Yvon PESQUEUX
Hesam Université (ESDR3C)
Professeur du CNAM
E-mail **yvon.pesqueux@lecnam.net / yvon.pesqueux@gmail.com**
Site web **esd.cnam.fr**

Dix jalons d'épistémologie en sciences de gestion

Résumé

Ce texte présente dix jalons d'épistémologie en sciences de gestion. Le texte est organisé de la manière suivante. Après avoir présenté les sciences de gestion comme champ de savoir et les jalons « rigueur – pertinence – impact », « approche substantialiste – approche contextualiste », « pluri-, inter-, transdisciplinarité », « les disciplines des sciences de gestion », « mot valise » - « concept ombrelle » - « objet frontière », « organisation » - « *organizing* », « fonctionnalisme – substantialisme – essentialisme », il propose un focus sur ontologie et terminologie, un focus sur la notion d'« objet », un jalon sur l'ontologie des concepts, un jalon sur les trois questions (gnoséologique, méthodologique, enjeux axiologiques & pragmatiques & téléologiques & politico-éthiques) ainsi que sur les critères de fiabilité, de validité du construit, de validité interne et validité externe, il fait un point sur l'approche vitaliste, l'approche conventionnaliste, l'approché généraliste et l'approche culturaliste ainsi que leur mise en tension et le jalon correspondant puis une conclusion sur la question gnoséologique en sciences de gestion.

Introduction

C'est après la Révolution industrielle, depuis l'apparition de la grande organisation comme phénomène social suffisamment important que se pose la question de la construction d'un champ de savoir qui lui soit spécifique, celui des sciences de gestion, la grande entreprise en étant la manifestation concrète majeure. C'est la socialisation dans cet endroit spécifique qui constitue le matériau empirique et conceptuel et l'enjeu de la création de savoir, ce qui pose la question épistémologique de l'équilibre à trouver entre « rigueur », « pertinence » et « impact », le positionnement de la création de savoir sur chacun de ces extrêmes conduisant à des savoirs différents et les choix effectués devant soigneusement peser la tension qui opère entre l'utile (qu'il s'agisse de la problématique ou des références) et l'applicable, ce qui est utile (au sens large du terme bien sûr) n'étant pas comme cela applicable. Sous forme d'image, on pourrait dire que la référence à la rigueur est ce qui fait grossir quand avec celle qui concerne la pertinence et l'impact, il s'agit de grandir. Si les sciences de gestion sont aujourd'hui un champ disciplinaire, tout l'enjeu tourne autour de son statut comme champ discipliné, tant sur le plan de ses composantes (organisation, stratégie, *marketing*…) que sur le plan de la substance de sa recherche.

Son champ de connaissances est structuré sur la base d'une trilogie « théories des organisations – questions d'organisation (qui est une « traduction – interprétation » du terme « *organizational behavior* », la notion de « questionnement organisationnel » nous semblant plus appropriée que l'expression de « comportement organisationnel » qui réduit en français le questionnement à la vie du sujet dans l'organisation, c'est-à-dire à sa vie d'agent organisationnel) – techniques d'organisation » (qui mettent l'accent sur l'aspect protocolaire des catégories organisationnelles ; c'est en cela que les sciences de gestion se situent en proximité avec les sciences de l'ingénieur).

Comme toute science sociale, il se pose le double problème de ses frontières avec les autres, tant celles qui se définissent par leur « objet » (« anthropologie – ethnologie », sciences politiques, sociologie par exemple) que celles qui se définissent par leur méthode (histoire, sciences économiques, par exemple).

Si on peut rapidement dire que l'objet de l'« anthropologie – ethnologie » est la compréhension du groupe, les sciences de gestion lui empruntent la méthode de l'enquête ethnographique y compris dans sa réduction pédagogique avec l'étude de cas. L'étude de cas pose la question de sa distinction avec l'illustration et l'exemple.

Elle emprunte des perspectives à la sociologie en considérant l'organisation comme étant assimilable, sous plusieurs de ses aspects, à la société, à la téléologie près car si l'organisation se fonde au regard d'un but, il n'en va pas de même pour la société. Elle y a puisé de quoi fonder l'hypothèse de la contingence, l'analyse sociotechnique, l'analyse stratégique, l'analyse culturelle, etc. En miroir, certains de ses « objets » se sont vus « sociologisés » avec le développement des sociologies à épithète : sociologie du travail, sociologie des organisations, par exemple.

Elle emprunte la tension qui opère entre le pragmatico-téléologique et le politico-éthique aux sciences politiques, mais en en renversant la hiérarchie, le pragmatico-téléologique l'emportant sur le politico-éthique.

Elle emprunte sa méthode à l'histoire quand il s'agit d'inscrire les catégories des sciences de gestion dans le temps.

Elle empruntera le cadre de la micro-économie, essentiellement par extensivité des catégories de la théorie de la firme. Cette extensivité vaut aussi porosité avec plusieurs questionnements des sciences de gestion.

Elle emprunte à la psychologie sociale sa représentation de l'agent organisationnel en action, qu'elle soit formulée dans les catégories de l'*ethos* (comme l'« agent » de la théorie de l'agence[1] ou l'« acteur » de la sociologie du pouvoir de M. Crozier & E. Friedberg[2]) ou dans les catégories du *psychos*, c'est-à-dire comme sujet devant rendre compatible ses intentions personnelles avec celles de l'organisation.

[1] M. C. Jensen & W. C. Meckling, « Rights and Production Functions : an Application to Labor-Management Firms and Codetermination », *Journal of Business*, 1979, vol. 52, n°4

[2] M. Crozier & E Friedberg, *L'acteur et le système*, Seuil, Paris, 1977

Premier jalon d'une épistémologie des sciences de gestion : positionner sa recherche dans la trilogie « rigueur – pertinence – impact »

H. Dumez[3] soutient que la « *gestion se distingue de l'économie et de la sociologie* », par le fait que « *la gestion étudie la manière dont des acteurs parviennent ou non à réaliser leurs choix en élaborant des dispositifs. Ces choix peuvent être librement calculés et faits, ou imposés par des structures ou des circonstances, et sont très probablement le plus souvent un mélange de tout cela* » (p. 65). Il ajoute « *ce qui fait la nature de la gestion comme discipline est l'intérêt qu'elle porte aux dispositifs, aux agencements notamment organisationnels, visant à coordonner l'action et obtenir un résultat* » (p. 66).

C'est en cela que les sciences de gestion vont être marquées par une dimension empirique majeure. Attention, ce n'est pas parce que l'on manipule des concepts qu'ils sont dépourvus de dimension empirique. Attention encore, l'usage d'un mot ne fait pas forcément concept. Une confusion courante est souvent effectuée entre dimension empirique et validation empirique, validation qui pose la question de la construction d'un protocole de recherche. Les deux grandes options de départ reposent sur la distinction à opérer entre une approche substantialiste (l'étude de l'organisation « en soi ») et une approche contextualiste (l'organisation est ce qu'elle est au regard d'un contexte dont la compréhension est alors considérée comme majeure).

Il est également important de souligner si la recherche envisagée est exploratoire ou non dans la mesure où cela marque son statut et ses références.

Deuxième jalon d'une épistémologie des sciences de gestion : positionner sa recherche dans une des deux options : « approche substantialiste – approche contextualiste » et préciser li la recherche est exploratoire (ou non)

Comme tous les champs de savoirs, les sciences de gestion opèrent par création conceptuelle *stricto sensu*, mais aussi par emprunts au gré des controverses et interpellations de son champ. Les trois perspectives (pluridisciplinarité, interdisciplinarité et transdisciplinarité) reposent sur la tension qui vaut entre proche (et distant) avec important (et accessoire). Mais soulignons d'emblée l'orthogonalité des deux logiques, ce qui est distant pouvant être important.

M. Gibbons *et al.*[4] mettent en avant l'existence deux modes de production de la connaissance : l'une, traditionnelle (M1K) et l'autre, nouvelle (M2K). Le mode M1K,

[3] H. Dumez, « La compréhension de l'entreprise entre description, théorie et norme », *in* B. Segrestin & R. Baudoin & S. Vernac (Eds.), *L'entreprise, point aveugle du savoir*, Sciences Humaines, Paris, 2014, pp. 137-152.

[4] M. Gibbons & C. Limoges & H. Nowotny & S. Schwartzman & P. Scott P. & M. Trow M., *The New Production of Knowledge: The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies*, Sage, London, 1994

élaboré dans les universités ou dans les laboratoires scientifiques, correspond à la fabrication « normale » du savoir. Cette connaissance est le plus souvent disciplinaire. Le mode M2K porte le plus souvent sur des sujets transdisciplinaires. Le M2K est très sensible au contexte dans lequel il est pratiqué, contexte propre à chaque équipe de recherche.

C'est ainsi qu'il est important de distinguer :

- La pluridisciplinarité qui consiste à aborder une question du point de vue de plusieurs disciplines ; la responsabilité sociale de l'entreprise peut ainsi être considérée du point de vue de la philosophie politique, du droit et de celui des sciences de gestion, au regard d'une ontologie de la notion, mais dont le risque est l'« extériorité – éloignement » réciproque des champs disciplinaires. Elle vaut par la reconnaissance d'une confrontation dans le champ de plusieurs disciplines à des problèmes communs. Les raisonnements y sont l'intégration d'apports effectués à une question dans d'autres disciplines, l'intégration, l'assimilation et / ou l'accommodation étant des modalités de cette confrontation. F. Darbellay[5] estime que la pluridisciplinarité ne serait qu'une juxtaposition de disciplines. Dans la pluridisciplinarité, chaque discipline garde son autonomie, ne réinterroge pas ses présupposés au regard de l'autre discipline et ne fait qu'apporter son propre éclairage sur un objet d'étude lui-même analysé par d'autres. La classification de l'OCDE définit la pluridisciplinarité comme une approche qui juxtapose les disciplines. Cette perspective est sensiblement la même que celle avancée par J. Piaget [6] qui conçoit la pluridisciplinarité comme un « stade de départ ». La pluridisciplinarité est la rencontre autour d'un thème commun entre chercheurs, enseignants de disciplines distinctes, mais où chacun conserve la spécificité de ses concepts et méthodes. Il s'agit d'approches parallèles tendant à un but commun par addition des contributions spécifiques. Dans le cadre d'un développement technologique, différentes disciplines ou métiers peuvent collaborer pour traiter chacun un sous-problème. J.-P. Resweber[7] soutient que la pluridisciplinarité définit la logique d'une mise en convergence de plusieurs disciplines, en vue d'examiner, sous plusieurs aspects, une question donnée. Il discute la position de P. Charaudeau[8] en soutenant que la pluridisciplinarité n'est pas la juxtaposition de savoirs, mais la mise à l'épreuve des pouvoirs inhérents à chaque discipline qui a tendance, par sa clôture, à ériger des conclusions provisoires en dogmes ou en vérités. Elle invite à interroger les représentations, les notions et les concepts utilisés mais seule, elle est impuissante à mettre ce programme à l'œuvre. J.-P. Resweber met en avant le fait que la pluridisciplinarité est un moment indispensable au développement de l'interdisciplinarité. En effet, pour pratiquer l'interdisciplinarité les chercheurs concernés devraient être polycompétents. Ils doivent maitriser relativement les objets des autres disciplines donc ils deviennent pluridisciplinaires.

[5] F. Darbellay, *Interdisciplinarité et transdisciplinarité en analyse des discours. Complexité des textes, intertextualité et transtextualité*, Slatkine, Genève, 2005

[6] J. Piaget, « Épistémologie des relations interdisciplinaires » *in* L. Apostel & G. Berger & A. Briggs & G. Michaud (Eds.), *L'interdisciplinarité. Problèmes d'enseignement et de recherche dans les universités*, Paris, Organisation de coopération et de développement économiques, Paris, 1972, pp. 131-144

[7] J.-P. Resweber, « Les enjeux de l'interdisciplinarité », *Questions de communication*, n° 19, 2011, pp. 171-200.

[8] P. Charaudeau, « Pour une interdisciplinarité « focalisée » dans les sciences humaines et sociales », *Questions de communications*, n° 10, 2010, pp. 195-222.

- L'interdisciplinarité qui se confronte aux frontières entre les disciplines, peut être conçue comme un échange entre disciplines sur la base des arguments suivants :
  - L'argument de complémentarité : sociologie et sciences de gestion, par exemple, étudient la socialisation au regard de « lieux » différents ;
  - L'argument de la circulation de concepts et de méthodes entre les disciplines : de l'enquête ethnographique de l'« anthropologie – ethnologie » à l'étude de cas en sciences de gestion, par exemple, comme perspective de l'observation « immergée », les raisonnements en présence tenant alors de l'analogie (en particulier l'analogie des logiques des disciplines voisines qui valident alors le transfert des logiques de l'une dans l'autre comme cela est à l'œuvre dans l'usage des métaphores), du mimétisme ;
  - L'argument de la confrontation à un même « objet » mais avec des trajectoires argumentatives différentes, cet argument de la confrontation étant aussi en partie lié à celui de la comparaison ; c'est le cas, par exemple, avec l'apprentissage des théories de l'apprentissage individuel de la psychologie, celui des sciences de l'éducation face à celui des sciences de gestion (avec l'apprentissage organisationnel).

  Pour P. Charaudeau[9], l'interdisciplinarité consiste à établir de véritables connexions entre concepts, outils d'analyse et modes d'interprétation de différentes disciplines. Il ne suffit pas d'ajouter des disciplines sur un même objet d'analyse. Il faut faire se confronter diverses compétences disciplinaires afin de rendre plus pertinents ces concepts et outils d'analyse, ou d'étendre le champ des interprétations à partir de résultats eux-mêmes issus de protocoles d'analyse communs. L'auteur soutient que l'interdisciplinarité au sens fort est une nécessité pour toute recherche scientifique, puisque toute « vraie » innovation dans un champ implique que les chercheurs sortent de leur espace, qu'ils entrent en dialogue ou en conflit avec d'autres modèles, d'autres disciplines, d'autres manières de penser. L'interdisciplinarité peut être conçue comme un échange entre disciplines sur la base des arguments de complémentarité, de la circulation de concepts et de méthodes entre les disciplines et de la confrontation à un même « objet » mais avec des trajectoires argumentatives différentes (l'argument de la confrontation est en partie lié à celui de la comparaison).

- La transdisciplinarité qui se caractérise par la référence à des « objets » qui sont étudiés sous différentes facettes suivant les disciplines qui les concernent (la « connaissance » est un objet qui traverse ainsi la philosophie, l'économie, la sociologie, les sciences politiques et les sciences de gestion) mais dont le risque, quand on l'utilise est celui du hors champ disqualifiant. Il en va, par exemple, de la notion d'entrepreneur qui est au centre des sciences de gestion mais aussi, par exemple, de la sociologique de la transgression quand on va parler d'entrepreneur de morale.

Troisième jalon d'une épistémologie des sciences de gestion : éventuellement si nécessaire, positionner sa recherche au regard des enjeux de pluri-, d'inter- ou de transdisciplinarité

[9] P. Charaudeau, *op. cit.*

Les sciences de gestion sont institutionnalisées en France et les évaluations des carrières des enseignants-chercheurs de l'Université publique relèvent de la section 06 du *Conseil National des Universités* qui a institutionnalisé les disciplines des sciences de gestion suivantes : audit, comptabilité, contrôle, finance d'entreprise, finance de marché, logistique, gestion des ressources humaines, *marketing*, stratégie, système d'information, théorie des organisations, management public – conduisant à la question d'une interdisciplinarité à l'intérieur du champ des sciences de gestion. Ceci étant, un autre débat disciplinaire est apparu à partir du moment où des questions se sont institutionnalisées : responsabilité sociale de l'entreprise, gouvernance, management public, *management education*, etc., par exemple.

Il est important de noter l'errance notionnelle qui concerne le champ des sciences de gestion, errance qui se retrouve dans la manière de qualifier des établissements :

- *Institut d'Administration des Entreprises*, où l'on retrouve le terme d'administration comme dans *Master of Business Administration*, « administration » à comprendre dans les catégories d'H. Fayol [10], terme que l'on retrouve dans l'acceptation canadienne de « sciences de l'administration » et qui, hors France, possède pour conséquence de ne pas distinguer « gestion » d'« administration » au sens des administrations publiques ;
- La vieille dénomination d'« école de commerce » qui matérialisait le projet de la bourgeoisie de s'occuper de l'éducation de sa progéniture avec les siens dans le projet « d'entrer dans les affaires par référence » à un territoire (l'Ecole Supérieure de Commerce de …) ;
- La tension entre la dénomination d'« Ecole de management » (qui ouvre le champ au fait que le management est connoté avec les catégories du pouvoir – le management n'est pas une profession - et se différencie de la gestion, qui est connotée comme étant d'ordre technique et qui, sauf pour la profession comptable, ne relève pas non plus d'une profession) et celle de *business school* où la notion de « *business* » est la marque d'une élite professionnelle et de pouvoir alors que, comme pour le management, n'y a pas véritablement de profession correspondant au *business*).

Rappelons, avec C. Dubar & P. Tripier[11], les quatre acceptions du terme de profession :

- Une déclaration constitutive de l'identité professionnelle (perspective interactionniste entre l'identité pour soi et l'identité pour autrui) ;
- Un emploi (une qualification professionnelle, perspective fonctionnaliste) ;
- Un métier (une spécialisation professionnelle, autre perspective fonctionnaliste) ;
- Une fonction (relative à une position professionnelle donc constitutive d'un rôle, perspective situationniste).

Une profession est adossée à des textes institutionnels (cf. la profession comptable).

Quatrième jalon d'une épistémologie des sciences de gestion : positionner sa recherche dans une des disciplines ou une des questions institutionnalisées avec la possibilité d'effectuer un *mix*, mais compte

[10] H. Fayol, *Administration industrielle et générale*, Dunod, 1977 (Ed. originale : 1916)
[11] C. Dubar & P. Tripier, *Sociologie des professions*, Armand Colin, Paris, 1988

tenu d'un rattachement de premier rang
(exemple : gouvernance en 1° rang et stratégie en second rang)

Il est également important de signaler la notion d'« objet frontière » qui est un « objet » ou une notion dont l'usage est commun dans différentes communautés sociales et académiques comme il en va, par exemple, avec la notion de culture dont on retrouve l'usage en sciences de gestion, mais aussi dans d'autres sciences sociales (l'anthropologie où elle est en quelque sorte née, la sociologie et les sciences politiques).

La notion d'objet-frontière est issu de la *grounded theory*[12] (« théorie ancrée » car elle construit une théorie à partir de matériaux de terrain et s'inscrit dans une logique interactionniste - S. L. Star & J. Griesemer[13]) au regard d'agents relevant de différents « mondes sociaux » et qui réussissent à se coordonner, malgré des différences de points de vue. Il est alors aussi question d'arrangements hybrides compte-tenu d'une approche écologique de la situation qui ne privilégie aucun des points de vue en présence du fait de plusieurs processus de traduction dont la cohérence est l'issue. Un « objet frontière » est un « *« objet » dont la structure est suffisamment commune à plusieurs mondes sociaux pour qu'elle assure un minimum d'identité au niveau de l'intersection tout en étant suffisamment souple pour s'adapter aux besoins et contraintes spécifiques de chacun de ces mondes* »[14]. Il est donc malléable et constitue une sorte d'« objet bibliothèque » à la différence de la position de M. Callon[15] pour qui la convergence est majeure. Un « objet frontière » est « *abstrait et concret, général et spécifique, conventionnel et adapté à l'utilisateur, matériel et conceptuel (une base de données, un protocole)* ». Un « objet frontière » est utilisé à des fins aussi bien descriptives, explicatives que normatives.

C'est T. F. Gieryn[16] qui a mis en avant les stratégies discursives de démarquation entre « science » et ce qui ne l'est pas. Cette frontière se caractérise par une logique continue d'« inclusion – exclusion » des travaux menés au sein d'une communauté scientifique. Le travail à la frontière est une logique qui se retrouve dans de nombreux champs disciplinaires, mais aussi au sein d'une profession[17] ou encore au sein d'un champ

[12] B. G. Glaser & A. Strauss, *Discovery of Grounded Theory. Strategies for Qualitative Research*, Adline, Chicago, 1967
[13] S. L. Star & J. Griesemer J. (1989), « Institutionnal Ecology, « Translations », and Boundary Objects: Amateurs and Professionals on Berkeley's Museum of Vertrebate Zoologie », *Social Studies of Science*, vol. 19, n° 3, 1989, pp. 387-420.
[14] P. Trompette & D. Vinck, « Retour sur la notion d'objet-frontière », *Revue d'anthropologie des connaissances*, vol. 3, n° 1, 2009, pp. 5-27
[15] M. Callon, « Éléments pour une sociologie de la traduction. La domestication des coquilles Saint-Jacques et des marins-pêcheurs dans la baie de Saint-Brieuc », *L'année sociologique*, vol. 36, 1986, pp. 169-208 – B. Latour & S. Woolgar, *Laboratory Life: the Social Construction of ScientificFfacts*, Sage, 1979
[16] T. F. Gieryn, Boundary-Work and the Demarcation of Science from Non-Science: Strains and Interests in Professional Ideologies of Scientists, *American Sociological* Review, vol. 48, n° 6, Dec., 1983, pp. 781-795
[17] A. Abott, « Transcending General Linear Reality », *Sociological* Theory, vol. 6, n° 2, Autumn, 1988, pp. 169-186, DOI: 10.2307/202114, https://www.jstor.org/stable/202114

organisationnel[18]. A. Langley *et al.* définissent le travail à la frontière comme « *l'action individuelle et collective qui vise à influencer les frontières sociales, symboliques, matérielles et temporelles qui affectent des groupes, des occupations et des organisations* ». Une frontière est d'abord symbolique (cf. une marque), sociale (la logique « inclusion – exclusion »), spatiale et matérielle.

A. Langley *et al.* identifient trois formes de travail à la frontière :

- Le travail à la frontière compétitif : c'est la volonté affirmée de construire la frontière ;
- Le travail à la frontière collaboratif : c'est l'affirmation d'une logique d'ouverture ;
- Le travail à la frontière configuratif : c'est la logique de transformation des frontières existantes.

Pour ce qui est du « concept ombrelle », P. M. Hirsh & D. Z. Lewin[19] le définissent comme un *« concept ou une idée large utilisée de manière lâche pour comprendre et rendre compte d'un ensemble de phénomènes divers* ». Il se caractérise, au début de son usage, par un assemblage théorique de notions, dont les fondements théoriques sont pourtant disparates (W. G. Astley[20]). Par la suite, il conduit à mettre en avant une notion difficilement critiquable (cf. la responsabilité sociale de l'entreprise). P.M. Hirsh & D. Z. Lewin proposent un modèle évolutionniste en cycle de vie des « concepts ombrelles » à partir de quatre étapes : l'excitation naissante (qui se caractérise par un enthousiasme des auteurs), le défi de validité (le concept est soumis à l'épreuve de tests), le rangement dans des typologies (les différentes approches sont classées au regard de sous-dimensions conduisant à des typologies dominantes et des typologies dominées) et l'effondrement du concept (au regard de débats qui s'éternisent où à l'apaisement des controverses). Le passage d'une étape à l'autre est à leurs yeux associé à des controverses entre les protagonistes qui cherchent à démontrer l'intérêt d'un élargissement de la vision associée concept, en particulier au regard de phénomènes observables et les gardiens de la validité et de la fiabilité scientifique au regard d'une confrontation à la « réalité ».

De façon plus vulgaire (mais peut être tout aussi juste) il est aussi question de « mots valise » (cf. la notion de « performance » qui nécessite avant tout d'ouvrir la valise pour savoir ce que l'on y met dedans). A l'ère des TIC, il est aussi question de les qualifier de *buzzword*.

Cinquième jalon d'une épistémologie des sciences de gestion : expliciter la validité des termes de sa problématique de recherche au regard de leur caractéristique comme « mot valise », « concept

[18] A. Bucher & V. Silke & S. Chreim & A. Langley & T. Reay (2016) « Contestation about Collaboration: Discursive Boundary Work among Orofessions », *Organization Studies*, vol. 37, n° 4, 2016, pp. 497-522.

[19] P. M. Hirsh & D. Z. Lewin, « Umbrella Advocates versus Validity Police: A Life-Cycle Model », *Organization Science*, vol. 10, n° 2, 1999, pp. 199-212

[20] W. G. Astley, « Administrative Science as Socially Constructed Truth », *Administrative Science Quarterly*, vol. 30, 1985, pp. 497-513.

ombrelle » ou « objet frontière »

P. Davout & J. Mélèse[21] proposent quatre définitions de la notion :
- Au sens de la sociologie des organisations, les organisations humaines ou organisations socio-économiques ou systèmes sociotechniques sont des termes génériques désignant les entreprises, administrations, services, postes de travail. C'est à la fois l'ensemble et ses sous-ensembles ;
- Au sens d'une propriété attribuée à un système physique, vivant ou humain, pour expliquer sa genèse, son comportement, son évolution (cf. l'organisation du corps humain) ;
- Etat d'organisation d'une entité qui recouvre l'ensemble des principes, des méthodes, des règles et des procédures qui définissent la structure et régissent son fonctionnement ;
- Au sens d'organiser, de faire de l'organisation. C'est alors un processus d'adaptation et d'évolution qui engendrent et transforment les états d'organisation par la création ou la modification de certaines relations, règles ou structures. C'est aussi le changement organisationnel dans toute sa variété, liée aux causes, à l'ampleur des changements, etc.

P. Bernoux[22] définit l'organisation comme « *une division des tâches, une distribution des rôles, un système d'autorité, un système de communications et un système de « contribution – rétribution »* ».

« *L'organisation est à la fois organisée et organisante c'est-à-dire qu'elle cherche à maintenir la socialisation qui lui est inhérente ce qui lui permet en même temps de se maintenir ; elle cherche à relier les agents organisationnels et à se relier, c'est-à-dire à relier les agents organisationnels avec les autres ; elle cherche à produire des biens et des liens ce qui lui vaut d'assurer sa pérennité. L'organisation matérialise l'existence d'un « équilibre » entre des logiques structurelles et celles des agents qui les animent. L'organisation est donc une construction sociale contingente qui prend en compte des objectifs, des conditions d'environnement et la mentalité des agents qui s'y trouvent. C'est donc un système sociotechnique (socio pour les rôles, le système d'autorité, la communication et le système de rémunération et technique pour les tâches et leur division). Une organisation se fonde sur un ensemble de règles fondatrices de la vie organisationnelle (que ces règles soient suivies ou transgressées), une frontière venant marquer la séparation entre un dedans et un dehors, de la coordination, un but (et des objectifs) fondateur de sa téléonomie et un principe d'allocation des ressources* » (A.-C. Martinet & Y. Pesqueux[23]).

Elle pose donc un double problème en matière d'investigation en ouvrant la voie à une recherche sur les contenus (l'organisation) et une recherche sur les processus (l'*organizing*).

[21] P. Davout & J. Mélèze, « Rapport sur les sciences de l'organisation » *in* R. Ribette (Ed.), *Organisation apprenante et gestion par chaque acteur de ses propres ressources humaines*, Editions d'Organisation, Paris, 1986, pp. 57-79
[22] P. Bernoux, *Sociologie des organisations*, Seuil, collection « essais », Paris, 2009
[23] A.-C. Martinet & Y. Pesqueux, *Epistémologie des sciences de gestion*, Vuibert, collection « fnege », Paris, 2013

Sixième jalon d'une épistémologie des sciences de gestion : positionner sa recherche dans la logique « organisation » ou « *organizing* »

La racine du mot est la notion d'« organe » qui va marquer la conception fonctionnaliste de l'organisation. Les modalités de la socialisation organisationnelle mêlent les logiques suivantes : la socialité groupale de la horde, la socialité impersonnelle de la bureaucratie et la socialité culturelle par les valeurs. Cette socialisation est marquée par la double tension « hétéronomie – autonomie » et « dépendance – indépendance » à laquelle l'agent organisationnel se trouve confronté. Il y est aussi question de ranger et de classer, donc de mise en ordre. M. Foucault[24] distingue l'hétéronomie disciplinaire de l'hétéronomie sécuritaire au regard du jeu de l'ordre et de l'injonction. Les dispositifs de sécurité relèvent de techniques conduisant les individus à modifier en conséquence leurs comportements. Il s'agit d'obtenir un comportement dans l'action en replaçant les corps dans un monde de signaux afin que le sujet intègre les codes de son environnement. La discipline a pour fonction d'empêcher tout y compris dans le détail. Par distinction avec le disciplinaire, le sécuritaire est plus générale et s'appuie sur des relais pour établir et entretenir la contrainte sans que ceci n'ait forcément un sens clair par rapport au projet défendu au regard d'un ordre imaginé, le sécuritaire étant moins tangible et plus diffus que le disciplinaire. L'ordre et l'injonction appartiennent au champ de l'exécution de l'action pour faire faire, faire agir afin de garantir un résultat et servent sert à renforcer la robustesse du processus de décision[25].

C'est cet ancrage qui permet de distinguer trois visions :

- La vision fonctionnaliste : l'organisation remplit rationnellement des fonctions, ces fonctions étant constitutives d'une structure fondatrice du processus décisionnel à partir de la boucle « information – décision », au regard de sa téléologie ;
- La vision substantialiste : l'organisation est construite sur des éléments constitutifs de sa substance comme des relations – internes à l'organisation quand il s'agit des relations entre les agents organisationnels (la relation de travail), externes quand il s'agit, par exemple, d'établir des relations avec des « parties prenantes » si l'on raisonne dans les catégories de l'*organization*, des dynamiques telles que la standardisation[26], autre modalité constitutive de la structure, une représentation du pouvoir en termes d'autorité et d'influence au nom de la primauté accordée au processus rationnel de décision[27] (son univers de contingence) si l'on raisonne dans les logiques de l'*organizing*. La notion de relation permet de recouvrir une logique de coopération et une logique de compétition (la coopétition), conférant ainsi à la notion de relation une dimension particulièrement réaliste. C'est aussi le lieu de la transformation des

[24] M. Foucault, *Sécurité, territoire et population – Cours au Collège de France 1977-1978*, Gallimard & Seuil, collection « hautes études », Paris, 2004

[25] S. Agulhon, *L'injonction de sécurité : définition d'un moyen d'action hétéronome qui mobilise l'autonomie*, Thèse Mines Paristech, 2016

[26] N. Brunsson, « La standardisation comme mode d'organisation », *Séminaire Condor*, Paris, 15/11/2001

[27] G. R. Salancik & J. Pfeffer & J. P. Kelly, « A Contingency Model on Influence in Organizational Decision-Making », *Pacific Sociological Review*, vol. 21, n° 2, April 1978

affects en conscience.

- La vision essentialiste : on se réfère alors à des valeurs constitutives de l'essence de l'organisation ou encore à des mythes comme celui de la rationalité et de l'efficience[28]. Cette vision est particulière à l'*organizing* comme le démontre R. Chia[29] quand il fait du changement l'essence de l'organisation.

Septième jalon d'une épistémologie des sciences de gestion : positionner sa recherche dans une approche plutôt fonctionnaliste, plutôt substantialiste ou plutôt essentialiste et établir une hiérarchie entre ces approches, le plus souvent mélangées

Rappelons que le terme d'« épistémologie » vient du grec *épistémê* (connaissance, science) et de *logos* (« discours sur » mais aussi « logique de »). Elle « *étudie de manière critique la méthode scientifique, les formes logiques et modes d'inférence utilisés en science, de même que les principes, concepts fondamentaux, théories et résultats des diverses sciences, et ce, afin de déterminer leur origine logique, leur valeur et leur portée objective* »[30]. De manière plus large, elle fonde une théorie de la connaissance qui ne concerne donc pas seulement la connaissance scientifique. L'épistémologie, qui se consacre à une réflexion sur le « réel », se distingue ainsi de la métaphysique qui, elle, se consacre à une réflexion sur la réalité. Comme le souligne R. Bédard[31], l'épistémologie fonde les démarches de construction de la connaissance par différence avec la praxéologie (qui concerne les conduites et les pratiques), l'ontologie (qui concerne l'origine des concepts utilisés en sciences de gestion) et l'anthropologie (les valeurs). Ontologie et anthropologie ne sauraient valoir sans une cosmologie (c'est-à-dire un univers de pensée). L'épistémologie est aussi ce qui fonde le processus de conceptualisation c'est-à-dire la construction d'une représentation (la sédimentation des concepts), la mobilisation ou circulation (du concept ainsi construit souvent avec d'autres concepts venant à l'appui de celui qui est mobilisé) et l'extension du concept dans le projet de comprendre une situation. Deux notions viennent à l'appui de celle de conceptualisation : les critères constitutifs et l'appartenance à un ensemble – une famille – de concepts. C'est J. F. Ferrier qui, en 1856, est le premier auteur à évoquer la notion (dans *Epistemology or Philosophy of Knowledge*). J. Piaget[32] va en faire l'étude de la constitution des connaissances valides.

Avec l'épistémologie, il est donc question de fonder un ensemble « problématique – démonstration ».

[28] J. Meyer & B. Rowan, « Institutionalized Organizations : Formal Structure as Myth and Ceremony », *American Journal of Sociology*, vol. 83, pp. 340-363

[29] R. Chia, « Time, Duration and Simultaneity: Rethinking Process and Change in Organizational Analysis », *Organization Studies*, vol. 23, n° 6, 2002, pp. 863-868

[30] R. Nadeau, *Vocabulaire technique et analytique de l'épistémologie*, PUF, Paris, 1999

[31] R. Bédard, Le losange aux quatre dimensions philosophiques, *Document de travail HEC Montréal*, 2000, 22 p.

[32] J. Piaget, *Epistémologie des sciences de l'Homme*, Gallimard, collection « idées », Paris, 1977

Mais il est nécessaire de positionner *épistémè* par rapport à l'autre pan du savoir qu'est la *technè* (l'art de faire), ces deux registres étant étroitement liés dans les sciences de gestion.

Rappelons les catégories de la philosophie grecque quant à la connaissance avec l'*eidos* (ce qui relève de la validité), la *doxa* (opinions et croyances), la *noésis* (ce qui relève de la vérité), la *pistis* (la connaissance issue de l'abstraction), l'*épistémè* (le fondement du savoirs fondant la connaissance abstraite et généralisée qui est associée à la *gnosis*, le savoir issu de l'expérience), la *techné* (connaissance fondant la réalisation, l'art de faire), la *phronesis* (sagesse prudente fondant l'action en fonction des situations) et la *métis* (connaissance pratique, intelligence rusée venant elle-aussi fonder l'action), catégories fondatrices de toute recherche.

Focus sur ontologie et terminologie[33]

L'ontologie est un terme introduit au XVII° siècle par R. Göckel, dans *Lexicon philosophicum*, (1613-1615) et qui désigne la science de l'être « en général » et ses attributs essentiels avec des séries de couples conceptuels comme « quantité et qualité », « nécessité et contingence », « simplicité et composition », « finitude et infinitude », « identité et diversité », « cause et effet », etc. représentatifs du concept mentionné. C'est avec la phénoménologie que le concept d'ontologie est devenu central avec Husserl qui a parlé d'« ontologies régionales » et de « sciences idéales de genres d'êtres » qui sont l'objet de plusieurs sciences (par exemple, l'ontologie régionale du « vivant ») puis avec Heidegger. C'est l'ensemble des « objets » reconnus comme existants dans un domaine. L'ontologie ne cherche pas à comprendre le monde, mais à le construire à partir des objets décrits tels qu'ils sont perçus, à travers des qualités que l'expérience leur attribue (cf. les exemple d'attributs mentionnés ci-dessus. Les concepts se forment et se structurent par abstraction de qualités communes.

Le concept de terminologie met l'accent sur une pratique, alors que l'ontologie relève de la métaphysique. La terminologie est une discipline se réfère à la linguistique et à l'épistémologie. C'est une langue associée à une pratique technique ou scientifique propre à un domaine (un technolecte). Les termes employés, spécifiques à un domaine, sont partagés par ses locuteurs. La réflexion sur la terminologie se développe à partir de la première moitié du XX° siècle à partir d'E. Wuster[34] qui pose les principes méthodologiques du travail terminologique. Elle s'intéresse à des notions (concepts) et aux expressions les nommant (approche onomasiologique) ou à des « expressions métiers » et aux connaissances qu'elles désignent - approche sémasiologique).

Le concept peut être défini comme l'expression d'un ensemble de caractères communs aux objets qui le concernent. Il n'est ni vrai ni faux, il « est ».

Apparues aux Etats-Unis au début des années 1990 pour des projets d'ingénierie collaborative, les ontologies fondent le projet d'une représentation du monde et du sens

[33] Les éléments de ce texte sont tirés de C. Roche, « Terminologie et ontologie », *Langages*, vol. 39, n° 157, 2005, pp. 48-62, doi : 10.3406/lgge.2005.974

[34] E. Wuster, *Grundbegriffe bei Werkzeugmaschinen*, Technical Press/Economic Commission for Europe of the United Nations, Londres, 1967, 1re éd.

des mots pour en parler qui soit compréhensible, et donc partageable, aussi bien par des humains que par des logiciels. Comme pour les terminologies, les ontologies en ingénierie des connaissances sont une réponse à un besoin de normalisation des communications et des échanges. « *Définie pour un objectif donné et un domaine particulier, une ontologie est pour l'ingénierie des connaissances une représentation d'une modélisation d'un domaine partagée par une communauté d'acteurs. Objet informatique défini à l'aide d'un formalisme de représentation, elle se compose principalement d'un ensemble de concepts définis en compréhension, de relations et de propriétés logiques* ». Comme pour les terminologies, il est demandé aux ontologies de vérifier les propriétés de consensus, de cohérence, de précision et d'évolutivité afin qu'elles puissent être acceptées et exploitées, propriétés qui dépendent des propriétés du formalisme de représentation utilisé.

L'organisation pose la question des normes, standards et règles qui transcendent l'individu mise en tension avec l'autre question qui est celle de l'intention du sujet, ce qui pose la question de la nature des « objets » organisationnels et celle de savoir à quelle « réalité » ils s'adressent. C'est en cela que l'on est face à l'ontologie des faits sociaux et, parmi eux, à celle des faits organisationnels.

Focus sur la notion d'« objet »

M. Nussbaum[35] distingue plusieurs sens à l'idée d'objet : 1. Instrumentalité (l'objet est un moyen), 2. Absence d'autonomie (l'objet ne décide pas), 3. Inertie (l'objet ne peut se mouvoir de lui-même), 4. Fongibilité (l'objet est interchangeable avec d'autres objets), 5. Violabilité (l'objet ne possède pas de barrières protectrices), 6. Possession (l'objet peut être possédé par un autre), 7. Absence de subjectivité (l'objet ne possède pas d'expérience, de sensations, d'émotions, etc.). C'est en cela que l'objet se situe dans l'instrumentalité.

Huitième jalon d'une épistémologie des sciences de gestion : positionner sa recherche en spécifiant l'ontologie des « concepts » qui la constituent. Cette ontologie est constitutive de la triangulation conceptuelle de la recherche.

Exemple : la responsabilité sociale de l'entreprise aujourd'hui entre une doctrine de l'entreprise, des outils qui la matérialise, un contexte institutionnel (avec la primauté accordée aujourd'hui au développement durable dans ce domaine)

Avant d'aborder la question d'une épistémologie des sciences de gestion, il faut souligner les trois registres de l'épistémologie :

- Celui d'un champ conceptuel d'ordre philosophique apparu dans la 2° moitié du XVIII° siècle, par « rupture » avec la métaphysique ;

[35] M. Nussbaum, *Sex and Justice*, Oxford University Press, 1999

- Celui d'une logique et, à cet égard il est question d'épistémologies (une épistémologie positiviste et des épistémologies critiques dans le domaine des sciences de gestion, par exemple) ;
- Celui des fondements d'une discipline (une épistémologie des sciences de gestion pour ce qui nous concerne ici, au même titre qu'il existe une épistémologie des sciences physiques, du droit, etc.).

C'est ce qui conduit J.-L. Lemoigne[36] à poser trois questions liées à une épistémologie :

- Qu'est-ce que la connaissance (question gnoséologique) ? Cette perspective répond à la question « quoi ? » et conduit aux deux attitudes suivantes : celle qui considère l'organisation comme une « chose », d'ordre ontologique et celle qui conduit à la considérer comme un processus (d'ordre phénoménologique) au regard de la tension « neutralité – implication ». C'est aussi dans ce cadre qu'opère la rencontre entre un savoir profane et un savoir d'expert.
- Comment s'est-elle constituée ou engendrée (question méthodologique) ? Cette perspective répond à la question « comment ? » dont la réponse va différer selon l'attitude adoptée dans la réponse à la question gnoséologique et conduit à justifier la méthode adoptée. I. Hacking[37] nous en rappelle les fondamentaux : la méthode inductive (qui part de l'inutilité de faire des hypothèses), la méthode abductive (qui part d'hypothèses vérifiées et éventuellement corrigées en fonction des résultats) et la méthode hypothético-déductive qui repose sur la tension « conjecture – réfutation ». La démarche hypothético-déductive se caractérise par deux étapes : le choix & la formulation des hypothèses et la vérification (compte tenu du choix d'une méthode permettant de vérifier). Il complète cette réflexion par ce qui focalise les recherches sur telle ou telle question en évoquant la question de l'intérêt (pour un sujet de recherche), celle de la symétrie (les raisons pour lesquelles un groupe de chercheurs possède des croyances « vraies » aurait une argumentation semblable à l'explication des raisons pour lesquelles un autre groupe possède des croyances fausses) qui fonde les controverses) ou encore celles des logiques de réseaux de chercheurs. Il signale enfin l'existence de trois points de blocage : la question de la contingence (qui fait que l'on « voit » quelque chose à un moment donné), celle du nominalisme (préexistence de « groupes naturels » dans lesquels vont s'intégrer les questions de recherche) et celle de la stabilité des connaissances. En particulier, dans les sciences de gestion, rappelons la grande difficulté de séparer les perceptions des comportements, sachant que ce sont les perceptions qui sont accessibles et qu'avec les perceptions, il faut se méfier des biais cognitifs (les agents observés et / ou interrogés comprennent-ils les questions comme le chercheur les pose ?) et des réponses socialement désirables. Et c'est toujours à ces biais que se confronte l'interprétation. En sciences sociales, deux grandes logiques prédominent, celle du questionnaire et de la récupération de données quantifiables et celle de l'entretien, toutes deux ouvrant la question de l'interprétation.
- Comment apprécier sa valeur ou sa validité (question axiologique, pragmatique, téléologique et politico-éthique) ? Cette perspective répond à la question « pourquoi ? » et ouvre le champ d'appréciation de la validité de l'attitude

[36] J.-L. Lemoigne, *Les épistémologies constructivistes*, PUF, collection « Que sais-je ? », Paris
[37] I. Hacking, *Entre science et réalité – ma construction sociale de quoi ?*, La Découverte, collection « Poche », n° 294, Paris, 2008

adoptée dans la réponse à la question méthodologique (la logique du raisonnement adopté est-elle cohérente ?) et à celle des valeurs associées suivant la réponse apportée à la question gnoséologique.

D'un point de vue gnoséologique, il se pose la question de l'« objet » dont il s'agit et de l'appartenance des sciences de gestion aux sciences ou bien aux techniques. La question méthodologique pose la discussion de l'attitude (positiviste ou constructiviste). La troisième question soulève la discussion axiologique de la place des sciences de gestion parmi les sciences sociales (et plus généralement les sciences humaines - par différence avec les sciences exactes), le problème pragmatico-téléologique de leur classement parmi les sciences de l'action (par différence avec les sciences de la connaissance) et le problème politico-éthique de leur classement parmi les sciences politiques et morales (par différence avec les sciences *stricto sensu*).

Le croisement entre ces perspectives conduit à faire émerger de nombreux problèmes.

Les critères de validité d'une recherche (A. Mbengue & I. Vandangeon-Derumez[38]) sont les suivants :

- Critère de fiabilité : démontrer que la démarche de recherche peut être reproduite avec les mêmes résultats. (cf. R. K. Yin[39]) ;
- Critère de validité du construit : la démarche de recherche est à même de répondre clairement aux questions de recherche ;
- Critère de validité interne : les relations mises en évidence par la recherche sont correctes (il n'existe pas d'autres explications) ;
- Critère de validité externe : établir le domaine dans lequel les résultats d'une étude peuvent être généralisés.

Les classements des disciplines scientifiques butent sur la question du critère qui permet de les classer.

La première différence est celle qui vise la dissociation « sciences exactes – sciences humaines », les sciences exactes étant supposées ne pas tenir compte de la dimension humaine du sujet tandis que les sciences humaines se focaliseraient sur cet aspect. C'est cette dimension qui rend les sciences humaines moins prédictives. Parmi les sciences humaines, la psychologie est la science humaine qui se focalise sur l'individu, les sciences sociales, composante majeure des sciences humaines, visent à la compréhension de la vie en société. Pour les sciences de gestion, c'est la vie dans cet « objet social » qu'est l'organisation. Mais, comme le signale I. Hacking[40], proposant ainsi un autre critère de distinction entre ces deux univers : « *je pense qu'une différence fondamentale entre les sciences naturelles traditionnelles et les sciences sociales réside en ce que les classifications dont on se sert dans les sciences naturelles sont des genres indifférents, tandis que celles utilisées dans les sciences sociales relèvent pour la*

[38] A. Mbengue & I. Vandangeon-Derumez, « Positions épistémologiques et outils de recherche en management stratégique », *Conférence de l'AIMS*, mai 1999

[39] R. K. Yin, « The Case Study Crisis: Some Answers », *Administrative Science Quarterly*, vol. 26, n° 1, 1981, pp. 58-65

[40] I. Hacking, *Entre science et réalité – ma construction sociale de quoi ?*, La Découverte, collection « Poche », n° 294, Paris, 2008

plupart des genres interactifs ».

La seconde dissociation différencie les sciences de l'action (à visée pragmatico-utilitaire) des sciences de la connaissance (dépourvues de cette visée). Cette dissociation permet de construire une place à la philosophie et aux mathématiques dans les sciences de la connaissance (accessoirement utiles), de différencier la place d'autres champs scientifiques entre les deux dimensions (la chimie, par exemple) et de ranger d'autres champs (comme celui des sciences de gestion ou celui des sciences de l'ingénieur) dans celui des sciences de l'action. Les sciences de gestion se trouvent alors proches d'une logique ingénierique et des notions de « technologie » et de « technique ».

La troisième dissociation sépare les sciences politiques et morales (donc les sciences de gestion) du fait de l'existence d'une téléologie, des sciences *stricto sensu*, dépourvues de téléologie, la dimension politique et morale se situant dans une arène de discussion qui leur est externe. C'est ainsi que nous avons tous un jugement sur les organismes génétiquement modifiés alors, que dans la plupart des cas, nous ne sommes pas capables de définir ce dont il s'agit ! C'est la densité des jugements de valeurs qui conduit à rattacher les sciences de gestion aux sciences politiques et morales.

Mais il ne peut être question de parler des sciences de gestion sans rappeler la distinction qu'H. A. Simon[41] introduit entre les sciences du naturel et les sciences de l'artificiel, les sciences de gestion appartenant aux secondes. Les deux corpus (sciences du naturel, sciences de l'artificiel) se trouvent chez lui réunis par une méta-discipline, celle des sciences de la conception qui construit le système symbolique nécessaire à la production des connaissances dans ces deux corpus.

Les sciences de gestion constituent aussi un champ qui pose la question de l'attitude scientifique au regard de la figure du praticien qui y est dominante. C'est à ce titre que les deux couples « concret – abstrait » et « théorique – pratique » sont articulés de façon orthogonale et que se fonde le tressage entre « savoir » et « pratique », « technologie » et « technique » au regard de ce qu'il est convenu d'appeler des « outils de gestion ».

Le questionnement épistémologique vise à clarifier la conception et à justifier de la connaissance produite dans le travail de recherche.

Neuvième jalon d'une épistémologie des sciences de gestion : quel est le positionnement de sa recherche par rapport à ces trois questions (gnoséologique, méthodologique et aux enjeux axiologique, pragmatique, téléologique et politico-éthique) compte tenu des critères (fiabilité, validité du construit, validité interne et validité externe)

De l'approche vitaliste

[41] H. A. Simon, *Les sciences de l'artificiel*, Gallimard, collection « folios essais », Paris 2004 (Ed. originale : 1968)

Cette approche se caractérise par la référence à des figures (son ontologie). Par exemple, l'entrepreneur est une figure morale fondatrice de l'approche vitaliste (dans la mesure où il se comporte en prenant entre plusieurs sources afin de produire quelque chose). Le manager en est la figure bureaucratique. Le partenaire et l'agent organisationnel en sont les deux figures agonistes, respectivement d'un point de vue « externe » et d'un point de vue « interne » à l'organisation.

L'approche vitaliste se réfère à des valeurs et à une logique « proactive ». L'évolutionnisme, une forme du vitalisme, se réfère à de l'opportunisme, donc de la sélection, au couplage (dans un « environnement » avec un couplage plus ou moins large), de la transformation. De façon plus large, l'approche vitaliste entre en phase avec le processus d'identification d'une figure, figure à la fois instituante et aspirante (l'aspiration des faits vers la figure).

Bien que particulièrement fondée pour se confronter à l'action (l'*organizing*), l'approche vitaliste comporte trois limites :

- Une limite naturaliste et une limite évolutionniste, les deux limites étant liées à la nature de l'approche ; quand l'approche vitaliste s'inscrit dans l'évolutionnisme, il y est aussi question de variation, de sélection et de développement et finalement d'allomorphisme ;
- Une limite épistémologique liée à la confusion possible entre une situation et une action (c'est par exemple le cas de la confusion « entrepreneur – *entrepreneurship* », « *leader* – *leadership* », « manager – management », « innovateur – innovation », « créateur – création », etc.).

Une autre série de limites vaut pour les figures dont il est question avec l'hypothèse vitaliste entre :

- Celles qui sont issues d'une théorie des traits, qui construit la figure partir de traits de personnalité. C'est la quête de ces traits qui donnerait une garantie que la personne concernée soit un entrepreneur et / ou un innovateur ou un *leader*. Les deux traits génériques mis en avant sont la focalisation (sur un projet, donc une focalisation projective) et la passion, la combinaison des deux venant constituer, par exemple, l'esprit d'entreprise sensé animer l'entrepreneur. L'essentialisme de cette perspective en indique la limite qui est son obscurantisme.
- La perspective situationniste qui se base sur le fait que ce sont les situations qui font de l'individu un entrepreneur et / ou un innovateur ou un *leader*. La limite en est son relativisme (de la figure qui ne peut rencontrer la situation *ad hoc*).
- La perspective interactionniste se fonde sur le tressage qui existe entre des dimensions personnelles et des situations. La limite en est son indétermination (qu'est-ce qui n'est pas interaction !). Elle présente toutefois l'intérêt d'effectuer une synthèse des positions précédentes en prenant en compte les éléments de contexte qu'ils soient d'ordre personnel (une parenté, un milieu familial), d'ordre biographique (une rencontre, un événement) ou bien encore de l'ordre de l'environnement (contexte culturel, réceptivité de la société, système éducatif, niveau de développement).

« Entreprise » et « création » vont donc de pair mais dans un tressage où l'action (le fait d'entreprendre et le fait de créer) se réfère à des logiques différentes.

C'est d'ailleurs à ce titre que T. Burger-Helmchen [42] propose une synthèse du croisement « entrepreneur – création » à partir de deux corpus théoriques, celui des théories de la découverte et celui de la théorie de la création.

De l'approche conventionnaliste

L'ontologie réciproque de l'approche vitaliste est l'approche conventionnaliste qui consiste à se référer à une convention de connaissance dans le domaine étudié. C'est une des postures de la recherche comptable qui se réfère à des conventions inhérentes au domaine (les « principes » comptable, le mot « principe » indiquant qu'il n'est pas discutable puisque c'est un principe) ou à des conventions issues du contexte institutionnel. C'est à ce titre que la comptabilité dépasse largement ce que fait le comptable.

De l'approche généraliste

Dans le cadre de l'approche généraliste, la genèse des connaissances s'accorde avec deux aspects primordiaux, la téléologie inhérente à l'organisation et ses critères de contingence (par exemple la taille, le secteur et la technologie, etc.). Les connaissances ainsi créées posent la question de leur dimension singulière ou généralisable. La vocation à la généralisation conduit à transcender la contingence du lieu, voire du moment, contingences fondatrices de la singularité. Si, par exemple, l'on met l'accent sur la notion d'« école », c'est de transférabilité dont il est question même si « généralisation » n'est pas assimilable comme cela à « transférabilité ».

De l'approche culturaliste

C'est quand l'accent est mis de façon primordiale sur la contingence du lieu que se fonde l'approche culturaliste. Cette approche vaut à partir de la tension « particulier – universel », la contingence du lieu étant considérée comme majeure. L'approche culturaliste provient de l'anthropologie, une des sciences sociales « sœur » des sciences de gestion, à qui elle a également fourni une méthode, l'enquête ethnographique (l'étude de cas pour les sciences de gestion).

L'approche culturaliste pose la question de la « sous » et de la « sur » culture, deux niveaux de culture autour de l'organisation :

- Une « sur-culture », comme les cultures nationales qui viennent troubler le projet généraliste du fonctionnement des organisations ;
- Une (ou des) « sous-culture(s) » qui seraient dépassées par la vocation à la généralisation de la culture organisationnelle.

[42] T. Burger-Helmchen, *Les NOE – Les nouvelles organisations entrepreneuriales : faisabilité et intérêt d'un prototype d'entreprise basé sur la créativité* », HDR Université de Strasbourg, 2009

C'est du jeu relatif qui s'opère entre une culture organisationnelle à vocation pragmatique avec une sur-culture et des sous-cultures que se précisent les contours d'une culture opérante qui tienne compte des éléments invisibles liés à ces deux niveaux.

Une synthèse possible du tressage entre les deux approches peut être formalisée par la typologie suivante :

- Ceux qui pensent que le lieu de genèse des connaissances est d'abord l'organisation dans une perspective utilitaire ou pas (approche généraliste) avec :
    - Ceux qui pensent que les dispositifs de gestion sont plus ou moins à rendre compatibles avec les spécificités organisationnelles, l'adaptation s'effectuant donc sur les dispositifs de gestion ;
    - Ceux qui pensent que les agents organisationnels sont adaptables aux outils de gestion, l'adaptation s'effectuant sur ces agents, par formation ;
    - Ceux qui pensent que le travail d'adaptation est d'abord d'ordre structurel, l'adaptation s'effectuant à partir des structures organisationnelles, considérant donc qu'elles sont à la fois repérables et opérables ;
- Ceux qui pensent que le lieu d'acculturation est d'abord de l'ordre de la culture nationale, professionnelle et / ou organisationnelle dans une perspective d'abord compréhensive mais toutefois empreinte de déterminisme culturel (approche culturaliste) avec :
    - Ceux qui pensent qu'il est possible de comparer les cultures sur la base d'*items* communs, de comprendre et de prédire ainsi les rapports au travail et aux dispositifs de gestion et finalement de moduler éventuellement le contenu de ces dispositifs si une contradiction irréductible est constatée, un *mix* de l'approche généraliste et de l'approche culturaliste ;
    - Ceux qui pensent qu'il est possible de comparer les cultures sur la base d'une démarche ethnographique à visée compréhensive dans la même perspective de comprendre et de prédire les rapports au travail et aux dispositifs de gestion sans viser éventuellement à travailler sur le contenu de ces instruments afin de les localiser, approche plutôt culturaliste.

La tension « approche vitaliste – approche conventionnaliste » et « approche culturaliste – approche généraliste »

Croiser les deux familles d'hypothèses permet de fixer les modalités de genèse des connaissances en sciences de gestion.

IMPORTANCE ACCORDEE A LA CONTINGENCE	IMPORTANCE ACCORDEE A LA NON CONTINGENCE
	Approche vitaliste
IMPORTANCE ACCORDEE A L'INDIVIDU	
Exemple : l'innovation dont la genèse dépendrait de dimensions culturelles	Exemple : la création d'entreprise vue comme le fait de saisir des opportunités
Approche culturaliste	Approche généraliste
Exemple : l'apprentissage organisationnel qui est une notion issue d'une convention de connaissance mais dont les modalités sont de dimension culturelle (contextualisation)	Exemple : les styles de direction donc la typologie relève d'une convention de connaissance
IMPORTANCE ACCORDEE A LA STRUCTURE	
	Approche conventionnaliste

Dixième jalon d'une épistémologie des sciences de gestion : quelle est le *mix* des approches de sa recherche

Conclusion : la question gnoséologique en sciences de gestion

M. Marchesnay[43] propose la structuration des connaissances en sciences de gestion en fonction de trois apports :

- Un apport en termes de description (de pratiques et de techniques) – question de la pertinence ;
- Un apport en termes d'explication au regard d'une diversité de modèles et de théories – question la rigueur ;
- Un apport en termes de prescription car les sciences de gestion appartiennent aux sciences de l'action, question de l'impact.

Pour leur part, K. Lukka & M. Granlund[44] proposent de classer les modalités de conceptualisation des sciences de gestion, considérées comme un savoir actionnable (donc dans les sciences de l'action) par référence à trois orientations de la recherche :

[43] M. Marchesnay, « Qu'est-ce que la gestion ? », leçon du 13 avril 2005, 1° année de Licence (Initiation au management), Université de Montpellier 2

- La *consulting research* (forte orientation sur les pratiques, évidence empirique construite sur les études de cas et vocation prescriptive avec l'accent mis sur l'impact) ;
- La *basic research* (analyse *ex post*, approches quantitatives à vocation explicative avec l'accent mis sur la rigueur) ;
- La *critical research* (en dualité des deux autres avec des modalités de preuves empiriques construites sur des études plutôt qualitatives à visées compréhensives avec l'accent mis sur la pertinence).

W. G. Astley & R. F. Zammuto [45] proposent une typologie de l'utilité de la recherche qu'elle soit instrumentale, conceptuelle et symbolique, selon qu'il s'agit des partenaires économiques et / ou de la communauté scientifique.

Les approches quantitatives se caractérisent par leur visée resserrée, les approches qualitatives par leur visée plus large, donc plus floue mais porteuse de compréhension, aucune des deux ne pouvant se dispenser de la rigueur.

Ces typologies ouvrent la question de l'utilité du chercheur et conduit à distinguer entre un apport local analytique, un apport local synthétique et une compréhension au regard du passage au contexte.

B. Maggi[46] distingue la « théorie de la recherche » de la « théorie de la formation », distinction importante en sciences de gestion où recherche et formation sont indissociables à ses yeux. Il ajoute qu'il n'y a « *ni « chercheur » ni « formateur » observant et évaluant de l'extérieur ou qui « transmettent des solutions »* ».

Pour ce qui est de la tension « recherche confinée – recherche de plein air », M. Callon & P. Lascoumes & Y. Barthe [47] soulignent que les technologies numériques permettent de réinterpréter à la fois l'activité de recherche (qu'elle soit publique ou privée) et l'articulation « chercheurs – citoyens concernés ». La « recherche confinée » vise le développement scientifique et technique confiné en laboratoire, alors que la « recherche en plein air » prend en compte l'intervention dans le processus lui-même des sujets – proches ou plus lointains – de la recherche, les forums hybrides étant le lieu de rencontre des chercheurs et des sujets de la recherche. Les technologies numériques modifient les conditions de possibilité d'une « recherche de plein air ». C'est sur la base de cette dichotomie « « recherche confinée - recherche de plein air » » que M. Callon & P. Lascoumes & Y. Barthe posent la question de la démocratie dialogique qui comporterait les caractéristiques suivantes :

Critère	**Sous-critère**
Intensité	Degré de précocité de l'engagement des profanes

[44] K. Lukka & M. Granlund, « The Fragmented Communication Structure within the Accounting Academia : the Case of Activity-based Costing research Genres », *Accounting, Organizations and Society*, n° 27, 2002, pp. 165-190

[45] W. G. Astley & R. F. Zammuto, « Organization Science, Managers, and Language Games », *Organization Science*, vol. 3, n° 4, 1992, pp. 443-460

[46] B. Maggi, « Théorie de l'agir organisationnel », *in* B. Maggi (Ed.), *Interpréter l'agir : un défi théorique*, PUF, collection « le travail humain », Paris, 2011

[47] M. Callon & P. Lascoumes & Y. Barthe, *Agir dans un monde incertain – Essai sur la démocratie technique*, Seuil, Paris, 2003

	dans l'exploration des mondes possibles Degré d'intensité du souci de composition du collectif
Ouverture	Degré de diversité des groupe consultés et degré de leur indépendance vis-à-vis des groupes d'action constitués Degré de contrôle de la représentativité des porte-paroles des groupes impliqués dans le débat
Qualité	Degré de sérieux des prises de parole Degré de continuité des prises de parole

La production du texte qui constitue le support de la recherche relève d'une technologie de l'écriture et de la publication au regard de l'apport mis en exergue et du support de la démonstration, allusion ne valant pas citation tout comme démontrer ne peut valoir pour illustrer. C'est d'ailleurs ce type de positionnement qui tend à la fois à lever et à créer de l'ambiguïté, qu'il s'agisse de l'ambiguïté de pertinence construite au travers d'histoires convaincantes ou de l'ambiguïté de validité construite au travers de formes, de configurations, d'idéaltypes, mis au regard d'utilisations possibles.

De façon dominante, les sciences de gestion peuvent être considérées comme des « méta-connaissances » servant à articuler des connaissances sur les organisations au regard de la téléologie qui lui est inhérente. « *Tout artefact est un produit de l'activité d'un être vivant qui exprime l'une des propriétés fondamentales de tous les êtres vivants ; celle d'être des objets doués d'un projet, que nous appellerons la téléonomie (…) tout projet résulte de déterminisme autonome, (…), d'agents extérieurs capables d'entraver ce développement (…) non de lui imposer (…) son organisation* » indique J. Monod[48] en reliant « téléonomie » et « projet ». Les sciences de gestion sont alors considérées comme devant se consacrer à une réflexion sur l'efficacité, d'où leur classement possible dans les sciences appliquées. Rappelons, parmi les nombreuses définitions de l'efficacité, celle d'Y. Clot[49] : « *On entend donc ici l'efficacité de l'action comme une dynamique d'atteinte et de production de buts dont le moteur se trouve dans les rapports entre efficience et sens. L'efficience concerne l'économie des moyens au regard des buts fixés, et le sens, la recréation des buts. L'efficacité (…) consiste non seulement à atteindre les buts fixés ou qu'on se fixe, mais à contribuer au renouvellement des fins et des moyens. Cette définition est une définition psychologique de l'efficacité. Mais je la crois compatible avec une définition sociale de l'efficacité si on ne réduit pas le social à l'économique* ». Ou encore « *l'efficacité est attendue du « potentiel de situation » et non d'un plan projeté d'avance* »[50]. L'efficacité est donc ce qui relève de l'utile mais compte tenu d'un apport au-delà de cet « utile » …

Un dernier aspect de la dimension gnoséologique est la quête de la « référence ultime » aussi bien d'un point de vue conceptuel (la volonté constitue la référence ultime de la motivation) que d'un point de vue érudit. C'est pourquoi il s'agit d'essayer de parvenir aux « fondamentaux », aux faits générateurs, aux filiations, c'est-à-dire aux éléments

[48] J. Monod, *Le hasard et la nécessité – Essai sur la philosophie naturelle de la biologie moderne*, Seuil, Paris, 1970
[49] Y. Clot, « Théorie en clinique de l'activité » *in* B. Maggi (Ed.), *Interpréter l'agir : un défi théorique*, PUF, collection « le travail humain », Paris, 2011, p. 29
[50] F. Jullien, *Traité de l'efficacité*, Grasset, Paris, 2007

qui permettent d'expliquer comment nous pensons et de voir en quoi ces fondamentaux constituent des éléments permanents susceptibles d'offrir une meilleure intelligibilité aux « moments de gestion », moments essentiellement variables et fugitifs.

Références ultimes et idéaltype ont quelque chose à voir en commun. L'idéaltype, tout comme la référence ultime, sont des « objets » que personne n'a jamais rencontrés. Ils constituent une aide à la déponstration et c'est à ce titre que nous en mentionnons l'importance ici. Mais la référence ultime se distingue de l'idéaltype dans la mesure où elle ne vise pas un « objet social », mais un « objet de connaissance ». Là où l'idéaltype se situe principalement du côté de l'action, la référence ultime se situe du côté de la connaissance.

Rappelons le statut particulier des auteurs servant de référence ultime et qui, cette fois d'un point de vue méthodologique, conduisent à la nécessaire distinction entre un travail sur un auteur et un travail avec un auteur (lecture exégétique ou bien lecture pragmatique).

A cet égard, on peut ainsi, par exemple pour la pensée occidentale, qualifier Aristote de « modélisateur » de cette pensée, de même que Confucius pour la pensée chinoise. Mais nous serions moins les fils d'Aristote ou de Confucius qu'ils ne seraient nos pères ! Disons plutôt que des philosophes comme ceux-là, mais il en va aussi de Kant dans ce qu'il nous rend évidente la dualité « impératif catégorique - impératif hypothétique » et l'autonomie du sujet - ces philosophes-là donc sont moins les modélisateurs prescriptifs de nos modes de pensée et de la compréhension des comportements qui en découlent, que les formalisateurs, à un moment donné et de façon prédictive au point que l'on raisonne comme ils l'ont formalisé.