

Lab.RII

UNIVERSITÉ DU LITTORAL CÔTE D'OPALE
Laboratoire de Recherche sur l'Industrie et l'Innovation

CAHIERS DU LAB.RII
– DOCUMENTS DE TRAVAIL –

N°205

Janvier 2009



Sophie BOUTILLIER
Claude FOURNIER

UNE ANALYSE SOCIO-ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE ARTISANALE METHODOLOGIE, FONDEMENTS THEORIQUES ET ENQUETES SUR LE TERRAIN

A SOCIOECONOMIC ANALYSIS OF THE CRAFT ENTERPRISE METHODOLOGY, THEORETICAL FOUNDATIONS AND APPLICATION

Sophie BOUTILLIER
Claude FOURNIER

Résumé : Nous exposons dans ce texte notre méthodologie pour l'étude de l'entreprise artisanale ou de la très petite entreprise. Cette méthodologie est construite sur deux binômes grande entreprise / entreprise artisanale et entrepreneur générique / entrepreneur-artisan. L'économie des pays industriels est fondée sur la grande entreprise (entreprise fordiste), et d'un autre côté l'analyse de l'économie industrielle privilégie les économies d'échelle et la production de masse. Aussi la grande entreprise est notre point de repère à partir duquel nous analysons l'entreprise artisanale en raison de son poids économique. D'un autre côté, avec le binôme entrepreneur générique / entrepreneur artisan nous analysons l'entrepreneur-artisan comme l'entrepreneur générique. L'entrepreneur-artisan (contrairement au dirigeant de la grande entreprise) cumule les fonctions de propriétaire et de gestionnaire. La présentation de cette méthodologie est illustrée par l'étude de deux sujets : les valeurs sociales et culturelles de l'entrepreneur-artisan et le statut juridique du conjoint dans l'entreprise artisanale.

Abstract: We present in this paper our methodology for analysing small-scale and very small-scale enterprises. Our strategy presents a bifurcation, with large-scale (Fordist) enterprises juxtaposed against small-scale and very-small scale enterprises. Because the economies of industrial countries tend to be prominently represented by large-scale enterprises engaged in mass production, small and very small-scale enterprises within those economies tend to be differentiated on the basis of capitalization and management differences. Within this context, two distinguishing characteristics of small and very small-scale enterprises become prominent features of our analysis: enterprise legal status and spousal status of the entrepreneur.

**UNE ANALYSE SOCIO-ECONOMIQUE DE L'ENTREPRISE ARTISANALE
METHODOLOGIE, FONDEMENTS THEORIQUES ET ENQUETES SUR LE
TERRAIN**

**A SOCIOECONOMIC ANALYSIS OF THE CRAFT ENTERPRISE
METHODOLOGY, THEORETICAL FOUNDATIONS AND APPLICATION**

**Sophie BOUTILLIER
Claude FOURNIER**

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION	4
METHODOLOGIE DE RECHERCHE, CO-PRODUCTION ET OUTIL DE COMMUNICATION PEDAGOGIQUE	5
1.1. Un travail de co-production	5
1.2. Un ensemble méthodologique basé sur deux binômes grande entreprise / entreprise artisanale et entrepreneur générique / entrepreneur-artisan	6
a. Le binôme grande entreprise / entreprise artisanale	7
b. Le binôme entrepreneur générique / entrepreneur-artisan	7
2. LES VALEURS SOCIALES ET CULTURELLES DE L'ARTISAN DU NORD / PAS DE CALAIS	10
2.1. Des entreprises de service, faible participation familiale	10
2.2. Un loisir dominant : la télévision avec parcimonie, le cinéma de temps en temps, le théâtre très rarement	11
2.3. Les vacances : tous ne partent pas	12
2.4. L'éducation : un investissement pour les générations futures	12
3. LE STATUT DU CONJOINT DANS L'ENTREPRISE ARTISANALE	14
3.1. Un travail à plein temps non reconnu	14
3.2. Une enquête sur le terrain	15
ELEMENTS DE CONCLUSION	16
BIBLIOGRAPHIE	16

INTRODUCTION

Les entreprises artisanales représentent aujourd'hui 27% du total des entreprises en France et 14% de l'emploi, et sont aussi un acteur essentiel du développement territorial que ce soit en milieu urbain ou rural. Nous devons également au regard de la situation nationale souligner le caractère spécifique de la région Nord / Pas de Calais en matière d'artisanat. Pionnière de l'industrialisation, dès le début du 19^{ème} siècle, l'artisanat est relativement sous-développé dans cette région qui reste fortement ancrée dans une culture ouvrière (Schwartz, 2002 ; Verret, 1979). La densité artisanale est de 86, sachant que la densité artisanale est le nombre de personnes immatriculées au répertoire des métiers pour 10 000 habitants, contre 142 pour la moyenne nationale¹.

Ce document de travail a pour objet de présenter deux enquêtes qui ont été réalisées dans le cadre du réseau Artisanat-Université en 2006 et 2007 (Fournier, 2006). Ces deux enquêtes portaient d'une part sur le profil culturel de l'entrepreneur-artisan, d'autre part sur le statut du conjoint (ou plus généralement de la conjointe) dans l'entreprise artisanale. Elles ont pour dénominateur commun la famille qu'elle soit appréhendée sous l'angle vie professionnelle / vie familiale, ou sous celui de l'étude de l'entreprise artisanale comme un entreprise familiale.

Les sujets qui ont été développés dans le cadre du réseau « artisanat – université » dans la région du Nord / Pas de Calais, se singularisent par une méthodologie spécifique combinant à la fois l'analyse économique et sociologique et l'histoire. Notre objet d'étude est l'entreprise artisanale et son dirigeant. L'entreprise est le produit d'une évolution. Ce construit historique nous conduit à mettre l'accent sur le processus à l'œuvre pour aboutir à ce résultat, ce qui suppose la mise en évidence de rapports de forces contradictoires entre la grande entreprise qui domine progressivement l'économie européenne à partir du 19^{ème} siècle et le maintien de petites unités de production.

Outre la méthodologie employée, l'unité de ces travaux s'appuie sur le concept du potentiel de ressources de l'entrepreneur qui est au centre des travaux des chercheurs du Lab. RII et qui a été retenu par les membres du club pour guider les travaux. Le potentiel de ressources de l'entrepreneur est le produit d'une réflexion combinant à la fois les travaux des sociologues sur le capital social (P. Bourdieu, 1979, 1986 ; J. Coleman, 1988, 1990 ; M. Granovetter, 2000 ; I. Kirzner, 2005 ; E. Penrose, 1959 ; R. Putnam, 1993, 1995 notamment) (Alvarez, Agarwal, Sorenson, 2005eds) et des économistes néoclassiques sur la rationalité comportementale des agents économiques (H. Simon, 1983 notamment), mais également des économistes institutionnalistes comme J. R. Commons (Commons, 1934) sur l'importance de l'action collective et des institutions. Le potentiel de ressources de l'entrepreneur se décompose en trois parties (ressources en connaissances, ressources financières et sociales), mettant en avant les relations synergiques entre l'individu et le milieu dans lequel il est inséré (les institutions dans lesquelles s'inscrit son activité) : comment il tire ses ressources de ce milieu, et comment il contribue, à son échelle, à le transformer. Les ressources sociales jouent un rôle déterminant. Les travaux du club nous ont tout particulièrement conduits à mettre l'accent sur les relations informelles (entre des membres d'une famille, entre des amis, des collègues de travail ou encore des relations de voisinage) qui contribuent à combler fréquemment le déficit en ressources financières ou en connaissances.

¹ *Les chiffres clés de l'artisanat*, Edition 2007, Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi, page 284.

Nous présenterons dans un premier temps notre méthodologie de travail et les bases sur lesquelles repose ce travail de co-production entre les universitaires et les chefs d'entreprise. Dans un deuxième temps, nous présenterons la première des deux enquêtes que nous avons réalisées, celle portant sur le capital culturel de l'entrepreneur-artisan, puis celle relative au statut du conjoint.

1. METHODOLOGIE DE RECHERCHE, CO-PRODUCTION ET OUTIL DE COMMUNICATION PEDAGOGIQUE

1.1. Un travail de co-production

Notre méthodologie repose sur deux bases, d'une part les discussions avec les chefs d'entreprises, d'autre part l'ensemble des concepts et des outils d'analyse qui ont été développés au sein du Lab. RII depuis le début des années 1990 que nous exposerons plus loin (Boutillier, Uzunidis, 1995, 1999, 2003, 2006). Les discussions avec les chefs d'entreprise visent à faire émerger les sujets de préoccupation majeurs, qu'il s'agisse des questions conjoncturelles (liées par exemple à une nouvelle mesure de politique publique visant à soutenir l'activité des entreprises artisanales ou un événement économique particulier qui a frappé l'opinion) ou bien de problèmes structurels (comme la place de l'entreprise artisanale dans l'économie française ou bien encore comment développer l'attractivité de l'entreprise artisanale vis-à-vis des jeunes ?). Les thèmes d'étude sont ainsi définis dans le cadre d'une relation de co-construction entre les universitaires et les chefs d'entreprise (Boutillier, Fournier, 2009 ; Boutillier, Contant, Fournier, 2008).

L'expérience du club des dirigeants du Nord / Pas de Calais est certainement comparable à celle d'autres clubs (Allard et alli, 2008 ; Boutillier, Fournier, 2006dir ; Polge, 2006 ; Polge, Loup, 2004). Pour M. Polge par exemple, trois modes opératoires sont simultanément appliqués à la démarche : écouter, impliquer (la construction du club ne se fait pas de manière déterministe) et accompagner : « le principe relève plus d'une animation sectorielle à partir de l'expertise d'une équipe de recherche que d'une consultation individuelle ou de l'application de solutions émanant de canevas standards » (Polge, 2006, page 5). Puis, trois objectifs méthodologiques et conceptuels se dégagent : (1) analyser les comportements stratégiques des entreprises artisanales, (2) transposer sans généraliser et (3) co-construire une démarche. Les sujets de travail qui se dégagent de ces discussions sont ainsi centrés sur le dirigeant lequel colore l'identité de son entreprise (Polge, 2006, page 7). Cette remarque rend intelligible le fait d'avoir centré les travaux de co-production du club du Nord / Pas de Calais sur la définition et l'analyse du potentiel de ressources de l'entrepreneur.

La création des clubs de dirigeants s'inscrit dans la création de réseaux sociaux (Boutillier, Fournier 2007) où les liens faibles au sens de Granovetter (Granovetter, 2000) jouent un rôle déterminant car les interactions interindividuelles se traduisent par des phénomènes collectifs qui rétroagissent de manière symétrique sur les individus et les petits groupes (Allard et alli, 2008). Ces liens faibles s'opposent aux liens forts qui sont constitués par les clients, les fournisseurs, la Chambre des métiers, etc. Bien évidemment, liens faibles et liens forts sont fréquemment interdépendants. C'est précisément le cas dans le Nord / Pas de Calais où la majeure partie des chefs d'entreprise exercent également une fonction élective à la Chambre des métiers et/ou au sein de l'Union Professionnelle Artisanale.

Les sujets d'étude sont choisis à partir d'une discussion libre entre les différents protagonistes. Au cours des premières réunions, les rapports entre les uns et les autres ont été un peu hésitants. L'artisanat et l'université n'ont pas pour habitude de se fréquenter. Peu à peu

cependant un climat de confiance s'est instauré car des avantages réciproques ont émergé. « Lorsque, je sors de ces réunions, j'ai toujours des tas d'idées nouvelles », déclarent à maintes reprises les chefs d'entreprise. D'un autre côté, le chercheur est toujours en quête de faits nouveaux pour vérifier ses hypothèses de travail.

Les discussions sont ponctuées par les interventions des universitaires qui amènent progressivement les chefs d'entreprise vers des concepts théoriques qu'ils jugent importants afin de mieux structurer les échanges. Ainsi se crée une espèce de mouvement de va et vient entre ce que nous nommerons le « monde commun » ou la « réalité des choses », et les concepts théoriques provenant de l'économie, de la gestion et de la sociologie ; mouvement qui mène à une co-production efficace et bénéfique tant pour l'artisan que pour l'universitaire.

Le concept du potentiel de ressources de l'entrepreneur, (voir définition ci-dessous), a été validé presque dès l'origine du club par les artisans, c'est par conséquent presque « naturellement » sur cette base théorique que les travaux ont été construits. Le concept du potentiel de ressources de l'entrepreneur est issu de deux champs des sciences humaines et sociales, d'une part la théorie économique basique privilégiant le principe de l'individualisme méthodologique, basé sur le principe du calcul économique et de la rationalité des agents économiques, d'autre part la théorie sociologique remontant aux travaux de Pierre Bourdieu dans les années 1980 sur le capital social, en d'autres termes sur le réseau de relations sociales formelles et informelles que les agents sociaux construisent en fonction de la place qu'ils occupent dans la société dans laquelle il est inséré. Nous présenterons de façon plus précise le contenu de ce concept car notre méthodologie est aussi ancrée dans la théorie économique de l'entrepreneur. Nous nous appuyons plus spécifiquement sur les travaux de J. A. Schumpeter (Schumpeter, 1935, 1979).

Dans ce va et vient entre la théorie et la réalité, nous élaborons avec les chefs d'entreprise présents un questionnaire à partir duquel une enquête sur le terrain sera menée auprès d'autres entreprises artisanales de la région Nord / Pas de Calais. Les discussions portent à la fois sur les thèmes abordés, mais aussi sur la façon de formuler les questions afin de les rendre immédiatement intelligibles. Ce questionnaire est grossièrement construit en deux parties. La première porte sur le potentiel de ressources de l'entrepreneur. La seconde porte sur l'objet même de l'enquête (voir les sujets cités ci-dessous). Ce questionnaire est élaboré au cours des réunions. Il est aussi complété par les personnes présentes. L'enquête se poursuit ensuite suivant deux voies distinctes. D'un côté, des étudiants de Master d'économie/gestion réalisent le travail d'enquête, parfois par téléphone, parfois en se rendant dans les entreprises. D'un autre côté, ce sont les chefs d'entreprise eux-mêmes qui font remplir les questionnaires lors de réunions dans les chambres de métiers. Le traitement des questionnaires est fait grâce au logiciel SPHINX. Les étudiants effectuent de cette manière leur stage de fin d'études sur des entreprises artisanales (en fonction des sujets traités par le club : la qualité, les valeurs culturelles, le statut du conjoint). Ce qui rapproche les jeunes de l'enseignement supérieur des entreprises artisanales et leur montre les opportunités offertes par l'artisanat. Ils présentent le résultat de leurs investigations dans le cadre des réunions. Les chefs d'entreprise réagissent.

1.2. Un ensemble méthodologique basé sur deux binômes grande entreprise / entreprise artisanale et entrepreneur générique / entrepreneur-artisan

Notre cadre théorique est construit sur deux binômes, d'une part grande entreprise / entreprise artisanale, d'autre part entrepreneur générique / entrepreneur-artisan. Comment ces binômes sont-ils construits et quelle est leur fonction ? Il nous semble indispensable au préalable de

remonter dans le temps afin d'étudier quelle a été dans ses grandes tendances l'évolution de l'artisanat en général en France. L'idée que nous défendons est celle du caractère a-historique de l'artisanat, en d'autres termes sa grande capacité à s'adapter au mouvement de l'histoire depuis l'antiquité (période pendant laquelle la production en série apparaît) à nos jours. En dépit d'un vocable simple « artisanat » et a priori présentant une catégorie socio-économique uniforme, l'artisanat recouvre des réalités très différentes. Il est par ailleurs étonnant de noter que le vocable « artisanat » n'entre dans la langue française qu'en 1920, alors que le mot « artisan » serait beaucoup plus ancien et remonterait au début du 15^{ème} siècle. Nous nous référons en particulier aux travaux de Ch. Jaeger et à son ouvrage très connu publié au début des années 1980 et réédité en 2008 : *Artisanat et capitalisme*.

Dans le droit français, l'artisan n'est devenu un entrepreneur qu'en 1920 (Boutillier, Fournier, 2006dir ; Jagear, 1982 ; Paturel, Richomme-Huet, 2007), avant cette date, l'artisan pouvait être, pendant l'antiquité et le moyen âge, un esclave ou un serf. En bref, l'artisan était défini essentiellement en fonction du métier exercé. On notera à ce sujet que le vocable « métier » dans le sens d'artisans ou d'ouvriers n'apparaît qu'entre le 15^{ème} et le 16^{ème} siècle. Avant cette période, il eut d'abord un sens religieux puis fut appliqué à l'exercice d'une profession en parlant des gens d'armes, puis aussi d'un service procurant une rémunération. La locution « gens de métiers » désigne d'abord des personnes qui exercent une activité exigeant des connaissances, c'est-à-dire des lettrés.

1.2.1. Le binôme grande entreprise / entreprise artisanale

La grande entreprise dans son énoncé générique (c'est-à-dire qu'il s'agisse de la manufacture d'autrefois ou de l'entreprise-réseau d'aujourd'hui) constitue le pilier théorique de notre réflexion à la fois parce que la production de masse constitue la norme productive du capitalisme contemporain et aussi sans doute parce que pendant longtemps les travaux sur la petite entreprises ont été peu nombreux (Ferrier, 2002 ; Marchesnay, Julien, 1987). La grande entreprise et les économies d'échelle qu'elle engendre structurent l'organisation de la production. Elle a imposé une forme d'organisation standardisée basée sur la chaîne de montage qui s'est imposée telle une norme d'organisation industrielle et technologique. C'est pour cette raison que nous avons élaboré notre méthodologie dans le cadre des enquêtes menées sur le terrain sur la base de ce binôme grande entreprise / entreprise artisanale.

La grande entreprise se construit grâce aux économies d'échelle qu'autorise une division souvent très fine du processus de travail, lequel repose sur la séparation entre la conception et la production (la manufacture d'épingles d'Adam Smith ou bien encore l'article de Diderot sur la manufacture dans l'*Encyclopédie*). La grande entreprise se construit par conséquent sur la négation du métier tel qu'il est pratiqué depuis des siècles. Mais, la grande entreprise va à son tour reconstruire de nouveaux métiers en liaison avec le progrès constant des techniques.

La grande entreprise n'est pas née au 19^{ème} siècle (Drancourt, 1996, 2005 ; Nougier, 1962). Selon les historiens, dans l'antiquité romaine ou grecque des entreprises travaillaient en série. Plus tard, durant le Moyen Age, les chantiers de construction des cathédrales ont mobilisé un ensemble de métiers très divers : tailleurs de pierre, maîtres verriers, charpentiers, serruriers, maçons, etc. Ce sont des artisans et les compagnons qui sont le plus souvent organisés en corporation. Mais, le temps des cathédrales est éphémère, les métiers artisanaux subissent très vite les assauts du travail à domicile puis de la fabrique qui réunit en son sein un ensemble de métiers.

Mais, quelle que soit sa taille, l'entreprise peut être appréhendée sous trois aspects différents (Jacot, 1998) : (1) l'entreprise en tant que système de travail. L'organisation de ce système de travail recouvre une double dimension de division et de coordination du travail ; (2) l'entreprise en tant que centre d'affaire : l'entreprise en tant que système de travail est aussi insérée dans une économie de marché qui s'étend à la fois en amont pour les facteurs de production et en aval pour les produits ; (3) l'entreprise en qu'institution sociale : l'entreprise constitue un « microcosme capitaliste ». Elle est la propriété d'une ou plusieurs personnes. Elle se définit par une personnalité juridique spécifique (société de personnes ou de capitaux).

1.2.2. Le binôme entrepreneur générique / entrepreneur-artisan

D'un autre côté, l'artisan contemporain peut être appréhendé comme un entrepreneur depuis 1920 en tant que travailleur indépendant cumulant les fonctions propriétaire et de gestionnaire de l'entreprise. Cette conception de l'entrepreneur incarne le modèle du patron qui « risque ses biens et son honneur dans l'action économique et dont les succès sont récompensés par la formation d'un patrimoine et par l'espoir d'une reconnaissance sociale » (Bunel, 1998, page 401). L'entrepreneur schumpetérien ne correspond pas à cette définition. J. A. Schumpeter (Schumpeter, 1935, 1979) définit un entrepreneur désincarné qui symbolise un mouvement, une dynamique, mais non dans un individu concret. Pourtant, c'est peut-être le paradoxe de la pensée de Schumpeter, l'entrepreneur incarne le capitalisme. Or, à l'image de K. Marx qui affirmait que le plus grand ennemi du capital, c'est le capital lui-même, J. A. Schumpeter valide l'idée selon laquelle l'entrepreneur disparaît au fur et à mesure du développement du capitalisme en raison du développement de la société anonyme et du capitalisme actionnarial (Chandler, 1977 ; Galbraith, 1968).

Cette figure quasi légendaire du capitalisme disparaît ainsi pour avoir trop bien réussi... D'où l'une de nos hypothèses de départ : l'entrepreneur schumpetérien se serait réincarné dans l'entreprise artisanale, qui par définition combine la fonction de propriétaire et celle de gestionnaire (voire de technicien, référence faite au métier), fonctions séparées dans la société anonyme ? Mais, doit-on vraiment comme Diogène avec sa lanterne se mettre en quête d'un entrepreneur répondant à la définition de J. A. Schumpeter alors que celui-ci décrit une figure abstraite du capitalisme, une figure désincarnée du capitalisme dont l'utilité sociale réside dans l'explication formulée pour appréhender la dynamique innovatrice du capitalisme. De ce point de vue, J. A. Schumpeter reste dans la logique abstraite de L. Walras qui définit l'entrepreneur en tant que coordinateur des marchés. La synthèse de nos lectures de la théorie économique de l'entrepreneur (Cantillon, Say, Schumpeter, Kirzner, Audretsch, Shane) nous conduit à définir la fonction entrepreneuriale comme suit :

Entrepreneur = f (incertitude, risque, veille informationnelle, innovation)

Le Potentiel de Ressources du créateur d'entreprise : éléments d'une définition générale

Potentiel de Ressources	Caractéristiques majeures
Connaissances	Connaissances tacites et de toutes natures acquises dans le cadre familial Connaissances scientifiques et techniques acquises pendant la scolarité Connaissances acquises par les rapports avec autrui (famille, activité professionnelle)
Ressources financières	Epargne propre Apports affectifs : parents, proches, etc. Crédit bancaire Aides financières institutionnelles (ex. aides directes de l'Etat) Apports financiers d'un autre entrepreneur Patrimoine personnel et professionnel
Relations sociales	Relations informelles (famille, amis, voisinage, collègues, etc.) Relations formelles (Etat, banques, autres entreprises, centres de recherche, etc.)

L'entrepreneur est inséré dans un environnement incertain relatif au fonctionnement des marchés (Shane, 2004). Ce contexte d'incertitude est partiellement balisé par la politique publique, l'Etat remplit ainsi sa fonction basique, celle de réducteur d'incertitude. Les organisations professionnelles (des corporations de l'ancien régime aux chambres de métiers actuelles et les syndicats professionnels) ont également pour rôle de réduire l'incertitude. Celle-ci cependant conduit l'entreprise à prendre des risques. L'innovation (technologique ou organisationnelle) constitue un moyen de réduire l'incertitude puisque l'entrepreneur qui la met en œuvre cherche à imposer sa propre norme, technologique ou organisationnelle. Pour mener à bien son projet innovant, l'entrepreneur est en état de veille, en quête d'informations relatives à l'état du marché, de la technologie et des moyens financiers à mobiliser. Son activité s'insère dans un environnement institutionnel particulier qui se décompose de la manière suivante : (1) l'environnement économique (ressources en capital, fiscalité, rythme de la croissance économique, niveau de l'inflation, etc.) ; (2) l'environnement politique (droit des affaires, droit du travail, reconnaissance du droit de propriété, etc.) et (3) environnement socioculturel (valeurs sociales dominantes, reconnaissance de la liberté d'entreprendre, système scolaire, etc.).

Résumons-nous : le chef d'une entreprise artisanale est un entrepreneur au sens classique du terme (Paturel, Richomme-Huet, 2007) car il cumule les fonctions de propriétaire et de gestionnaire, qui ont représenté depuis la révolution industrielle l'image du patron, de l'autorité dans l'entreprise dans un rapport de luttes des classes. Pour que cette figure concrète de l'entrepreneur soit en phase avec la description qu'en fait J. A. Schumpeter, nous devons mettre l'accent sur sa capacité à innover. Nous ne retenons pas la définition schumpetérienne des « nouvelles combinaisons des facteurs de production » qui correspondent à des innovations radicales, nous lui préférons l'idée d'une innovation incrémentale qui consiste à innover de manière progressive. Dans nos travaux, nous avons opté pour le concept d'innovation informelle, soit à une forme d'innovation incrémentale (Boldrini, Journé-Michel, Schieb-Bienfait, 2007 ; Pacitto, Tordjman, 1999). L'innovation est le produit d'adaptations régulières, souvent minimes en tant que telles et qui n'ont pas été programmées par des programmes de recherche-développement. Dans les faits, l'innovation incrémentale joue un rôle significatif dans l'augmentation du stock de connaissances d'une entreprise et ses capacités à développer de nouveaux produits et / ou processus. L'innovation incrémentale entraîne une amélioration progressive des performances de l'entreprise sans exiger de savoir-faire nouveaux (Cohen, Levinthal, 1989 ; Garvin, 1988 ; Habhab-Rave, 2007 ; Van de ven, Polley, Garud, Venkatarama, 1999).

Dans les questionnaires que nous élaborons comme support de nos enquêtes, le concept du Potentiel de ressources est cerné par le biais des questions suivantes. Nous ne souhaitons pas entrer dans des détails trop précis pour ne pas lasser l'interviewé. Ce qui pourrait bâcler ses réponses. L'objectif est de cerner le contexte de la socialisation de l'entrepreneur artisan : ses parents sont-ils artisans ? Nombre d'enfants ? Travaillent-ils dans l'entreprise ? Niveau d'étude de l'artisan ? Expérience professionnelle ? etc. :

Fiche signalétique de l'artisan

QUESTIONS	REPONSES
Age	
Lieu de naissance	
Femme/homme	
Vos parents étaient-ils artisans ? Si oui dans quel secteur ? Si non quelle était son activité ?	

Avez-vous des enfants ? Si oui, se destinent-ils à vous succéder ? Si non, pourquoi ? Quels sont leurs projets professionnels ?	
Etudes (de l'entrepreneur) : CAP, BEP, Bac Pro Universitaires BTS, DUT	
Domaine de spécialisation des études (technique, gestion, marketing, autres)	
Expérience professionnelle Avez-vous travaillé dans une autre entreprise en tant que salarié avant de créer votre entreprise ? Avez-vous créé une autre entreprise avant celle-ci ?	
Etes-vous propriétaire de votre entreprise ?	

2. LES VALEURS SOCIALES ET CULTURELLES DE L'ARTISAN DU NORD / PAS DE CALAIS

2.1. Des entreprises de service, faible participation familiale

La question de l'encastrement du dirigeant dans son entreprise nous a conduit à étudier la nature des rapports entre activité professionnelle et vie familiale puisque la plupart des entrepreneurs, que nous avons interviewés, était à la tête d'une entreprise familiale (Arregle, Durand, Very, 2004 ; Caby, Hirigoyen, 2002dir). Ce constat nous a amené au gré des discussions à aborder la question de la vie professionnelle en relation avec la vie personnelle et familiale. Nous avons abordé cette question à partir de l'étude des pratiques culturelles du dirigeant : quels sont ses loisirs ? Lecture ? Théâtre ? Cinéma ? Tourisme ? Sport ? Quelle place accorde-t-il à la culture dans sa vie ? Dans l'analyse de P. Bourdieu (Bourdieu, 1979), le capital culturel constitue l'une des composantes des ressources d'un agent social, avec le capital économique, le capital scolaire et le capital économique. Les activités culturelles sont non seulement pratiquées en famille, mais il est impensable pour la plupart des dirigeants de les pratiquer en dehors de ce cadre. Si les loisirs constituent une opportunité pour « souffler et prendre du recul », c'est aussi un moment privilégié pour se retrouver en famille en dehors du cadre de l'entreprise.

Les quatre mots clés des deux premiers programmes de recherche étaient : innovation, dirigeant, entreprise et famille. Le troisième programme de recherche nous a conduit à étudier la place et le rôle du conjoint (généralement de la conjointe) dans l'entreprise. La loi fait obligation depuis 2006 de déclarer le conjoint. Trop nombreuses sont les situations, selon les études de la Chambre des métiers, mais aussi selon les propos des chefs d'entreprise, où des épouses ayant travaillé toute une vie se retrouvent quasiment sans ressources à l'âge de la retraite. L'enquête auprès d'une trentaine d'entreprises sélectionnées au cours d'une enquête préliminaire sur le critère « le conjoint travaillant à plein temps dans l'entreprise », nous a permis de vérifier que les épouses occupent une place clé dans l'organisation de l'entreprise (prise de rendez-vous, coordination des équipes, secrétariat, rédaction des devis, contacts avec les clients et les fournisseurs, etc.). Dans l'ensemble des entreprises interviewées, les épouses avaient le statut de conjoint collaborateur, et étaient satisfaites de ce statut. Mais, la population interrogée n'était pas représentative de la situation nationale puisque les conjointes interviewées (ou leurs époux) exerçaient très souvent une fonction élective à la Chambre des métiers ou au sein de leur organisation professionnelle. Elles étaient par conséquent parfaitement informées.

En 2005/2006, nous avons mené une enquête auprès de 30 entreprises artisanales du Nord / Pas de Calais (réparties de manière équivalente entre les deux départements) à partir d'un questionnaire également construit à partir des concepts de P. Bourdieu (Bourdieu, 1979) : capital scolaire, capital culturel, capital économique et capital social propre à tout individu. La majorité de ces entreprises se situent dans le tertiaire, principalement dans les services à la personne (23 entreprises). Le solde se répartit entre 5 entreprises de services aux entreprises et 2 dans l'industrie. 40% de ces entreprises ont été créées avant 1995, 30% entre 1996 et 2000 et les 30% restant depuis 2000. Ces entreprises appartiennent à la catégorie des TPE, une seule se distingue par sa taille et compte 20 salariés.

Tous les dirigeants interrogés sont propriétaires de leur entreprise. Dans deux entreprises sur les 30 le conjoint possède des parts du capital de l'entreprise. La moitié des entreprises sont des créations pures : 15 entreprises sur 30 sont des créations pures, 8 des reprises et 7 des successions. L'âge moyen des dirigeants interviewés est de 44 ans. Ce sont à 70% des hommes. Ce qui correspond à peu près aux données nationales. L'immense majorité d'entre eux ne sont pas issus d'une famille d'artisans, mais pour le petit nombre qui les ont, nous avons constaté qu'ils travaillent dans le même secteur d'activité que leurs parents. Par ailleurs 83% des personnes interrogés ont des enfants, mais ces derniers ne se destinent pas à leur succéder, soit parce qu'ils sont trop jeunes, soit parce qu'ils ont choisi une autre orientation professionnelle que celle de leurs parents. Environ 50% des entreprises travaillent avec leur famille. Il s'agit essentiellement du conjoint (ou faudrait-il parler de la conjointe), parfois des enfants. Cette observation est corroborée par le petit nombre de successions par rapport aux créations pures et aux successions. Pourtant, dans 50% des cas, l'entreprise et le domicile de l'entrepreneur se situent au même endroit. Le personnel est stable : 10 ans d'ancienneté en moyenne.

Les dirigeants sont également majoritairement diplômés dans le métier qui correspond au secteur d'activité dans lequel il exerce son activité : 15 dirigeants sur 30 sont titulaires d'un CAP², 7 d'un BEP³, 7 d'un BTS⁴, 5 d'un baccalauréat professionnel, 2 ont un diplôme bac +3 et plus, un seul est titulaire d'un DUT⁵ (deux personnes n'ont pas donné de réponse). Le parcours professionnel de ces derniers semble assez stable, bien qu'une majorité d'entre eux (96%) ait été salarié d'une entreprise avant de devenir entrepreneur. Mais, pour tous il s'agit de leur première expérience en tant qu'entrepreneur.

2.2. Un loisir dominant : la télévision avec parcimonie, le cinéma de temps en temps, le théâtre très rarement

Le loisir dominant est la télévision même si elle n'est pas regardée de manière continue. Environ 83% ont répondu regarder souvent la télévision, surtout les chaînes documentaires. Ils vont aussi au cinéma (17 ont déclaré aller au cinéma pour aller voir majoritairement des comédies), mais assez rarement, généralement en famille, le prix d'entrée (outre le temps dont ils disposent) constitue un frein pour ce type de loisir. 5 dirigeants seulement déclarent aller au théâtre (aucun dirigeant n'a un abonnement pour le théâtre). D'une manière générale, les pratiques culturelles des dirigeants interrogées sont assez pauvres : 3 déclarent aimer la peinture, 4 la sculpture et aucun ne la pratique pendant ses loisirs. Cependant à la question : « l'imagination a-t-elle un rôle important dans votre métier ou votre vie ? », 16 ont répondu

² CAP : Certificat d'Aptitude professionnelle.

³ BEP : Brevet d'études professionnelles.

⁴ BTS : Brevet de technicien supérieur.

⁵ DUT : Diplôme universitaire de technologie.

par l'affirmative et 13 ont également répondu par l'affirmative à la question : « pensez-vous que la culture doit avoir une grande place dans la vie des gens ? »

En revanche, l'internet occupe une place importante dans la vie professionnelle des personnes interrogées (17 sur 24 réponses), un nombre moins important pour les loisirs (11 sur 24). Tous soulignent l'intérêt de l'internet pour acquérir des informations professionnelles, en particulier pour ce qui a trait à l'évolution de leur métier. Notons que la référence au métier est permanente dans leur discours. Ils affirment y penser constamment.

2.3. Les vacances : tous ne partent pas

Tous les dirigeants interrogés ne partent pas en vacances, essentiellement pour raison professionnelle. Tous invoquent l'importance du métier et soulignent qu'ils consacrent énormément de temps pour recenser l'information. 23 dirigeants sur 30 ont répondu qu'ils partaient en vacances au moins une fois par an. La plupart part en famille (15 sur 24), plus volontiers au bord de la mer (9 sur 24), moins à la montagne (6 sur 24) ou à la campagne (4 sur 24), les autres n'ont pas précisé. Il semble aussi que les dirigeants interrogés préfèrent partir à l'aventure, sans rien prévoir (6 sur 24), puis à l'hôtel (5 sur 24), en club de vacances (4 sur 24) ou encore d'autres déclarent partir loin (3 sur 24). Les autres n'ont pas donné de précision. Mais, tous soulignent que les vacances sont importantes pour « décompresser ».

Que faire pendant les vacances ? 12 sur 24 soit la moitié déclarent visiter les sites touristiques, 9 sur 24 déclarent faire de la pêche, de la randonnée, de la voile, 8 du sport, 8 autres ne rien faire. Pour le reste, 7 déclarent lire pendant leurs loisirs, visiter des parcs naturels ou encore 2 visiter des sites industriels ou urbains.

2.4. L'éducation : un investissement pour les générations futures

Tous les dirigeants interrogés accordent une place importante à l'éducation et considèrent que les parents ont un rôle majeur à jouer en la matière. A tel point que la majorité d'entre eux ont aidé leurs enfants à faire leurs devoirs, ou les aident encore selon l'âge de ces derniers. Plus de la moitié avouent avoir de grandes ambitions pour leurs enfants. Ils attendent d'eux qu'ils réussissent dans leurs études. Ils affirment également qu'ils ont cherché (ou qu'ils cherchent encore) à leur transmettre des valeurs qu'ils jugent importantes (respect des autres, importance du travail, de l'effort, notamment), et de leur faire aimer les livres. L'attitude des dirigeants vis-à-vis de leurs enfants et de leur hypothétique insertion dans l'artisanat est assez ambiguë puisque d'un côté ils semblent très attachés à ce que leurs enfants prennent leur succession ou encore souligne l'urgence de recruter des jeunes, d'un autre côté ils sont aussi fiers (quand c'est le cas) d'expliquer que leur fils ou leur fille a fait des études supérieures et qu'il (ou elle) est à présent cadre dans une grande entreprise ou dans un ministère. Un dirigeant interrogé regrette notamment le goût prononcé de ses enfants pour les messages SMS sur les téléphones portables dont les conséquences sont néfastes sur l'orthographe.

19 dirigeants sur 24 ont déclaré aimer la lecture (romans, essais/biographies et parfois des bandes dessinées ou des Manga). La plupart lit dans leur domicile, parfois dans leur jardin, personne ne déclare lire dans un jardin public ou les transports en commun, 4 enfin déclarent lire n'importe où. Lire avant de s'endormir ne semble pas être une pratique très répandue, puisque seulement 8 dirigeants déclarent lire avant de dormir, 10 déclarent tout simplement qu'ils lisent quand ils ont le temps. Près de 46% des dirigeants interrogés achètent des livres régulièrement, mais ils regrettent de ne pas avoir suffisamment temps pour lire en raison de

leur métier qui accapare tout leur temps. Aussi orientent-ils leurs lectures de manière privilégiée sur les journaux et les magazines spécialisés dans le but de parfaire leurs connaissances relatives à leur métier. Cette pratique est a priori le reflet de l'état de veille informationnelle dans lequel se déclarent être les dirigeants questionnés. Ceux-ci semblent être réservés en matière de biens culturels, puisqu'ils ne sont que 25% à acheter des DVD, des CD, des jeux traditionnels ou électroniques

Le poids des valeurs religieuses est important puisque 26 dirigeants sur 30 se sont déclarés catholiques, quatre seulement se sont déclarés athées. Mais, la religion prend du temps, aucun ne s'est déclaré pratiquant. Ce fondement religieux ne les empêche pas (ou au contraire les conduit à) affirmer que la réussite sociale est de gagner de l'argent, bien que l'argent ne soit pas une fin en soit. C'est un moyen : avoir des moyens matériels d'existence pour soi et sa famille. La réussite professionnelle est aussi fondamentale, mais elle ne prime pas sur le bien-être familial. Mais, les deux sont étroitement liés. Même si l'ambition de l'entrepreneur ne se réduit pas à pérenniser son entreprise.

Tous déclarent que leur métier a une grande importance pour eux, mais pourtant 5 dirigeants sur 24 déclarent ne pas y penser constamment. Bien que le métier ait une grande importance, ils ne sont que 9 à déclarer faire partie d'une organisation professionnelle.

Le capital scolaire, le capital culturel, le capital économique et le capital social de l'entrepreneur artisan

Différentes formes de capital	Définition	Principaux résultats de l'enquête
Capital scolaire	Titres scolaires Stages professionnels Formation continue Expérience professionnelle (de manière marginale)	Diplôme professionnel (CAP, BEP, BTS, Bac pro) Stage de formation continue Expérience professionnelle en tant que salarié avant de créer son entreprise
Capital culturel	Fréquentation du théâtre, cinéma, etc. Lecture Exposition d'art	Importance de la télévision Fréquentation moyenne du cinéma Très faible fréquentation du théâtre, du spectacle vivant en général Lecture : principalement orientée vers l'activité professionnelle Faiblesse des achats de biens culturels : CD, DVD, jeux traditionnels ou électroniques Faiblesse de la fréquentation des lieux culturels (exposition de peinture par exemple), mais visite des sites touristiques pendant les vacances
Capital économique	Revenu Patrimoine	Revenus de l'entreprise Patrimoine familial (dans 50% des cas l'entreprise se situe dans le domicile du dirigeant et dans 50% des cas le conjoint travaille dans l'entreprise)
Capital social	Réseaux de relations sociales informelles (famille, amis, voisins) et formelles (autres entreprises, administrations publiques, banques, organisations professionnelles, etc.)	Faiblesse des relations formelles sauf avec d'autres entreprises, la banque ou les administrations incontournables Faiblesse de l'engagement syndical/professionnel Réseau de relations professionnelles construit dans le cadre de l'expérience professionnelle en tant que salarié Importance des liens familiaux (importance accordée aux études des enfants, transmission de valeurs notamment le goût du travail et de l'effort)

3. LE STATUT DU CONJOINT DANS L'ENTREPRISE ARTISANALE

3.1. Un travail à plein temps non reconnu

Depuis ces vingt dernières années, une question majeure est souvent soulevée dans les organisations professionnelles de l'artisanat : celle de la participation des membres de la famille (et en particulier du conjoint) au fonctionnement de l'entreprise. Et, c'est précisément cette implication des différents membres de la famille qui donne à l'entreprise artisanale son dynamisme et sa force. Certains chercheurs en gestion ont même élaboré et développé un concept nouveau, celui du « familiarisme » (Arregle, Durand, Very, 2004). Pourtant, bien que l'entreprise familiale fasse l'objet d'études de plus en plus poussées, les études sur la place et le rôle du conjoint sont peu nombreuses. Aussi, si l'esprit d'entreprise peut être défini comme la capacité d'un individu ou un groupe social à prendre des risques pour engager des capitaux, la création d'une entreprise artisanale est souvent une « aventure de couple » (Caby, Hirigoyen, 2002dir ; Richomme-Huet, 2000a, 200b ; Vanderschelden, 2006).

Les femmes occupent une place fondamentale dans l'entreprise artisanale pourtant celui-ci n'est pas toujours reconnu officiellement. La majorité des conjointes des artisans ne bénéficient d'aucun statut. Pourtant, si nous avons évoqué plus haut l'aventure de couple que constitue la création d'une entreprise artisanale, l'implication du conjoint (généralement l'épouse) est manifeste à différents niveaux : (1) capital : l'entrepreneur a d'abord recouru à ses ressources propres, à celles de ses proches et de sa famille avant de solliciter les banques ; (2) travail : le conjoint tient souvent le magasin, assure le suivi administratif, comptable et commercial ; (3) relations sociales : le conjoint participe au processus de décision dans l'entreprise tant l'institution « entreprise » et l'institution « famille » sont intimement liées. Nous avons tous en tête l'image (mais ne serait-elle pas devenue une « image d'Epinal ») de la femme de l'artisan qui gère les rendez-vous de son époux tout en vacant aux tâches ménagères. L'épouse participe à la création d'un réseau de confiance entre l'artisan et le client. Cette forte implication du conjoint dans l'activité de l'entreprise est facilitée par une forte homogamie quel que soit le groupe social. Cette caractéristique est plus forte pour deux groupes sociaux : les agriculteurs d'une part, les indépendants non agricoles d'autre part.

Au niveau national, près de 65% des épouses d'artisans travaillent avec leur mari, dans certaines activités comme le commerce alimentaire, ce taux atteint moins près de 80%. En règle générale, lorsque les épouses travaillent dans l'entreprise familiale, elles tiennent la comptabilité, reçoivent les clients, répondent au téléphone, prennent les rendez-vous, font les factures... outre les tâches familiales. Pourtant, si le conjoint (majoritairement l'épouse) occupe une place centrale dans l'entreprise, c'est généralement à titre de bénévole, car si les statuts existent, jusqu'au 10 août 2006, le choix d'un statut n'était pas obligatoire, résultat d'une longue lutte menée par les organisations professionnelles concernées. La loi en faveur des PME du 2 août 2005 prévoyait l'obligation pour un conjoint participant à l'activité de l'entreprise d'opter pour l'un des trois statuts (mais cette mesure était subordonnée à la parution d'un décret).

Trois types de statuts sont possibles. Ces trois statuts avaient été définis dans la loi du 10 juillet 1982 pour le conjoint du chef d'une entreprise artisanale ou commerciale : (1) conjoint collaborateur, (2) conjoint salarié et (3) conjoint associé. Ces statuts autorisent le conjoint à bénéficier d'une retraite, lui donne des droits en matière de formation professionnelle continue, une protection juridique.

Les trois statuts du conjoint : collaborateur, salarié et associé loi depuis août 2006⁶

Statut	Conditions
Conjoint collaborateur	Etre marié avec le chef d'entreprise Exercer dans l'entreprise une activité professionnelle régulière Ne pas percevoir de rémunération Ne pas avoir la qualité d'associé dans l'entreprise familiale
Conjoint salarié	Le conjoint qui souhaite opter pour ce statut doit effectivement participer à l'activité professionnelle de son conjoint chef d'entreprise et percevoir à ce titre une rémunération au moins égale au SMIC. Il peut exercer une activité professionnelle à temps partiel.
Conjoint associé	L'entreprise doit être sous le statut d'une société (SARL, EURL, SNC)

Source : www.pme.gouv.fr

3.2. Une enquête sur le terrain

Dans le cadre de ce programme de recherche, 30 dirigeants d'entreprises artisanales situées dans le Nord (10 entreprises) / Pas de Calais (20 entreprises) ont été interrogés sur la situation de leur entreprise au regard du statut de leur conjoint. Ce sont majoritairement des hommes (22 sur 30). Dans les entreprises dirigées par une femme, le conjoint ne travaille pas dans l'entreprise, bien qu'il puisse être amené de manière ponctuelle à apporter son aide. Sinon dans les 30 entreprises contactées, la conjointe y travaille majoritairement (22 sur 30). Leur répartition selon leur statut dans l'entreprise est le suivant : 10 n'ont pas de statut, 13 ont le statut de conjoint-collaborateur, 7 de salarié et 2 d'associé. Cette situation est exceptionnelle au regard de l'ensemble de la situation française en 2006 au moment de l'enquête, puisque plus de 73% des conjointes bénéficient d'un statut professionnel contre un taux moyen national de... 7%. Lorsque le conjoint ne travaille pas dans l'entreprise, il est salarié (44% des cas), dirige sa propre entreprise (22% des cas) ou sans emploi (34% des cas). 10 sur 30 ont créé leur entreprise dans la ville où ils sont nés.

Les deux tiers des entreprises sont des créations pures de petite taille : plus de 81% emploient entre 1 et 8 salariés. La plus grande entreprise compte 20 salariés. 15 dirigeants sont titulaires d'un CAP, 6 d'un BEP, 6 d'un BTS, 3 d'un Bac pro, 2 d'un diplôme Bac plus 3 ou plus, et 1 d'un BTS (les autres salariés n'ont pas donné de réponse à cette question). La plupart a travaillé en tant que salarié avant de créer son entreprise (26 sur 30). 9 seulement avaient des parents artisans. Et si une large majorité (92%) a des enfants, seulement 33% destinent que ceux-ci peuvent leur succéder, pour les autres parce qu'ils sont encore trop jeunes, ou encore parce qu'ils ont choisi une autre orientation professionnelle.

Quel est le type de tâche que ces épouses effectuent ? Par ordre d'importance citée, elles : (1) sont en contact direct avec la clientèle, (2) effectuent des tâches administratives, (3) sont en contact direct avec les fournisseurs, et (4) sont en contact direct avec le personnel. Il s'agit essentiellement d'une activité de service. Seulement 8 femmes sur 30 travaillent à la production. Seulement 4 conjointes exercent une activité syndicale.

Au-delà de la vie de l'entreprise dans laquelle le couple travaille. L'enquête tend à montrer que les personnes interrogées ont une vie familiale unie. 22 sont mariés, 2 vivent maritalement et 1 est pacsée. Sur les 30 dirigeants interrogés, 20 vivent en couple depuis au

⁶ Les textes juridiques de référence en la matière sont : la loi du 2/08/2005 en faveur des PME, le décret en Conseil d'Etat du 1/08/2006, le décret du 11/12/2006 relatif aux cotisations d'assurance vieillesse, de retraite complémentaire et d'invalidité-décès des conjoints collaborateurs d'artisans et de commerçants et l'instruction administrative fiscale du 10/10/2007 concernant les nouvelles modalités de déduction des cotisations sociales vieillesse versées par les conjoints collaborateurs de chefs d'entreprise artisanale, industrielle, commerciale ou libérale.

moins dix ans et 6 entre 1 et 10 ans. Les deux membres du couple se sont connus pendant leurs vacances / Loisirs (7 sur 30), par des amis communs (6/30), par hasard (6/30), pendant leur scolarité (3/30), le solde est sans réponse. L'âge moyen du conjoint est de 42 ans, soit à peu près le moins que celui du dirigeant. Leur niveau d'étude est comparable : 8 BEP, 7 Bac pro, 4 CAP, 3 BTS.

La question du statut du conjoint sera reprise dans le programme de recherche portant sur la responsabilité sociale en raison du statut particulier du conjoint dans l'entreprise artisanale. Si le concept de la responsabilité sociale présuppose notamment l'éthique sociale, dans l'entreprise artisanale, cette condition doit forcément prendre en compte le statut social du conjoint s'il travaille dans l'entreprise familiale.

ELEMENTS DE CONCLUSION

Nous avons développé depuis 2005 des relations de synergie entre les chefs d'entreprise et les universitaires. Ce résultat est l'aboutissement d'un processus de longue haleine pour que des rapports de confiance se créent. Les différents thèmes de travail ont été choisis en manière concertée entre les parties afin que chacune en retire un bénéfice.

Les quatre programmes de recherche que nous avons menés se sont appuyés sur des discussions à partir du concept du potentiel de ressources de l'entrepreneur élaboré au sein du lab. RII de l'université du Littoral Côte d'Opale. Ces quatre programmes de recherche se sont appuyés sur des enquêtes sur le terrain. Le questionnaire qui a servi de guide pour les enquêtes a été élaboré de manière concertée entre les universitaires et les chefs d'entreprise.

Le résultat de ces enquêtes tend à montrer les caractéristiques de l'entreprise artisanale, laquelle est souvent une entreprise familiale, d'où les sujets de recherche que nous avons abordés, fréquemment tournés vers la famille, soit parce que la famille est directement partie prenante dans l'entreprise (aides familiaux, conjoint, participation au capital de l'entreprise), soit pour aborder la question de l'enchevêtrement entre vie familiale et vie professionnelle, sujet qui n'est pas spécifique à l'entreprise artisanale, mais propre à tous les secteurs d'activité.

BIBLIOGRAPHIE

Allard F., Amans P., Bravo K., Loup S., Descargues R., 2008, L'importance du développement de réseau pour l'entreprise artisanale : illustration par un club de dirigeants régional, Université Toulouse 3.

Alvarez S. A., Agarwal R. A., Sorenson O., 2005eds, *Handbook of Entrepreneurship Research, Disciplinary Perspectives*, International Handbook series of Entrepreneurship, Springer.

Arregle J.-L., Durand R., Very P., 2004, origine du capital social et avantages concurrentiels des firmes familiales, *M@n@gement*,7(1), pp.13-36.

Baret P., 2007, Comprendre l'appropriation de la RSE : quel(s) éclairage(s) théorique(s) ?, 16^{ème} Conférence Internationale de Management Stratégique, 6-9 juin.

Boldrini J-C., Journé-Michel H., Schieb-Bienfait N., 2007, Trajectoires d'innovations dans l'entreprise artisanale : une approche évolutionniste fondée sur les ressources et les

compétences, 16^{ème} Conférence Internationale de Management Stratégique, Montréal, 6-9 juin.

Bourdieu P., 1986, The forms of Capital, in J. G. Richardson (dir), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of education*, Greenwood Press, New York.

Bourdieu P., 1979, *La distinction, Critique sociale du jugement*, Coll. Le sens commun, Les éditions de Minit.

Boutillier S., Fournier C., 2009, Travail collaboratif, réseau et communautés. Essai d'analyse à partir d'expériences singulières, *Marché et organisation*, L'Harmattan, à paraître.

Boutillier S., Contant O., Fournier C., 2008, Les entreprises artisanales face à l'éco-conception et au développement durable, *Réalités industrielles, Annales des mines*, novembre.

Boutillier S., Fournier C., 2008a, La responsabilité sociale des entreprises. Analyse à partir d'une enquête réalisée dans le Nord / Pas de Calais, Colloque international L'esprit de l'innovation, Services, innovation, développement durable, Poitiers, 26-28 mars.

Boutillier S., Fournier C., 2008b, La responsabilité sociale des entreprises artisanales. Innovation sociale ou néopaternalisme ?, *Marché et organisations*, L'Harmattan, à paraître.

Boutillier S., Fournier C., 2006dir, Artisanat. La modernité réinventée, *Marché et Organisations*, L'Harmattan.

Boutillier S., Fournier C., 2007, *Pédagogie en ligne. Méthodes et outils*, Chapitre 5, Editions Educaweb.

Boutillier S., Uzunidis D., 1995, *L'entrepreneur. Une analyse socioéconomique*, Economica..

Boutillier S., Uzunidis D., 1999, *La légende de l'entrepreneur*, Syros.

Boutillier S., Uzunidis D., 2003, *Comment ont-ils réussi*, Studyrama.

Boutillier S., Uzunidis D., 2006, *L'aventure des entrepreneurs*, Studyrama.

Bunel J., 1998, Le patronat français, dans Kergoat J., Boutet J., Jacot H., Linhart D., 1998dir, *Le monde du travail*, La découverte.

Caby J., Hirigoyen G. (dir), 2002, *La gestion des entreprises familiales*, Coll. Gestion, Economica,

Chandler A., 1977, *La main visible des managers*, Economica.

Cohen W. M., Levinthal D. A., 1989, Innovation and Learning. The two faces of RD, *The Economic Journal*, Vol 99, pages 589-596.

Coleman J., 1988, Social capital in the Creation of Human Capital, *American Journal of Sociology*, n°94

Coleman J., 1990, *Foundations of Social Theory*, Harvard University Press, Cambridge.

Commons J. R., 1934, *Institutional Economics. Its place in political economy*, MacMillan Company, réédition en 1990 par Transaction Publishers.

Crozier M. 1964, *Le phénomène bureaucratique*, Essai-Points.

Crozier M., Friedberg E., 1977, *L'acteur et le système*, Essai-Points.

Drancourt M., 2002, *Leçon d'histoire sur l'entreprise de l'antiquité à nos jours*, PUF.

Dracourt M., 2005, *Les nouvelles frontières de l'entreprise*, PUF.

Ferrier O., 2002, *Les très petites entreprises*, de Boeck.

Fournier C., 2006, L'universitaire et l'artisan, *Cahiers du Lab. RII*, Université du Littoral Côte d'Opale, N°117, janvier.

Galbraith J. 1968, *Le Nouvel Etat industriel*, Gallimard.

Garvin D., 1988, *Managing Quality*, Free Press.

Granovetter M., 2000, La force des faibles, dans Granovetter M., dans *le marché autrement*, Desclée de Brouwer, première publication de l'article « la force des liens faibles » en anglais, 1973.

Habhab-Rave S., 2007, L'innovation incrémentale et ses déterminants, Les actes de la journée Innovation et tradition, Université d'Angers.

- Jacot H., Les figures de l'entreprise, dans Kergoat J., Boutet J., Jacot H., Linhart D., 1998dir, *Le monde du travail*, La découverte.
- Jagear C., 1982, *Artisanat et capitalisme, l'envers de la roue de l'histoire*, Payot.
- Jorda H, 2007, Du paternalisme au managérialisme : les entreprises en quête de responsabilité sociale, *Cahiers du lab. Rii*, N°143.
- Kirzner I, 2005, *Concurrence et esprit d'entreprise*, Economica.
- Marchesnay M., Julien P.-A., 1987, *La petite entreprise*, Vuibert Gestion.
- Nougier L. R., 1962, La préhistoire, dans Parias L. H., 19662dir, *Histoire générale du travail*, tome 1, Editions Nouvelle Librairie de France.
- Pacitto J. C., Tordjman F., 1999, L'innovation technologique dans la très petite entreprise industrielle française : ce que disent les statistiques, *Revue internationale des PME*, vol 12, n°3.
- Paturel R., Richomme-Huet K., 2007, Le devenir de l'activité artisanale passe-t-il par l'activité entrepreneuriale ?, *Revue de l'entrepreneuriat*, vol 6, N°1.
- Penrose E., 1959, *The Theory of the Growth of the Firm*, Basil Blackwell.
- Polge M., Loup S., 2004, le dirigeant-artisan, un développement par les stratégies individuelles et collectives : illustration par une étude de cas, Association internationale de Recherche en Entrepreneuriat et PME, 7^{ème} Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME, 27-28-29 octobre, Montpellier.
- Putman R. D., 1993, *Making Democracy Work*, Princeton University Press, Princeton.
- Putnam R., 1995, Bowling Alone, American's Declining Social Capital, *Journal of Democracy*, Vol 6, N°1.
- Richomme-Huet K., 2000a, Approche stratégique du rôle managérial dans l'entreprise artisanale française : le poids du couple dans la structuration de l'organisation, Montpellier, 24-26 mai,
- Richomme-Huet K., 2000b, L'esprit d'entreprise dans l'artisanat : une « aventure de couple », Ecole d'agronomie, Montpellier, 24-26 mai.
- Schumpeter J. A., 1935, *Théorie de l'évolution économique*, Dalloz.
- Schumpeter J. A., 1979, *Capitalisme, Socialisme et Démocratie*, Payot.
- Schwartz O., 2002, *Le monde privé des ouvriers*, PUF.
- Shane S., 2004, *A general Theory of Entrepreneurship: the individual-opportunity nexus*, Edward Elgar.
- Simon H., 1983, *Administration et processus de décision*, Economica.
- Vanderschelden M., 2006, Position sociale et choix du conjoint : des différences marquées entre hommes et femmes, *Donnée sociales, La société française*, INSEE,
- Van de Ven A. H., Polley D., Garud R., Venkatarama S., 1999, *The Innovation Journey*, Oxford University Press.
- Verret M., 1979, *L'espace ouvrier*, L'Harmattan.