-conducteurs (silicium). Chez ST, la décision d'explorer ce nouveau domaine de connaissance a été principalement guidé par la volonté d'investiguer de nouvelles propriétés technologiques désirables : « *On sentait qu'il y allait avoir une rupture liée à l'augmentation du débit et la réduction de consommation des liens de communications par fibres optiques. Et à ce titre, nous avons souhaité investiguer la possibilité d'aller vers de la photonique intégrée.* » (Expert scientifique chez ST). En effet, la photonique sur silicium apparaissait comme une nouvelle voie technologique particulièrement prometteuse en matière de réduction de la consommation et d'augmentation de la puissance des systèmes électro-optiques. Néanmoins, de nombreux challenges technologiques restaient encore à relever, tels que le développement de fonctions élémentaires génériques (sources laser, modulateurs optiques, photo-détecteurs, guides d'ondes, etc.) et l'intégration des fonctions photoniques avec des fonctions électroniques pour fabriquer des dispositifs complexes. Faces à ces défis technologiques, une équipe pluridisciplinaire d'experts (électronique, conception de circuits, science des matériaux, optique, etc.) s'est constituée afin d'élaborer une stratégie d'exploration ayant pour objectif de faire émerger un nouveau domaine de connaissance à partir de plusieurs domaines d'expertise déjà existants dans l'entreprise, notamment l'électronique, les sciences des matériaux et l'optique. En effet, ST avait déjà une solide expertise en optique : « *En BiCMOS⁴, on faisait pas mal de transceivers⁵ pour la*

³ Par exemple, la transmission et la conversion de signaux optiques.

⁴ Technique de fabrication de circuit intégré alliant les avantages du CMOS et du bipolaire

⁵ Émetteur-récepteur

téléphonie mobile mais aussi des transceivers pour l'optique. En 2006, on avait commencé à faire des amplificateurs pour l'optique, les circuits qui drivent les convertisseurs électro-optique. Notamment, la chaîne de réception côté photodiode et les circuits de récupération du signal digital, d'une part, et les circuits qui drivent le laser. Le BiCMOS était bien adapté pour cela. On avait donc déjà en interne une certaine expertise en optique » (Expert scientifique chez ST). A ce stade, l'enjeu pour ST n'était pas d'identifier de nouvelles opportunités de marché, de détecter de nouveaux usages, de trouver de potentiels clients ou de concevoir un nouveau produit. Le processus de création de connaissance en photonique sur silicium ne reposait pas sur une stratégie classique de développement de nouveau produit. Il n'y avait pas d'études marketing, ni de cahier des charges fonctionnels, ni d'analyses de cycle de vie, ni de procédures de contrôle de la qualité, des coûts et des délais. L'objectif était d'explorer un nouveau domaine de connaissance afin d'augmenter le potentiel d'innovation de rupture. En effet, ce nouveau domaine de connaissance était pensé comme une nouvelle ressource pouvant potentiellement servir de nouveau substrat technique pour la conception de futures applications encore inconnues. La création de ce nouveau domaine de connaissance avait pour objectif d'augmenter la capacité de l'organisation à imaginer de nouveaux produits et technologies de rupture et à faire émerger de nouveaux dominant designs.

D'autre part, le développement de ce nouveau domaine de connaissance ne s'est pas appuyé sur une stratégie visant à intégrer et absorber des connaissances existantes produites à l'extérieure de l'entreprise. ST n'a pas cherché à recruter des experts dans le domaine de la photonique sur silicium, ni à acquérir une entreprise experte dans le domaine et encore moins à reproduire des connaissances déjà existantes. Pour ST, l'enjeu était de générer une expertise unique et singulière afin d'assurer une différenciation technologique et de pouvoir contrôler la propriété intellectuelle, notamment par le dépôt de brevets et la publication académique. La stratégie de création de connaissance s'est donc organisée selon un processus bien spécifique. Premièrement, la création de concepts technologiques génériques

par le groupe d'experts, c'est-à-dire des concepts technologiques sur les briques élémentaires permettant la transmission de l'information optique et sur l'intégration des circuits optiques et électroniques. Deuxièmement, l'élaboration de projets de thèse Cifre pour explorer chacun de ces différents concepts technologiques et ainsi créer de nouvelles connaissances (Tableau 1). Chacune de ces thèses Cifre ont été dirigées par un expert de ST en partenariat avec des universités et des laboratoires de recherche publics (CEA, Université Grenoble Alpes, Université Paris-Saclay, etc.)

Tableau 1 – Concepts technologiques de la photonique sur silicium et sujets de thèse

Concepts technologiques	Années	Sujets de thèse
Composants élémentaires	2010-2013	Silicon photonics model and characterization
Multiplexeur/Démultiplexeur	2011-2014	Coupleur 2D pour Si-Photonics
Photo-détecteur	2011-2014	Développement de photodiodes à avalanche en Ge sur Si pour la détection faible signal et grande vitesse
Modulateur/Laser	2012-2015	Design, fabrication and characterization of a hybrid III-V on silicon transmitter for high-speed communications
Laser/Laser Ge	2012-2015	Injection électrique pour un laser en germanium contraint
Laser/ laser III-V	2013-2016	Contacts Ohmiques faible budget thermique pour laser III-V intégré sur plateforme photonique
Composants passifs	2013-2016	Contribution au développement de composants passifs innovants en technologie photonique afin d'adresser le WDM
Intégration circuit photonique/électronique	2013-2016	Intégration de procédés en face arrière pour amélioration du couplage circuits photoniques
Composants passifs	2013-2016	Silicon photonic to WDM optical link
Intégration circuit photonique/électronique	2014-2017	Nouveaux procédés d'intégration pour les prochaines générations de circuits intégrés en photonique sur silicium
Intégration circuit photonique/électronique	2014-2017	2D&3D CMOS process monitoring strategy applied to Hybrid Silicon Photonics for yield purpose
Intégration circuit photonique/électronique	2014-2017	Intégration et modélisation RF des interconnexions 3D pour l'interposer photonique
Composants élémentaires	2015-2018	Evaluation of Silicon Photonics techno for the development of innovative 40 Gbs wireless link a
Composants passifs / Intégration circuit photonique/électronique	2015-2018	Intégration d'un 2ème niveau de guidage photonique par dépôt de SiN au-dessus du SOI traditionnel
Composants élémentaires	2015-2018	Contribution aux développements de circuits de qualification pour une plateforme photonique
Composants élémentaires	2015-2018	Epitaxie de semi-conducteurs III-V pour une intégration sur une plateforme Photonique-Silicium

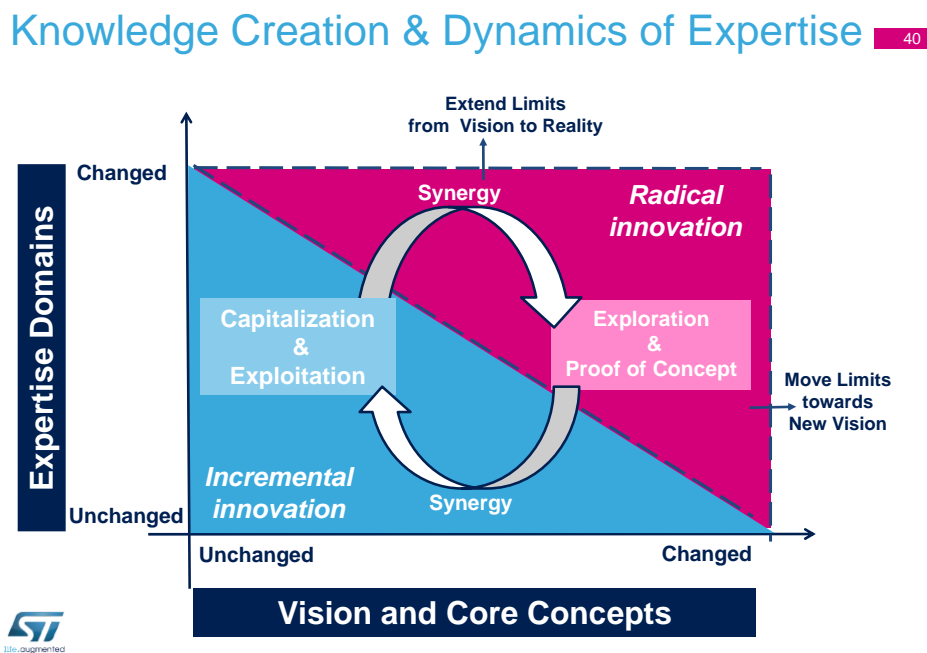
3. L'émergence d'une gouvernance pour la création de nouveaux domaines de connaissance : le

Technical Staff College

Courant 2013, un collectif composé d'experts scientifiques et techniques, de managers et de responsables des ressources humaines décide de co-construire un nouveau dispositif organisationnel,

appelé le *Technical Staff College (TSC)*. Ce nouveau collectif auto-organisé a pour mission d'organiser et de systématiser la création de nouveaux domaines de connaissance au sein de l'entreprise. Cette nouvelle organisation se base sur la distinction entre deux processus de création de connaissance au sein de l'organisation. Un processus de création de connaissance au sein de domaines d'expertise existants pour le développement d'innovations incrémentales et un processus de création de connaissance pour générer de nouveaux domaines de connaissance et favoriser l'émergence d'innovations de rupture (Figure 3).

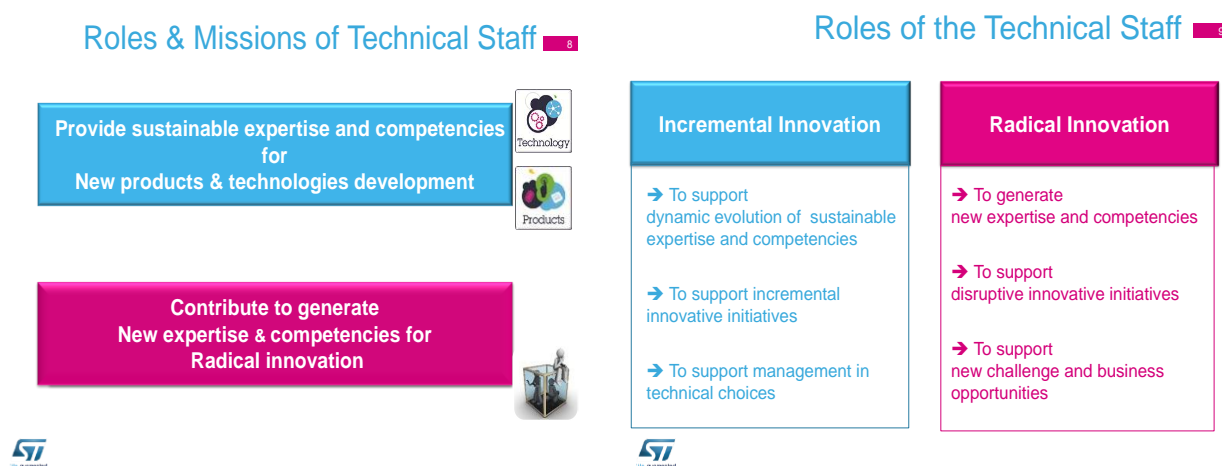
Figure 3 – Processus de création de connaissance chez ST (documentation interne, STMicroelectronics)



ST distingue aussi deux types de rôle concernant les experts scientifiques et techniques. D'une part, les experts se doivent de produire des connaissances au sein des communautés épistémiques existantes. Ils améliorent les connaissances existantes, apportent des conseils techniques, résolvent des problèmes technologiques et optimisent les solutions existantes. D'autre part, les experts se doivent aussi de poursuivre des stratégies susceptibles de favoriser la création de nouveaux domaines de connaissance pour préparer les futures innovations de rupture. C'est-à-dire de créer de nouveaux concepts

technologiques, de définir de nouvelles stratégies de recherche, d'explorer de nouveaux domaines de connaissance et d'organiser un écosystème d'innovation avec des partenaires académiques et industriels (Figure 4).

Figure 4 – Rôles et missions des experts (documentation interne, STMicroelectronics)

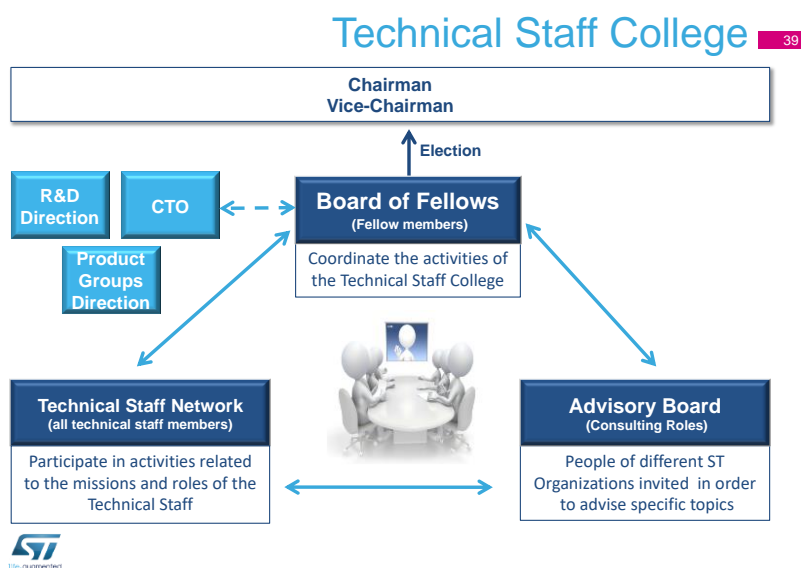


Plus précisément la mission du TSC repose sur cinq principaux objectifs : (1) fédérer l'ensemble des experts de l'entreprise et favoriser les collaborations transdisciplinaires entre experts ; (2) gérer la dynamique des expertises existantes en soutenant les différentes communautés épistémiques existantes, (3) piloter et organiser le renouvellement des expertises pour l'innovation de rupture en favorisant la création de nouvelles communautés épistémiques autour de nouveaux domaines de connaissance (par exemple la photonique sur silicium et la récupération d'énergie), (4) accompagner, valoriser et soutenir les projets de création de nouveaux domaines de connaissance, notamment auprès de la direction R&D de l'entreprise, et (5) Gérer les ressources nécessaires aux processus de création de connaissance (thèses Cifre, projets ANR, projets européens par exemple).

Concernant les principes et les modalités d'organisation, le TSC est un collectif auto-organisé composé de trois entités : le *Board of Fellows*, le *Technical Staff Network* et l'*Advisory Board* (Figure 5). Le *Board of Fellows* est composée d'une trentaine d'experts seniors, appelés *Fellow*. Ils sont en charge de coordonner les activités et missions du *Technical Staff College*. Le *Technical Staff*

Network regroupe l'ensemble des experts de l'organisation, quel que soit leurs domaines d'expertise (environ 400 experts). Enfin, l'*Advisory Board* se compose de personnalités de différentes fonctions de l'entreprise (RH, formation, marketing, innovation, direction de la R&D). Le *TSC* est représenté par un président et un vice-président (experts niveau *Fellow*) élu démocratiquement par le *Board of Fellow* tous les deux ans. Le président et le vice-président ont pour principale mission d'animer et d'organiser de façon collégiale les activités du *TSC* et sont les interlocuteurs privilégiés des directeurs de la R&D et des directeurs des divisions produits.

Figure 5 – Gouvernance du *Technical Staff College* (documentation interne, STMicroelectronics)



Le *TSC* est en charge de proposer des analyses prospectives et stratégiques sur les enjeux technologiques futurs, d'organiser des débats entre experts de différents domaines de connaissance et d'élaborer des propositions de champs d'innovation à explorer. L'enjeu est de fédérer un collectif d'experts pluridisciplinaires par l'intermédiaire d'échanges transverses sur des champs d'innovation qui concernent l'ensemble des différents domaines d'expertise de l'entreprise. Généralement, le point de départ d'un projet d'exploration d'un nouveau domaine de connaissance intervient à la suite d'une analyse prospective ou de la volonté d'un groupe d'experts d'explorer un champ d'innovation focalisé sur des concepts technologiques nouveaux et à fort potentiel d'innovation de rupture (par exemple : la

photonique sur silicium, la récupération d'énergie, la bio-photonique, etc.). Le *TSC* joue le rôle de point d'entrée unique et se donne pour mission d'évaluer la pertinence des concepts technologiques, de valoriser l'approche scientifique envisagée et de légitimer la démarche au sein de l'organisation. Cependant, le *TSC* ne se base pas sur processus de type « stage-gate ». Il n'a pas pour ambition de valider ou d'invalidier la proposition de projet de création de connaissance mais d'augmenter le potentiel d'innovation du projet présenté. Pour cela, un processus d'évaluation est soumis aux porteurs du projet qui souhaitent contribuer à faire émerger un nouveau domaine de connaissance. L'objectif est d'évaluer collectivement les forces et faiblesses du projet ainsi que d'analyser son potentiel d'innovation : les enjeux technologiques sont-ils pertinents ? Les concepts technologiques sont-ils nouveaux, inventifs ? Peuvent-ils permettre l'émergence d'un nouveau dominant design ? L'équipe d'experts est-elle pluridisciplinaire ? Les potentielles futures connaissances produites sont-elles génériques ? Sont-elles compatibles avec les autres domaines de connaissance de l'organisation ? etc. En fonction des résultats de l'évaluation, le *TSC* s'engage alors à augmenter le potentiel d'innovation du projet en proposant des améliorations et de nouvelles pistes de réflexions afin d'augmenter le potentiel d'innovation de rupture. Enfin, le *TSC* joue le rôle de sponsor et s'engage à légitimer le projet de création de connaissance au sein de l'organisation. Il attribue des ressources aux experts (par exemple des doctorants Cifre), argumente auprès de la direction de la R&D du bien-fondé du projet, et négocie, avec les managers des experts concernés, un temps de travail dédié à la réalisation du projet.

IV – L'EMERGENCE D'UNE SOCIETE PROTO-EPISTEMIQUE D'EXPERTS

1. Création de nouveaux domaines de connaissance et régénération des communautés épistémiques

Nos résultats nous ont permis de mettre en évidence l'existence d'un collectif auto-organisé en charge de la création de nouveaux domaines de connaissance et de la régénération des communautés épistémiques dans l'organisation : le *Technical Staff College*. A première vue, cette forme

d'organisation semble paradoxale dans la mesure où celle-ci ne s'apparente ni à un groupe fonctionnel classique ni à une communauté épistémique. Contrairement aux communautés épistémiques, la finalité du *TSC* ne repose pas sur la création et l'accumulation de connaissances au sein d'un domaine de connaissance existant. Le *TSC* fonde sa légitimité institutionnelle par sa capacité à organiser l'exploration de concepts technologiques en rupture pour la création de nouveaux domaines de connaissance. L'unité et la cohésion des membres du *TSC* ne reposent pas non plus sur les principes d'une communauté épistémique. Alors que pour les communautés épistémiques l'unité des membres repose sur le partage d'un sous-ensemble de problèmes liés à un type de connaissance mutuellement reconnu (Amin et Cohendet, 2004 ; Cohendet et al, 2001 ; Cowan et al, 2000), le principe de cohésion du *TSC* se base sur la co-élaboration de stratégies technologiques pour la création de nouveaux domaines de connaissance et la préparation des futures innovations de rupture. Le *TSC* ne s'oppose pas et ne remplace pas les différentes communautés épistémiques existantes. Il respecte les règles sociales propres à chaque communauté et soutient les activités de création de connaissance au sein de chaque communauté. Néanmoins, il se distingue par sa capacité et sa légitimité à assurer la coopération de celles-ci pour le développement de stratégies d'innovation de rupture et la création de nouvelles communautés épistémiques. En revendiquant un rôle de sponsor et en s'engageant à légitimer les projets d'exploration, le *TSC* occupe une place stratégique dans la gouvernance de l'innovation au sein de l'entreprise. Cette place stratégique se limite cependant à l'élaboration d'un potentiel d'innovation de rupture. En effet, le *TSC* n'a pas pour objectif de piloter la stratégie de développement et de commercialisation des futurs produits innovants. En revanche, il s'efforce de créer une infrastructure de nouvelles connaissances scientifiques et techniques devant permettre l'élaboration et la conception de technologies et produits inédits. Cette infrastructure de connaissances devient alors une nouvelle ressource permettant à différents acteurs de l'entreprise (notamment les business units) d'imaginer de nouveaux produits et technologies de rupture et de faire émerger de nouveaux dominant designs.

2. Communauté et société : deux idéaux types

Dans notre revue de littérature, nous avons évoqué plusieurs travaux de recherche questionnant le rôle présumé des communautés dans les processus d'innovation (Adler, 2015 ; Amin et Roberts, 2008 ; Gläser, 2001 ; West et Lakhani, 2008). Ces travaux s'appuient notamment sur la distinction de deux idéaux-types, proposé par le sociologue allemand Ferdinand Tönnies (2010 [1887]) : *Gemeinschaft* (communauté) et *Gesellschaft* (société). Pour Tönnies, les notions de communauté et de société sont avant tout des concepts opératoires, des catégories abstraites (Lachaussée, 2008 ; Mesure, 2013), « *des artefacts de la pensée, des outils destinés à faciliter la compréhension de la réalité* » (Tönnies, 2010 p. 141). Pour Tönnies, il est possible de distinguer deux types de groupes sociaux, la communauté et la société, se caractérisant par deux sortes de volontés distinctes. La communauté se base sur la « *volonté première* » ou la « *volonté organique* » (*Wesenswille*). Ce terme désigne l'ensemble des forces propres d'une personne ou d'un groupe et est définie par l'instinct humain (*Gefallen*), l'habitude (*Gewohnheit*), la mémoire (*Gedächtnis*) et le consensus (*Verständnis*). La communauté protège, préserve et respecte les individus et tient compte de leurs besoins affectifs (Lachaussée, 2008). Les membres d'une communauté font partie d'un tout jusqu'à se confondre avec ce tout. Le modèle communautaire évolue selon une logique interne auto-reproductive. Vivre en communauté signifie la possession et la jouissance réciproques de biens communs (Tönnies, 2010). Ce qui constitue la communauté, c'est une unité absolue qui exclut la distinction des parties.

La société se base sur la « *volonté réfléchie* » ou « *volonté rationnelle* » (*Kürwille*). La « *volonté rationnelle* » se manifeste par la réflexion, la décision et est le produit de la pensée (Mesure, 2013). Le calcul et la connaissance sont les facteurs essentiels de la « *volonté rationnelle* ». La société est une association volontaire et repose sur un contrat, c'est-à-dire une décision librement consentie (Jaffro, 2008). Dans la société, c'est l'avenir qui joue un rôle majeur. Par conséquent, il n'y a pas d'activités qui puissent être déduites d'une unité existante *a priori*. Dans la société, les relations humaines sont

construites rationnellement selon des principes d'intérêt et d'efficacité. La distinction entre communauté et société établit une dichotomie sur plusieurs niveaux (Lachaussée, 2008 ; Jaffro, 2008 ; Delorme, 2015 ; Dérieux, 2016). Ces distinctions sont récapitulées dans le tableau suivant (Tableau 2).

Tableau 2 – Distinctions entre les concepts de communauté et société

Communauté (<i>Gemeinschaft</i>)	Société (<i>Gesellschaft</i>)
<i>Volonté organique</i> : instinct, habitude, consensus	<i>Volonté rationnelle</i> : réflexion, décision, choix conscient en fonction d'un objectif spécifique
Consensus, accords silencieux et spontané, pas d'entente préalable, héritage commun	Contrat antérieur débattu et portant sur des points déterminés
Unité dans la pluralité (unité organique)	Pluralité dans l'unité (agrégat mécanique)
Association d'individus dans laquelle le groupe a priorité sur l'individu	Distinction et indépendance des parties
La corporation se rattache, comme un clan, à un ancêtre, inventeur de l'art, qui régit l'héritage commun	Sentiment spirituel de travailler dans la même direction et une même œuvre peut se créer avec des rencontres fréquentes
Les relations personnelles sont définies et réglementées sur la base de règles sociales traditionnelles	Les associations entre particuliers ne prennent jamais la priorité sur les intérêts des individus
Les individus ont des relations simples et directes entre eux	Les relations humaines sont rationnellement construites dans l'intérêt de l'efficacité

3. Le *Technical Staff College* : l'émergence d'une société proto-épistémique d'experts

En nous appuyant sur le cadre théorique élaboré par Tönnies, nous proposons d'analyser les caractéristiques du *Technical Staff College* à la lumière des concepts de communauté et société. Contrairement aux communautés épistémiques d'experts, l'unité du *TSC* ne se fonde pas sur les principes de la « *volonté organique* », mais sur ceux de la « *volonté rationnelle* ». Le *TSC* ne repose pas sur le partage d'une autorité procédurale, d'un certain nombre de valeurs, de normes communément acceptées, d'héritages communs et d'intérêts cognitifs pour des enjeux de connaissances spécifiques. L'unité du *TSC* se fonde sur un processus de concertation rationnelle entre différents acteurs (experts, managers, RH, etc.) pour la réalisation d'un but commun : l'exploration de concepts technologiques de rupture et la création de nouveaux domaines de connaissance. La coopération pour l'exploration de concepts technologiques s'appuie sur des contrats débattus entre les acteurs du *TSC*, c'est-à-dire des décisions collectives, librement consenties, pour la réalisation

d'objectifs partagés et l'avènement d'un avenir commun désirable. A l'opposé de la communauté, l'unité du *TSC* n'existe pas *a priori*. Il n'y a pas d'activités qui puissent être déduites d'une unité existante *a priori*. Les membres du *TSC* sont liés par des relations d'échange commandées par leur volonté réfléchie de faire émerger de nouveaux concepts technologiques afin de les transformer en nouvelles proto-connaissances. Ces relations sont libres et volontaires et ne prennent jamais la priorité sur les intérêts individuels. Chaque expert est libre de proposer ou d'adhérer à un projet d'exploration d'un nouveau domaine de connaissance. L'action collective repose sur une volonté partagée de développer de nouvelles capacités d'innovation pour la création de stratégies de rupture et de nouvelles communautés épistémiques.

En se basant sur cette analyse, nous proposons d'introduire le concept de société proto-épistémique d'experts afin de proposer un cadre théorique pour penser et caractériser l'identité organisationnelle du *Technical Staff College* chez ST. Nous définissons le concept de société proto-épistémique d'experts comme un collectif auto-organisé ayant pour objectif commun l'exploration de concepts technologiques de rupture pour la création de nouveaux domaines de connaissance et la régénération des communautés épistémiques. Le terme de proto-épistémique fait référence à la création et à l'émergence d'un nouveau domaine de connaissance, encore incomplet, non définitif et non stabilisé. Le concept de société proto-épistémique d'experts ne s'oppose pas à celui de communauté. Au contraire, il participe à l'enrichir dans l'explication des enjeux et des conditions de création de connaissance dans les organisations. Si les communautés d'experts existent pour faire évoluer les domaines de connaissance existants, la société proto-épistémique permet la création de nouveaux domaines de connaissance et la génération de nouvelles communautés. La société proto-épistémique devient alors essentielle car elle fournit un espace où les acteurs peuvent échanger, se coordonner et organiser le développement des stratégies de création de connaissance au sein de l'entreprise. La société proto-épistémique rend possible la collaboration entre des experts, dont les domaines

d'expertise sont différents, et permet l'élaboration de projets de recherche transdisciplinaire. En légitimant les projets d'exploration de concepts de rupture, en attribuant des ressources et en soutenant l'implication des acteurs, la société proto-épistémique devient une fonction stratégique au sein de l'organisation. Elle soutient l'action collective pour l'innovation de rupture, contribue à l'élaboration de programmes d'action, et participe à l'élaboration de la stratégie de l'organisation. Contrairement aux communautés épistémiques dont l'impact se circonscrit souvent au périmètre de la communauté, la société proto-épistémique contribue à la performance globale de l'entreprise. Elle exerce la fonction d'organisation intermédiaire entre, d'un côté, les communautés d'experts scientifiques et techniques et, d'un autre côté, la direction R&D et la direction générale de l'entreprise. La société proto-épistémique agit en tant qu'organisation frontière (Lawrence et Hardy, 1999 ; O'Mahony et Bechky, 2008), dans le sens où elle organise la collaboration entre les experts scientifiques et le top management. Elle réunit des acteurs appartenant à des communautés différentes, et, tout en préservant l'identité de chacun, elle permet leurs collaborations sur la base d'un objectif commun (Guston, 2001). Alors que le concept de communauté demeure statique et descriptif d'une réalité (Peillon et al., 2006), celui de société proto-épistémique, au contraire, est fondamentalement dynamique. Le concept de société proto-épistémique met en évidence les mécanismes permettant l'exploration organisée de champs d'innovation et désigne les modalités organisationnelles rendant possible la création ou le renouvellement des communautés épistémiques. La société proto-épistémique est le moteur de la création de connaissance pour l'innovation. Elle provoque la déstabilisation des expertises existantes et organise l'émergence de nouveaux dominant designs. Le tableau ci-dessous précise les principaux éléments qui distinguent les concepts de communauté épistémiques et de société proto-épistémique.

Tableau 3 – Distinctions entre les concepts de communauté épistémique et de société proto-épistémique

	Communauté épistémique d'experts	Société proto-épistémique d'experts
Objectif	Créer et produire des connaissances au sein de domaines de connaissance existants	Création de concepts technologiques de rupture pour la création de nouveaux domaines de connaissance et la régénération des communautés épistémiques
Rapport à l'innovation	Préservation des <i>dominant designs</i> , innovation incrémentale	Émergence de nouveaux <i>dominant designs</i> , innovation de rupture
Activité cognitive	Création, accumulation, circulation de connaissances dans un domaine de connaissance spécifique	Exploration de concepts technologiques de rupture et génération de nouvelles proto-connaissances
Unité du collectif	L'unité du groupe repose sur un ensemble d'expertises, de connaissances et d'objectifs de même nature. L'action collective se réalise au sein d'un domaine de connaissance existant → Volonté organique	L'unité du groupe repose sur des processus de concertation rationnelle entre les acteurs pour la réalisation d'un objectif commun. L'action collective se réalise à l'interface de domaines de connaissance hétérogènes et émergents → Volonté rationnelle
Variété des connaissances au sein du collectif	Domaine de connaissance spécifique au sein de chaque communauté	Domaines connaissances hétérogènes
Nature des rapports entre les individus	Relations pair-à-pair définies et réglementés sur la base de règles sociales propre à la communauté → Association d'individus dans laquelle le groupe a priorité sur l'individu	Les associations entre individus sont fondées sur la volonté de coopérer à condition que les intérêts individuels soient respectés → Distinction et indépendance des parties
Raison de la cohésion de la structure	Respects de normes communément acceptés. Autorité procédurale → Unité organique	Contrat antérieur débattu et portant sur des objectifs déterminés → Agrégat mécanique

V – CONCLUSION

Cet article propose un élargissement du cadre d'analyse des processus de création de connaissance pour l'innovation de rupture. A partir d'une étude de cas dans l'industrie des semi-conducteurs nous montrons les limites du concept de communauté épistémique dans l'analyse des enjeux de création de connaissance pour l'innovation de rupture. Nous montrons notamment que la forme paradigmatique du concept de communauté rend nécessaire l'introduction de nouveaux concepts pour saisir la variété des processus de création de connaissance dans les organisations : création de connaissance par l'amélioration des connaissances existantes et la préservation des dominant designs ou création de connaissance par le renouvellement des domaines de connaissance et l'émergence de nouveaux dominant designs. A partir des idéaux-types de communauté et société (Tönnies, 2010 [1887]), nous proposons le concept de société proto-épistémique d'expert afin de qualifier la structure

organisationnelle capable de générer de nouveaux domaines de connaissance pour l'innovation de rupture.

Sur le plan académique et dans une perspective interdisciplinaire, le concept de société proto-épistémique nous semble particulièrement fécond. En effet, il représente un cadre général d'analyse des formes organisationnelles intermédiaires et des phénomènes de création de connaissance dans les entreprises. Il contribue aussi à re-contextualiser le concept de communauté et à expliciter la genèse et la dynamique des communautés épistémiques au sein des organisations. Il clarifie aussi le paradoxe entre les concepts de communauté et d'innovation (Adler, 2015 ; Amin et Roberts, 2008 ; Gläser, 2001 ; West et Lakhani, 2008) et met en évidence un nouveau type de collectif auto-organisé en charge d'augmenter le potentiel d'innovation de rupture de l'organisation, en gérant de nouveaux domaines de connaissance devant servir de ressources et de substrat technique pour la conception de nouveaux produits innovants. De plus, l'étude du cas du *Technical Staff College* montre la fécondité du concept de société proto-épistémique, qui permet de révéler des stratégies et des formes organisationnelles originales, et jusqu'ici inaperçues. Enfin, il permet aussi d'initier une ouverture sur les théories de la gouvernance de l'entreprise pour l'innovation.

A l'évidence, de nombreux approfondissements restent à développer. L'analyse de l'impact de la création de nouveaux domaines de connaissance sur la performance économique des firmes reste encore à démontrer. Il pourrait aussi être intéressant d'étudier dans le détail les interactions entre les organes de direction de l'entreprise et ce type de collectif.

Dans une perspective plus managériale, le concept de société proto-épistémique permet d'imaginer de nouvelles pratiques gestionnaires pour le management de l'innovation de rupture. Il illustre notamment la façon d'organiser les processus de création de connaissance dans une perspective d'innovation de rupture. Enfin, il contribue aussi à redéfinir le rôle et les missions des experts scientifiques et techniques dans les organisations industrielles.

REFERENCES

- Abernathy, W. J., & Clark, K. B. (1985). "Innovation: Mapping the winds of creative destruction", *Research policy*, vol.14, n° 1, p. 3-22.
- Abernathy, W. J., & Utterback, J. M. (1978). "Patterns of industrial innovation", *Technology review*, vol. 80, n° 7, p. 40-47.
- Adler, P. S. (2001). "Market, hierarchy, and trust: The knowledge economy and the future of capitalism", *Organization science*, vol. 12, n° 2, p. 215-234.
- Adler, P. S. (2015). "Community and Innovation: From Tönnies to Marx", *Organization Studies*, vol. 36, n° 4, 445–471.
- Adler, P. S., Kwon, S. W., & Heckscher, C. (2008). "Perspective—professional work: The emergence of collaborative community", *Organization Science*, vol. 19, n° 2, 359-376.
- Amin, A., & Cohendet, P. (2004). *Architectures of knowledge: Firms, capabilities, and communities*, Oxford University Press.
- Amin, A., & Roberts, J. (2008). "Knowing in action: Beyond communities of practice", *Research policy*, vol. 37, n° 2, p. 353-369.
- Anderson, P., & Tushman, M. L. (1990). "Technological discontinuities and dominant designs: A cyclical model of technological change", *Administrative science quarterly*, vol. 35, n° 4, p. 604-633.
- Banerjee, S., & Sharma, A. K. (2015). "Co-creation as a risk-sharing strategy for the development of innovative EUV lithography technology in the semiconductor industry". *Technology Analysis & Strategic Management*, vol. 27, n° 9, p. 1097-1113.
- Bassett-Jones, N. (2005). "The paradox of diversity management, creativity and innovation", *Creativity and innovation management*, vol. 14, n° 2, p. 169-175.
- Ben-Menahem, S. M., von Krogh, G., Erden, Z., & Schneider, A. (2016). "Coordinating knowledge creation in multidisciplinary teams: Evidence from early-stage drug discovery", *Academy of Management Journal*, vol. 59, n° 4, p. 1308-1338.
- Brint, S. (2001). "Gemeinschaft revisited: A critique and reconstruction of the community concept", *Sociological theory*, vol. 19, n° 1, p. 1-23.
- Brown, J. S., & Duguid, P. (1991). "Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation", *Organization science*, vol. 2, n° 1, 40-57.
- Cabanes, B. (2017). *Modéliser l'émergence de l'expertise et sa gouvernance dans les entreprises innovantes : des communautés aux sociétés proto-épistémiques d'experts*, Thèse de doctorat, MINES ParisTech, PSL Université.
- Calhoun, C. (1998). "Community without propinquity revisited: Communications technology and the transformation of the urban public sphere", *Sociological inquiry*, vol. 68, n° 3, p. 373-397.
- Cohendet, P., & Llerena, P. (2003). Routines and incentives: the role of communities in the firm. *Industrial and corporate change*, vol. 12, n° 2, p. 271-297.
- Cohendet, P., & Meyer-Krahmer, F. (2001). The theoretical and policy implications of knowledge codification. *Research policy*, vol. 30, n° 9, p. 1563-1591.
- Cohendet, P., Creplet, F., & Dupouët, O. (2001). Organisational innovation, communities of practice and epistemic communities: the case of Linux. In Kirman, A., & Zimmermann, J. B. (Eds.). *Economics with heterogeneous interacting agents*. Springer, Berlin, Heidelberg.
- Cohendet, P., Creplet, F., Diani, M., Dupouët, O., & Schenk, E. (2004). Matching communities and hierarchies within the firm. *Journal of management and governance*, vol. 8, n° 1, p. 27-48.

- Cohendet, P., Grandadam, D., Simon, L., & Capdevila, I. (2014). Epistemic communities, localization and the dynamics of knowledge creation. *Journal of economic geography*, vol. 14, n° 5, p. 929-954.
- Cowan, R., David, P. A., & Foray, D. (2000). The explicit economics of knowledge codification and tacitness. *Industrial and corporate change*, vol. 9, n° 2, p. 211-253.
- Delorme, F. (2015). Technologie et régulations dans les organisations : le cas de l'ordre de bourse dans une salle de marché. Thèse de doctorant en science de gestion. Université Pierre Mendès France, Grenoble.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (Eds.). (2011). *The Sage handbook of qualitative research*. Sage.
- Dérieux, S. (2016). La transmission de la notion de travail bien fait dans l'entreprise. Une enquête sur le rôle de la mémoire des communautés de travail à ENEDIS (ex-ERDF). Thèse de doctorant en science de gestion. Université de Lyon, Lyon.
- Eisenhardt, K. M. (1989). "Building theories from case study research". *Academy of management review*, vol. 14, n° 4, p. 532-550.
- Eisenhardt, K. M., & Graebner, M. E. (2007). "Theory building from cases: Opportunities and challenges", *Academy of management journal*, vol. 50, n° 1, p. 25-32.
- Epicoco, M. (2013). "Knowledge patterns and sources of leadership: Mapping the semiconductor miniaturization trajectory", *Research Policy*, vol. 42, n° 1, p. 180-195.
- Ettlie, J. E., Bridges, W. P., & O'keefe, R. D. (1984). Organization strategy and structural differences for radical versus incremental innovation. *Management science*, vol. 30, n° 6, p. 682-695.
- Glaser, B. G. & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Aldine de Gruyter, Hawthorne, New York.
- Gläser, J. (2001). Producing communities' as a theoretical challenge. *Proceedings of the Australian Sociological Association*, p. 1-11.
- Guston, D.H. (2001). "Stabilizing the boundary between US politics and science: The role of the office of Technology Transfer as a boundary organization", *Social Studies of Science*, vol. 29, 2001, p. 87-111.
- Håkanson, L. (2010). The firm as an epistemic community: the knowledge-based view revisited. *Industrial and Corporate Change*, vol. 19, n° 6, p. 1801-1828.
- Hall, R., & Andriani, P. (2002). "Managing knowledge for innovation", *Long range planning*, vol. 35, n° 1, p. 29-48.
- Hall, R., & Andriani, P. (2003). "Managing knowledge associated with innovation". *Journal of business Research*, vol. 56, n° 2, p. 145-152.
- Henderson, R. M., & Clark, K. B. (1990). Architectural innovation: The reconfiguration of existing product technologies and the failure of established firms. *Administrative science quarterly*, vol. 35, n° 1, p. 9-30.
- Jaffro, L. (2008). « Communauté et société, Collingwood contre les sociologues », *Dialogue*, vol. 47, n° 2, p. 253-271.
- Kogut, B., & Zander, U. (1992). Knowledge of the firm, combinative capabilities, and the replication of technology. *Organization science*, vol. 3, n° 3, p. 383-397.
- Kokshagina, O., Gillier, T., Cogez, P., Le Masson, P., & Weil, B. (2017). "Using innovation contests to promote the development of generic technologies", *Technological Forecasting and Social Change*, vol. 114, p. 152-164.
- Lachaussée, I. (2008). « Communauté et société : un ré-examen du modèle de Tönnies », *Sens Public*, 12 p.
- Langley, A. (1999). "Strategies for theorizing from process data". *Academy of Management review*, vol. 24, n° 4, p. 691-710.

- Lave, J. & Wenger, E. (1991). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge University Press.
- Lawrence, T.B., Hardy, C. (1999). "Building bridges for refugees: toward a typology of bridging organizations", *Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 35, p. 48-70.
- Leifer, R., McDermott, C. M., O'connor, G. C., Peters, L. S., Rice, M. P., & Veryzer Jr, R. W. (2000). *Radical innovation: How mature companies can outsmart upstarts*. Harvard Business Press.
- Lindkvist, L. (2005). "Knowledge communities and knowledge collectivities: A typology of knowledge work in groups", *Journal of Management studies*, vol. 42, n° 6, p. 1189-1210.
- McDermott, C. M., & O'Connor, G. C. (2002). "Managing radical innovation: an overview of emergent strategy issues", *Journal of Product Innovation Management*, vol 19, n° 6, p. 424-438.
- Mesure, S. (2013) « Durkheim et Tönnies : regards croisés sur la société et sur sa connaissance », *Sociologie [En ligne]*, N°2, vol. 4.
- Miles, M.B., Huberman, A.M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Source Book*, 2nd Edition, Sage Publications, Thousand Oaks, CA.
- Nonaka, I. (1994). "A Dynamic Theory of Organizational Knowledge Creation", *Organization Science*, vol. 5, n° 1, p. 4-37.
- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*. Oxford university Press.
- Nonaka, I., & Teece, D. J. (Eds.). (2001). *Managing industrial knowledge: creation, transfer and utilization*. Sage Publications, London.
- Nonaka, I., & Von Krogh, G. (2009). "Tacit knowledge and knowledge conversion: Controversy and advancement in organizational knowledge creation theory", *Organization science*, vol. 20, n° 3, p. 635-652.
- Nonaka, I., Toyama, R., & Konno, N. (2000). "SECI, Ba and leadership: a unified model of dynamic knowledge creation", *Long range planning*, vol. 33, n° 1, p. 5-34.
- Nonaka, I., Von Krogh, G., & Voelpel, S. (2006). "Organizational knowledge creation theory: Evolutionary paths and future advances", *Organization studies*, vol. 27, n° 8, p. 1179-1208.
- O'Mahony, S., Bechky, B.A. (2008). "Boundary Organizations: Enabling Collaboration among Unexpected Allies", *Administrative Science Quarterly*, vol. 53, p. 422-459.
- Ouchi, W. G. (1980). "Markets, bureaucracies, and clans". *Administrative science quarterly*, vol. 25, p. 129-141.
- Page, S. E. (2008). *The Difference: How the Power of Diversity Creates Better Groups, Firms, Schools, and Societies*. Princeton University Press.
- Peillon, S., Boucher, X., & Jakubowicz, C. (2006). « Du concept de communauté à celui de «ba» Le groupe comme dispositif d'innovation », *Revue française de gestion*, vol. 4, n° 163, p. 73-90.
- Ren, Y., Kraut, R., & Kiesler, S. (2007). "Applying common identity and bond theory to design of online communities", *Organization studies*, vol. 28, n° 3, p. 377-408.
- Ruef, M. (2002). "Strong ties, weak ties and islands: structural and cultural predictors of organizational innovation", *Industrial and Corporate Change*, vol. 11, n° 3, p. 427-449.
- Schulze, A., & Hoegl, M. (2008). "Organizational knowledge creation and the generation of new product ideas: A behavioral approach", *Research policy*, vol. 37, n° 10, p. 1742-1750.
- Siggelkow, N. (2007). "Persuasion with case studies", *Academy of management journal*, vol. 50, n° 1, p. 20-24.
- Teece, D. J. (1986). "Profiting from technological innovation: Implications for integration, collaboration, licensing and public policy", *Research policy*, vol. 15, n° 6, p. 285-305.
- Tönnies F. (2010 [1887]). *Communauté et société*, traduit par N. Bond et S. Mesure, Paris, Puf, « Le Lien social ».

Pour citer cet article : Cabanes, B., Le Masson, P. & Weil, B. (2020). Organiser la création de connaissance pour l'innovation de rupture : Des communautés aux sociétés proto-épistémiques d'experts. *Revue française de gestion*, 288(3), 35-60. <https://doi.org/10.3166/rfg.2020.00420>

Tuertscher, P., Garud, R., & Kumaraswamy, A. (2014). « Justification and interlaced knowledge at ATLAS, CERN », *Organization Science*, vol. 25, n° 6, p. 1579-1608.

Van Knippenberg, D., De Dreu, C. K., & Homan, A. C. (2004). "Work group diversity and group performance: an integrative model and research agenda", *Journal of applied psychology*, vol. 89, n° 6, p. 1008-1022.

Von Krogh, G., Ichijo, K., & Nonaka, I. (2000). Enabling knowledge creation: How to unlock the mystery of tacit knowledge and release the power of innovation. Oxford University Press.

Wenger, E. (1999). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge university press.

West, J., & Lakhani, K. R. (2008). "Getting clear about communities in open innovation", *Industry and Innovation*, vol. 15, n° 2, p. 223-231.

West, M. A., & Anderson, N. R. (1996). "Innovation in top management teams", *Journal of Applied psychology*, vol. 81, n° 6, p. 680-693.

Yin, R. K. (2003). *Case study research and applications: Design and methods*. Sage publication