

Le concept d'*imprinting* Implications en théorie des organisations

Sandra Renou

Département Droit-Économie-Management / École normale supérieure de Rennes

Depuis ses origines, la gestion emprunte des concepts et des approches à d'autres disciplines. Gareth Morgan (1986) a par exemple recensé les métaphores qui peuvent être employées pour penser l'organisation. Machine, organisme vivant, cerveau, culture, système politique, prison du psychisme ou instrument de domination, peuvent ainsi permettre d'appréhender l'organisation selon Morgan. L'objectif de la métaphore en gestion n'est bien évidemment pas de correspondre à l'exacte réalité, mais d'évoquer des images valables et utiles à la compréhension.

C'est ainsi que, dans les années 1960, la théorie des organisations a emprunté à la biologie le concept d'*imprinting*, traduit par « empreinte » ou « imprégnation ». Cette image permet de décrire et analyser la manière dont les organisations sont marquées par les circonstances dans lesquelles elles ont émergé. Elle permet de comprendre comment l'environnement, général ou sectoriel, influe sur l'organisation, dans sa structure, sa culture, sa performance ou encore ses pratiques.

Il s'agit dans cet article de comprendre d'où vient la notion d'*imprinting*, comment elle a été introduite et utilisée en théorie des organisations et en gestion, et quels sont les débats qui ont cours autour d'elle.

L'*imprinting* : une notion issue de la biologie

L'*imprinting* est, à l'origine, un concept utilisé en biologie, et plus particulièrement en éthologie. Cette science étudie les comportements des animaux dans leur milieu naturel ; on pourrait donc la comparer à la psychologie, appliquée aux animaux (y compris les êtres humains). La différence entre ces deux disciplines tient au fait que l'éthologie s'intéresse davantage à l'impact des conditions naturelles et de l'environnement sur les comportements, alors que la psychologie se centre plus directement sur les processus mentaux. L'*imprinting* est alors défini comme une marque, originelle et irréversible, qui s'imprime dans le cerveau d'un jeune animal et va conditionner son comportement futur.

Dès 1873, Douglas Spalding a mis en lumière, la tendance des oiseaux à suivre leur mère. Mais Spalding n'emploie pas encore le terme d'*imprinting* (Spalding, 1873). En 1937, Konrad Lorenz reprend ses travaux. Pour démontrer l'existence de cette tendance, il choisit d'observer le comportement des oies cendrées. Il constate ainsi que les oisons ne suivent pas systématiquement leur mère, mais le premier objet mobile

qu'ils voient à l'éclosion de leur œuf. Si leur mère leur est présentée plus tard, ils ne la suivront pas pour autant, mais resteront surtout attachés au premier objet mobile qu'ils ont vu. Les oies de Lorenz permettent donc à ce dernier de mettre au jour le mécanisme d'imprégnation d'un animal (ou d'un individu) par son environnement.

Le concept d'*imprinting* fait ainsi sa première apparition dans les écrits de Lorenz, sous le terme allemand de *Prägung*, sans toutefois être défini (Lorenz, 1937) ; il faudra pour cela attendre les travaux d'Immelmann (1975). Celui-ci dégage les deux caractéristiques essentielles de l'*imprinting*, à savoir l'existence d'une « période sensible » (1), et la stabilité ultérieure du résultat de l'expérience acquise durant cette période (2).

On rencontre également ce mécanisme en sciences de l'environnement, mais en sens inverse, avec la notion d'« empreinte écologique ». On remarquera d'ailleurs que le terme anglais utilisé n'est pas *imprint* ou *imprinting* mais *footprint*. Aujourd'hui, ce n'est plus l'environnement qui a un impact sur les êtres vivants, mais les êtres vivants (en l'occurrence les êtres humains) qui ont un impact sur l'environnement. La prise en compte de considérations de développement durable dans la société conduit en effet à l'emploi fréquent de la notion d'empreinte carbone pour désigner la :

surface correspondante de la terre productive et des écosystèmes aquatiques nécessaires à produire les ressources utilisées et à assimiler les déchets produits par une population définie à un niveau de vie matériel spécifié, là où cette terre se trouve sur la planète. (Wackernagel & Rees, 1997, p. 7)

L'introduction de l'*imprinting* en théorie des organisations par Stinchcombe

En théorie des organisations, on peut faire remonter l'idée d'*imprinting* à Stinchcombe (1965), bien que ce dernier n'emploie pas textuellement ce concept. Dans le chapitre intitulé « Social Structure and Organizations » du *Handbook of Organizations* de James G. March, Stinchcombe cherche à expliquer la différence de taux de mortalité entre des organisations nouvelles et anciennes (les premières échouant davantage que les secondes) – ce qu'il qualifie de « handicap de la nouveauté » (*liability of newness*). Mais il veut surtout savoir pourquoi des organisations créées au même moment sont semblables.

The organizational inventions that can be made at a particular time in history depend on the social technology available at the time. Organizations which have purposes that can be efficiently reached with the socially possible organizational forms tend to be founded during the period in which they become possible. Then, both because they can function effectively with those organizational forms, and because the forms tend to become institutionalized, the basic structure of the organization tends to remain relatively stable. (Stinchcombe, 1965, p. 153)

Pour cela, il montre que les organisations prennent en charge des éléments de leur milieu d'origine, et que ces éléments persistent bien au-delà de la phase initiale. Les organisations sont donc marquées durablement par les conditions et les contraintes qu'elles ont connues au cours de leur histoire ; dès lors, des organisations nées et évoluant dans un même environnement (la structure sociale) seront marquées par les mêmes forces extérieures et tendront donc à se ressembler. Par exemple, le secteur de la construction urbaine et du bâtiment, tel qu'il existe au moment où Stinchcombe écrit, est caractérisé par la spécialisation des ouvriers, la sous-traitance, la présence de syndicats des métiers du bâtiment et une relation contractuelle entre l'entreprise de construction et le client (Stinchcombe, 1965). Ces caractéristiques sont héritées du contexte dans lequel le secteur s'est développé, en l'occurrence les villes européennes

lors de la pré-révolution industrielle. Cette forme d'organisation provient de la densification de l'habitat, du déclin de la famille au profit de la corporation comme mode de socialisation, de la contractualisation des relations sociales, etc., autant d'éléments qui caractérisent ce contexte. En outre, cette forme d'organisation a pu perdurer à la fois en raison de son adéquation avec les problématiques de l'industrie de la construction et du fait des forces de la tradition et des intérêts personnels.

Pour résumer, l'*imprinting* organisationnel peut se définir de la manière suivante :

a process whereby, during a brief period of susceptibility, a focal entity develops characteristics that reflect prominent features of the environment, and these characteristics continue to persist despite significant environmental changes in subsequent periods. (Marquis & Tilcsik, 2013, p. 201)

Pour en donner une définition la plus complète possible, Marquis et Tilcsik découpent la notion en trois parties :

1. Une période de transition dite « sensible », pendant laquelle l'entité étudiée fait preuve d'une haute sensibilité à l'égard des influences extérieures. Il s'agit de la période, relativement courte, au cours de laquelle l'entité fait preuve d'une réactivité plus forte aux influences extérieures. Au niveau organisationnel, cela correspond souvent (mais pas toujours) à la période de création de l'organisation ; au niveau individuel, cela peut correspondre souvent (mais, encore une fois, pas toujours) au début de la carrière (McEvily *et al.*, 2012). Plutôt que d'« *organizational imprinting hypothesis* », certains auteurs préfèrent parler d'« *impact of foundations hypothesis* » (Zald, 1990, p. 103) ; mais cela ne traduit pas suffisamment l'idée qu'il peut y avoir un *imprinting* en dehors de la période de création de l'organisation.



Le Téméraire,
William Turner (1838)

Marquis et Tilcsik postulent que les organisations ou les individus peuvent rencontrer plusieurs périodes sensibles au cours de leur vie, par exemple lors de la fusion avec une autre firme pour les premières, ou lors d'un changement de poste pour les seconds. De ce point de vue, l'organisation peut donc être assimilée à une superposition de plusieurs « couches d'*imprinting* », qui ne reflètent pas le total des conditions qu'a connues l'organisation ni la marque exacte de son environnement initial, mais plutôt les environnements dans lesquels elle a pu opérer pendant de courtes périodes bien spécifiques. L'analyse d'une organisation à la lumière du concept d'*imprinting* relève donc d'une certaine manière de l'archéologie.

2. Un processus par lequel l'entité étudiée reflète des éléments de son environnement pendant une certaine période. L'« environnement » inclut ici le contexte économique, technologique, institutionnel, et les logiques organisationnelles sur lesquelles se fondent les fondateurs de l'entreprise. L'imprégnation rejoint donc, sur ce point, le concept d'isomorphisme (DiMaggio & Powell, 1983 ; Hannan & Freeman, 1977).

Schein (1971), qui s'est concentré sur le niveau individuel, montre que cette forte sensibilité de la carrière aux *stimuli* environnementaux est liée à l'anxiété

éprouvée par les individus au cours de ces périodes sensibles, qui rend leurs comportements, leurs modèles cognitifs et leurs normes plus malléables.

3. La persistance de ces empreintes malgré les changements environnementaux ultérieurs.

Organizational types generally originate rapidly in a relatively short historical period, to grow and change slowly after that period. The time at which this period of rapid growth took place is highly correlated with the present characteristics of organizations of the type. (Stinchcombe, 1965, p. 168)

L'empreinte peut alors être vue comme une cause d'inertie organisationnelle, se traduisant par une persistance de la résistance organisationnelle aux changements d'architecture (Hannan & Freeman, 1977 ; 1984). On rejoint ici les théories de l'institutionnalisation (DiMaggio et Powell, 1983), qui décrivent bien l'émergence d'arrangements stables et conformes à l'ordre social reproduits de manière chronique du fait de processus sociaux auto-entretenus (Jepperson, 1991, p. 145).

L'imprinting comme outil d'analyse de la naissance et de la vie des organisations

La notion d'*imprinting* a ensuite été reprise par d'autres auteurs en sciences de gestion en vue d'expliquer les différences d'efficacité et de performance entre firmes ou organisations. Ainsi, Kimberly (1979), bien que n'employant pas le terme d'*imprinting*, montre que le succès d'une organisation peut être étudié dans une perspective dynamique, en s'intéressant notamment aux conditions de naissance et de développement des organisations. Il prend pour support de son étude une école de médecine américaine ayant ouvert dans les années 1970. Cette étude de cas lui permet de mettre en avant deux mécanismes sous-jacents et successifs de l'imprégnation : en premier lieu l'organisation va prendre son essor (« *getting off the ground* » – Kimberly, 1979, p. 441) en conjuguant contraintes situationnelles et élan entrepreneurial ; en second lieu, elle va s'institutionnaliser, conférant ainsi stabilité et prévisibilité aux relations sociales. Kimberly montre notamment que le contexte et les caractéristiques initiales de l'organisation conditionnent largement la croissance, assimilée par l'auteur au succès de cette dernière, même si l'organisation tend à se formaliser davantage à mesure qu'elle réussit, reniant alors sa flexibilité, pourtant une de ses caractéristiques initiales.

Les conditions et événements qui se produisent au moment de la création de l'organisation (ou lors des périodes sensibles) impliquent par ailleurs que celle-ci suive des trajectoires de développement assez rigides, desquelles elle peut difficilement dévier du fait de la tendance à la préservation plutôt qu'au changement des configurations et stratégies initiales (Miller & Friesen, 1984). La notion d'*imprinting* se rapproche donc de celles d'équilibre ponctué (Miller & Friesen, 1984 ; Tushman *et al.*, 1986), ou encore de dépendance au sentier (Powell, 1991 ; Sydow *et al.*, 2009), même s'il s'agit bien de notions différentes.

Le concept d'*imprinting* permet donc de comprendre la naissance des organisations, et comment les circonstances de cette naissance pèseront sur leur devenir. Ces circonstances relèvent de ce que Stinchcombe appelle la « structure sociale », incluant les groupes, les institutions, les lois, les caractéristiques de la population et les ensembles de relations sociales qui forment l'environnement de l'organisation, et plus généralement « *toutes les variables qui constituent des caractéristiques stables de la société en dehors de l'organisation* » (Stinchcombe, 1965, p. 142). Il peut être appliqué à plusieurs niveaux d'analyse, que ce soit au niveau des collectivités organisationnelles

(communautés industrielles), des organisations, des composantes organisationnelles ou encore des individus.

Pour mettre en évidence ce phénomène, Stinchcombe s'appuie sur des analyses empiriques déjà réalisées au moment où il écrit, portant notamment sur les types d'emplois et les secteurs d'activité. Il s'intéresse ainsi à ce qu'il appelle la « structure du marché du travail », composée des institutions et des pratiques par lesquelles les hommes sont distribués entre les organisations (Stinchcombe, 1965, p. 164). Il prend l'exemple du secteur agricole : la prévalence du statut d'autoentrepreneur chez les fermiers refléterait le système organisationnel dominant lorsque cette activité a débuté, et le fait que les fermiers sont souvent des enfants de fermiers. D'autre part, dans les industries apparues après la révolution managériale, les employés administratifs seraient plus nombreux que dans les industries plus anciennes. Cela s'expliquerait, pour Stinchcombe, par l'importance des forces externes sur les structures initiales et la persistance de celles-ci sur le long terme.

L'*imprinting* permet également de mieux comprendre les mécanismes d'apprentissage social, en mettant en lumière l'importance du moment auquel cet apprentissage a lieu et de la persistance des connaissances bien au-delà de cette période. Ce concept est donc intéressant et novateur par rapport aux autres écrits sur l'apprentissage social, puisque jusqu'ici les auteurs s'intéressaient surtout aux connaissances acquises lors de cet apprentissage dans leur nature et leur contenu, alors que l'imprégnation permet de comprendre le processus par lequel a lieu cet apprentissage (Mathias *et al.*, 2015).

La création d'un nouveau champ de recherche sur la (sur)vie des organisations

Lorsque Stinchcombe introduit la notion, il constate que l'étude des relations entre l'organisation et son environnement ne constitue pas encore un champ spécifique reconnu. Celle-ci mêlait alors plusieurs disciplines des sciences sociales, telles que la sociologie, les sciences politiques, l'économie et l'histoire. Le premier enjeu théorique autour de la notion d'empreinte organisationnelle réside donc dans la structuration d'un champ de recherche à part entière autour des problématiques de la naissance, de la vie et de la survie des organisations. Cette approche s'inscrit plutôt dans la vision fonctionnaliste de l'*imprinting* (Marquis & Tilcsik, 2013). L'imprégnation est alors envisagée comme le mécanisme qui permet de traduire la perméabilité de l'organisation à son environnement, en particulier lors de sa naissance. Dans cette optique, cette notion est appréhendée par divers courants, de l'écologie des populations à l'entrepreneuriat, en passant par le néo-institutionnalisme.

Une autre approche de l'*imprinting* en sciences de gestion se veut plus culturaliste (Johnson, 2007). L'empreinte reflète alors l'ensemble des valeurs, des normes, des rites au sein de l'organisation qu'elle marque. Les auteurs qui se revendiquent de ce courant s'intéressent davantage au processus de pérennisation. Ce courant ne se contente donc plus de montrer comment l'organisation tire des ressources de son environnement au cours de sa création, mais comment elle parvient à conserver ces ressources tout au long de sa vie, ou du moins sur de longues périodes. L'approche culturaliste s'intéresse également aux relations que le créateur de l'organisation construit et maintient, et qui lui permettent véritablement de s'intégrer à son environnement et de construire sa légitimité, tout aussi cruciale pour les fondateurs que la mobilisation de ressources matérielles, technologiques et financières (Johnson, 2007).

L'imprinting au croisement de l'histoire, de la biologie et des sciences de gestion

La notion d'*imprinting* permet de réintroduire des éléments d'histoire dans les théories des organisations, en expliquant notamment comment le passé influence le présent. Elle permet donc de dépasser la critique de la discipline des théories des organisations, selon laquelle celle-ci serait devenue « a-historique » (Üsdiken & Kieser, 2004).

Elle permet aussi de mieux rendre compte de la réalité des réseaux (Marquis, 2003) et, ici encore, de leur histoire. D'une part, la notion d'*imprinting* permet de montrer l'influence des liens passés sur les acteurs ou les entités dans le présent, et ce même en cas de rupture de ces liens. D'autre part, cette notion permet d'expliquer la persistance du réseau et de ses structures. En effet, les nouveaux entrants ont tendance à imiter les membres les plus puissants du réseau, ce qui donne aux structures de ces derniers le statut d'empreinte du réseau, largement reproduites au cours du temps, alors même que ces structures ne sont plus nécessairement les plus efficaces (elles l'ont seulement été au cours d'une période sensible).

Du point de vue d'une analyse plus centrée sur les ressources humaines, l'*imprinting* permet aussi de répondre à la question de savoir comment les conditions passées modulent la distribution des opportunités de carrière et des récompenses. Cette notion montre en effet que les facteurs historiques poussent les organisations à faire évoluer plus ou moins significativement leur hiérarchie, les positions et les routines organisationnelles. Elle apporte également des connaissances nouvelles quant aux styles de direction, en montrant le rôle des conditions économiques prévalant lors des étapes critiques de la carrière des managers sur la manière dont ces derniers dirigent ensuite une organisation et prennent des décisions (Tilcsik, 2014).

Par ailleurs, on notera le débat récurrent et ancien existant parmi les chercheurs en gestion concernant l'emploi de notions initialement issues de sciences « dures », comme ici la biologie. La transposition des résultats de recherches en biologie vers des sujets de recherche en gestion n'est ni nouvelle, ni unique. Cette imitation des sciences naturelles par les sciences humaines, qui trouve un fort écho dès la fin du XIX^e siècle, et tout particulièrement au milieu du XX^e siècle dans les théories évolutionnistes de la firme, introduit l'idée selon laquelle les organisations seraient soumises aux lois de la sélection naturelle par le marché (Alchian, 1950). Cette position a été critiquée il y a déjà bien longtemps :

Economics has always drawn heavily on the natural sciences for analogies designed to help in understanding of economic phenomena. Biological analogies in particular have been widely used in discussions of the firm. (Penrose, 1952, p. 804)

La critique de Penrose portait en l'occurrence sur la théorie du cycle de vie de Marshall (1890), qui comparait les entreprises à des arbres qui grandissent ou tombent dans la forêt. De telles théories se réclamant des sciences « dures » appliquées à l'entreprise contribueraient en effet, selon Penrose, à justifier et établir des cadres de pensée erronés :

It can be admitted that to some extent firms operate automatically in accordance with the principles governing the mechanism constructed, but to abandon their development to the laws of nature diverts attention from the importance of human decisions and motives, and from problems of ethics and public policy. (Penrose, 1952, p. 809)

Critique à laquelle répond l'un de ses principaux destinataires, Armen Alchian, qui explique que les références à la biologie figurant dans ses théories, comme dans les écrits de ceux qui partagent ses idées, ne jouent pas le rôle d'analogies mais de métaphores. Ainsi, Alchian se défend d'avoir utilisé la biologie comme un « cadre de pensée », précisant qu'il s'en est servi comme d'une image facilitant la compréhension d'un concept :

Mrs. Penrose seems, at the same time, not to have noted another distinction – that between (1) the foundations and development of a theory and (2) the methods of exposition and presentation of it. (Alchian, 1953, p. 601)

Il termine sa réponse à la critique de Penrose par une conclusion forte, mais qui peut encore prêter à discussion aujourd'hui (comme les nombreux débats autour du « négationnisme économique » ou de l'influence des sciences « dures » sur les sciences humaines) :

Economics may gain much, as it already has, from the concepts and methods of analysis of other disciplines. (Alchian, 1953, p. 603)

Sa conclusion a été entendue par ses successeurs puisque, dans les années 1980, un autre courant s'inspirera de la biologie. Comme la théorie évolutionniste, le courant de l'écologie des populations s'intéresse en effet à la sélection, par l'environnement, des organisations sur un marché. Selon ce courant, ne sont aptes à survivre que celles qui s'adaptent aux changements des conditions du marché et à la concurrence (Hannan & Freeman, 1977 ; Aldrich, 1979 ; Nelson & Winter, 1982).

Voies de recherche ouvertes par la notion

Aujourd'hui, l'intérêt croissant manifesté tant par les *managers* que par les chercheurs pour les *startups* constitue une bonne occasion de se pencher de nouveau sur la notion d'*imprinting*. En effet, la notion a émergé dans le cadre de l'analyse des organisations naissantes, même si l'on a vu par la suite que la période sensible, si importante pour caractériser l'*imprinting*, ne se réduit pas à la seule naissance de l'organisation. Or, les *start-ups* sont bien la forme moderne – ou une de leurs principales formes – des organisations naissantes (ou du moins le simple anglicisme massivement utilisé aujourd'hui pour qualifier celles-ci). La notion d'*imprinting* permettrait alors d'expliquer la vitesse de création d'une nouvelle entreprise, variable selon le secteur d'activité ou tout simplement selon la personne à l'initiative de la création (Tornikoski & Renko, 2014). Cette dernière recherche insiste notamment sur le rôle de l'entrepreneur et la nouveauté technologique apportée par la nouvelle entreprise.

En outre, après avoir vu que les *imprintings* n'étaient pas susceptibles d'apparaître seulement lors de la création de l'organisation, mais lors de toute période sensible, il peut sembler intéressant d'étudier les interactions entre *imprintings* successives. Tilcsik (2014) emploie ainsi l'expression d'« *imprinting* d'occasion » pour décrire la transmission sociale des *imprintings* et l'appropriation par un acteur des aspects d'un *imprinting* déjà porté par un autre acteur. Cela se réfère par exemple, au niveau individuel comme organisationnel, à l'imitation plus ou moins consciente des anciens individus ou firmes par les nouveaux entrants. Les *imprintings* pouvant potentiellement se superposer, on peut également se demander si l'une d'elles va dominer les autres (et dans ce cas laquelle ?), ou si au contraire elles « cohabiteront » au sein de l'organisation.

Pour mieux comprendre les implications concrètes de la notion d'*imprinting*, des études au niveau sectoriel peuvent sembler plus pertinentes et illustratives. Ainsi,



Transept du prieuré d'Ewenny, Glamorganshire, William Turner (vers 1795)

Taymans et Dumay (2016) ont par exemple étudié les facteurs d'*imprinting* des directions d'établissements secondaires. Ils reprennent notamment l'idée de Marquis et Tilcsik (2013) selon laquelle les « périodes sensibles » ne sont pas uniquement les périodes de création de l'organisation, mais correspondent plutôt à des périodes de transition, qui peuvent intervenir bien après la création de celle-ci et n'en restent pas moins marquantes. Par une étude longitudinale menée auprès des directions de plusieurs établissements d'enseignement, ils confirment notamment la définition de l'*imprinting* et montrent ses liens avec l'identité organisationnelle ou le changement.

Enfin, si le concept d'*imprinting* a initialement été mobilisé pour expliquer l'influence des conditions prévalant à la naissance de l'organisation sur sa vie, il permet également d'expliquer sa mort. Des auteurs ont récemment montré, dans le cas d'entreprises ayant adopté une stratégie de sortie (revente de l'activité), que l'*imprinting* des conditions de naissance de l'organisation avait également un impact sur la manière dont celle-ci meurt, c'est-à-dire, plus concrètement, sur la stratégie de sortie adoptée par celle-ci (Albert & DeTienne, 2016).

Conclusion

L'*imprinting* est une notion tirée de l'observation du monde vivant (les espèces animales) et appliquée à l'analyse des organisations. Il est particulièrement intéressant de l'employer pour analyser de nouveaux secteurs, qui voient l'émergence de nouvelles firmes, puisque c'est à cette période de création que tout semble se jouer. Acteurs (organisations, mais aussi méta-organisations, c'est-à-dire des organisations dont les membres sont des organisations – Ahrne & Brunsson, 2005) et secteurs sont en interaction constante et intense lors de cette période « sensible » qu'est la création d'une nouvelle industrie, et sont eux-mêmes marqués par les conditions environnementales qui prévalent alors, comme les préoccupations sociales ou politiques.

La notion nous permet également de comprendre en quoi des organisations nées au même moment sont semblables ; pour reprendre une image, elle permet de saisir pourquoi des poussins issus d'une même couvée vont avoir des caractéristiques proches en termes de taille, de comportements ou de pratiques. Si cela paraît assez évident de prime abord, l'*imprinting* permet de comprendre les mécanismes sous-jacents de ce phénomène, et notamment le rôle de la structure sociale, l'essor puis l'institutionnalisation, les phénomènes d'apprentissage, de dépendance au sentier, etc. On constate également que tous les poussins de la couvée ne se ressemblent pas exactement : certains sont plus gros, d'autres plus agiles par exemple. Ainsi, le pendant de la notion d'*imprinting* est celle qui permet d'expliquer les différences de caractéristiques malgré la similitude des conditions de naissance ; pour une entreprise, elle aide *in fine* à comprendre comment tirer un avantage concurrentiel d'un contexte commun avec d'autres firmes ■

Références

- Ahrne Göran & Brunsson Nils (2005) "Organizations and meta-organizations", *Scandinavian Journal of Management*, vol. 21, n° 4, pp. 429-449.
- Albert Lumina S. & DeTienne Dawn R. (2016) "Founding resources and intentional exit sales strategies: An imprinting perspective", *Group & Organization Management*, vol. 41, n° 6, pp. 823-846.
- Alchian Armen A. (1950) "Uncertainty, evolution, and economic theory", *Journal of Political Economy*, vol. 58, n° 3, pp. 211-221.
- Alchian Armen A. (1953) "Biological analogies in the theory of the firm: comment", *The American Economic Review*, vol. 43, n° 4, pp. 600-603.
- Aldrich Howard E. (1979) *Organizations and Environment*, Englewood Cliffs (NJ), Prentice-Hall.
- DiMaggio Paul & Powell Walter W. (1983) "The iron cage revisited: Collective rationality and institutional isomorphism in organizational fields" *American Sociological Review*, vol. 48, n° 2, pp. 147-160.
- Hannan Michael T. & Freeman John (1977) "The population ecology of organizations", *American Journal of Sociology*, vol. 82, n° 5, pp. 929-964.
- Hannan Michael T. & Freeman John (1984) "Structural inertia and organizational change", *American Sociological Review*, vol. 42, n° 2, pp. 149-164.
- Immelmann Klaus (1975) "Ecological significance of imprinting and early learning", *Annual Review on Ecology and Systematics*, vol. 6, pp. 15-37.
- Jepperson Ronald L. (1991) "Institutions, institutional effects, and institutionalism" in Powell Walter W. & DiMaggio Paul J. [eds] *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, University of Chicago Press, pp. 143-163.
- Johnson Victoria (2007) "What Is Organizational Imprinting? Cultural Entrepreneurship in the Founding of the Paris Opera", *American Journal of Sociology*, vol. 113, n° 1, pp. 97-127.
- Kimberly John R. (1979) "Issues in the creation of organizations: Initiation, innovation, and institutionalization", *Academy of Management Journal*, vol. 22, n° 3, pp. 437-457.
- Lorenz Konrad (1937) "Imprinting", *The Auk*, vol. 54, n° 1, pp. 245-273.
- Marquis Christopher (2003) "The pressure of the past: Network imprinting in intercorporate communities", *Administrative Science Quarterly*, vol. 48, n° 4, pp. 655-689.
- Marquis Christopher & Tilcsik András (2013) "Imprinting: Toward a multilevel theory", *Academy of Management Annals*, vol. 7, n° 1, pp. 195-245.
- Marshall Alfred (1890) *Principles of Economics* London, Macmillan.
- Mathias Blake D., Williams David W. & Smith Adam R. (2015) "Entrepreneurial inception: The role of imprinting in entrepreneurial action", *Journal of Business Venturing*, vol. 30, n°1, pp. 11-28.
- McEvily Bill, Jaffee Jonathan & Tortoriello Marco (2012) "Not all Bridging Ties Are Equal: Network Imprinting and Firm Growth in the Nashville Legal Industry, 1933-1978", *Organization Science*, vol. 23, n° 2, pp. 547-563.
- Miller Danny & Friesen Peter H. (1984) "A longitudinal study of the corporate life cycle", *Management Science*, vol. 30, n° 10, pp. 1161-1183.
- Morgan Gareth (1986) *Images of Organization*, Beverly Hills, Sage.
- Nelson Richard R. & Winter Sidney G. (1982) *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Cambridge, Harvard Business School Press.
- Penrose Edith T. (1952) "Biological Analogies in the Theory of the Firm", *The American Economic Review*, vol. 42, n° 5, pp. 804-819.
- Powell Walter W. (1991) "Expanding the Scope of Institutional Analysis", in Powell Walter W. & DiMaggio Paul J. [eds] *The New institutionalism in organizational analysis*, Chicago, University of Chicago Press, pp. 183-203.
- Schein Edgar H. (1971) "The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme", *The Journal of Applied Behavioral Science*, vol. 7, n°4, pp. 401-426.

- Spalding Douglas A. (1873) "Instinct with Original Observations on Young Animals", *Macmillan's Magazine*, vol. 27, pp. 282-293.
- Stinchcombe Arthur L. (1965) "Social Structure and Organizations" in March James G. [ed] *Handbook of Organizations*, Chicago, Rand MacNally, pp. 142-193.
- Sydow Jörg, Schreyögg Georg & Koch Jochen (2009) "Organizational Path Dependence: Opening the Black Box", *Academy of Management Review*, vol. 34, n°4, pp. 689-709.
- Taymans Anne-Françoise & Dumay Xavier (2016) "Les directions d'établissement comme facteurs d'imprinting", in Draelants Hughes & Dumay Xavier [eds] *Les écoles et leur réputation. L'identité des établissements en contexte de marché*, Bruxelles, De Boeck, pp. 29-45.
- Tilcsik András (2014) "Imprint-environment fit and performance how organizational munificence at the time of hire affects subsequent job performance", *Administrative Science Quarterly*, vol. 59, n° 4, pp. 639-668.
- Tornikoski Erno & Renko Maija (2014) "Timely Creation of New Organizations: The Imprinting Effects of Entrepreneurs' Initial Founding Decisions", *M@n@gement*, vol. 17, n° 3, pp. 193-213.
- Tushman Michael, Newman William H. & Romanelli Elaine (1986) "Convergence and Upheaval: Managing the Unsteady Pace of Organizational Evolution", *California Management Review*, vol. 29, n° 1, pp. 29-44.
- Üsdiken Behlül & Kieser Alfred (2004) "Introduction: History in organisation studies", *Business History*, vol. 46, n° 3, pp. 321-330.
- Wackernagel Mathis & Rees William E. (1997) "Perceptual and structural barriers to investing in natural capital: Economics from an ecological footprint perspective", *Ecological Economics*, vol. 20, n° 1, pp. 3-24.
- Zald Mayer N. (1990) "History, Sociology and Theories of Organization" in Jackson John E. [ed] *Institutions in American Society: Essays in Market, Political and Social Organizations*, Ann Arbor, University of Michigan Press, pp. 81-108.