



## **Pour une épistémologie des organisation**

Yvon Pesqueux

### **► To cite this version:**

| Yvon Pesqueux. Pour une épistémologie des organisation. 2010. <hal-00510860>

**HAL Id: hal-00510860**

**<https://hal.science/hal-00510860v1>**

Preprint submitted on 22 Aug 2010

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

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



HAL Authorization

**Yvon PESQUEUX**

**CNAM**

**Professeur titulaire de la Chaire « Développement des Systèmes d'Organisation »**

**292 rue Saint Martin**

**75 141 Paris Cédex 03**

**France**

**Téléphone** ++ 33 (0)1 40 27 21 63

**FAX** ++ 33 (0)1 40 27 26 55

**E-mail** [pesqueux@cnam.fr](mailto:pesqueux@cnam.fr)

**Site web** [www.cnam.fr/lipsor](http://www.cnam.fr/lipsor)

# **Pour une épistémologie des organisations**

## **Introduction**

C'est 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 spécifique, celui des sciences des organisations, la grande entreprise en étant la manifestation concrète majeure. C'est l'action organisée dans cet endroit spécifique qui en constitue aussi le matériau empirique et conceptuel et l'enjeu de la création de savoir qui lui est inhérent 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.

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.

C'est cet ancrage qui permet de distinguer trois visions : la vision fonctionnaliste, (l'organisation remplit des fonctions 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 comme la relation de travail, - externes quand il s'agit, par exemple, d'établir des relations avec des « parties prenantes ») et la vision essentialiste (on se

Yvon PESQUEUX

réfère alors à des valeurs constitutives de l'essence de l'organisation).

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* »<sup>1</sup>. 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 au « réel » se distingue ainsi de la métaphysique qui, elle, se consacre à la réalité.

C'est ce qui conduit J.-L. Lemoigne<sup>2</sup> 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 considérer l'organisation comme un processus (d'ordre phénoménologique).
- Comment s'est-elle constituée ou engendrée (question méthodologique) ? Cette perspective répond à la question « comment ? » dont la réponse va différer selon la attitude adoptée dans la réponse à la question gnoséologique.
- 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 adoptée dans la réponse à la question méthodologique 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 des organisations aux sciences ou bien aux techniques. La question méthodologique pose la discussion de l'attitude (positiviste ou bien constructiviste). La troisième question soulève la discussion axiologique de la place des sciences des organisations parmi les sciences sociales (et plus généralement les sciences humaines par différence avec les sciences exactes), le problème pragmatico-

---

<sup>1</sup> R. Nadeau, *Vocabulaire technique et analytique de l'épistémologie*, PUF, Paris, 1999

<sup>2</sup> J.-L. Lemoigne, *Les épistémologies constructivistes*, PUF, collection « Que sais-je ? », Paris  
Yvon PESQUEUX

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*).

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 justement sur cet aspect. C'est d'ailleurs cette dimension qui rendraient ces sciences moins prédictives. Parmi les sciences humaines (la science humaine qui se focalise sur la dimension individuelle du sujet étant la psychologie), les sciences sociales visent la compréhension de la vie en société.

La seconde dissociation différencie les sciences de l'action (à visée pragmatique-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 des organisations ou celui des sciences de l'ingénieur) dans celui des sciences de l'action. Les sciences des organisations 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 des organisations) du fait de l'existence d'une téléologie des sciences *stricto sensu* dépourvues de téléologie depuis la discussion du postulat du progrès scientifique par les physiciens modernes au début du XX<sup>e</sup> siècle, la dimension politique et morale se situant sur une arène des discussions qui leur est externe, arène de délibération mettant en discussion « savoir profane » et « savoir d'expert ». C'est la densité des jugements de valeurs qui conduit à rattacher les sciences des organisations aux sciences politiques et morales. Ceci étant, chacune de ces classifications opère autour d'un principe de méthode qui conduit à la considérer sous des angles différents à chaque fois.

Mais il ne peut être question de parler des sciences des organisations sans rappeler la distinction qu'H. A. Simon<sup>3</sup> introduit entre les sciences du naturel et les sciences de l'artificiel, les sciences de l'organisations appartenant aux secondes. Les deux corpus (sciences du naturel, sciences de l'artificiel) se trouvent 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.

Le statut de la systémique comme épistémologie générale en sciences des organisations sera donc abordé.

Les sciences des organisations 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, qu'il en va d'action mais aussi d'interaction 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 ».

## **La question gnoséologique en sciences des organisations**

### **Les sciences des organisations comme champ de savoir**

Comme toutes les autres sciences sociales caractérisées par leur « objet », les sciences des organisations apparaissent au début du XX<sup>e</sup> siècle, c'est-à-dire à un moment où cet « objet » social prend une importance suffisante pour poser la question de la création d'un champ de savoir qui lui est spécifique. Tout comme sa « sœur » les sciences comptables, 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 de l'« objet » 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 des organisations se situent en

---

<sup>3</sup> H. A. Simon, *Les sciences de l'artificiel*, Gallimard, collection « folios essais », paris 2004  
Yvon PESQUEUX

proximité avec les sciences de l'ingénieur). On rappellera que les sciences comptables, peu légitimes en France, sont construites exactement sur la même trilogie « théories comptables – questions comptables – techniques comptables ». C'est cette structuration qui va contenir la création (pour le meilleur et pour le pire avec l'acte de création d'entreprise mais aussi celui de la comptabilité créative !).

Comme toute nouvelle 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) que celles qui se définissent par leur méthode (histoire, sciences économiques). Si l'objet social de l'anthropologie – ethnologie est le groupe, les sciences des organisations lui emprunteront la méthode de l'enquête ethnographique y compris dans sa réduction pédagogique qualifiée d'études de cas.

Elle empruntera ses perspectives à la sociologie en considérant l'organisation comme étant assimilable, sous l'essentiel 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. Mais là encore la situation française est spécifique. Comparativement au monde anglo-américano-scandinave, les sciences des organisations connaissent un problème de reconnaissance aussi bien par la communauté scientifique que par le corps social. Compte tenu de la créativité de la sociologie française, non seulement les sciences des organisations peinent à se développer, mais certains de ses objets se sont vus « sociologiser » avec le développement des sociologies à épithète : sociologie du travail, sociologie des organisations principalement.

Elle empruntera la tension qui opère entre le pragmatico-téléologique et le politico-éthique aux sciences politiques, mais en en renversant la hiérarchie, comme il est indiqué dans celle qui est proposée ici.

Elle empruntera sa méthode à l'histoire quand il s'agira d'inscrire les catégories des sciences des organisations dans le temps.

Elle empruntera le cadre de la micro-économie essentiellement par extensivité pour des catégories de la théorie de la firme.

Yvon PESQUEUX

Elle empruntera enfin 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 ou l'acteur de la sociologie du pouvoir de Crozier & Friedberg) ou en substance dans les catégories du *psychos*, c'est-à-dire comme sujet devant rendre compatible ses intentions personnelles avec celles de l'organisation.

### « En haut – en bas » – « dedans – dehors »

Une question essentielle inhérente à représentation des connaissances en sciences des organisations est de savoir d'où l'on parle. Et il est en effet habituel de parler de l'organisation « dedans », « en haut ». De plus, ce positionnement « dedans » repose sur l'institutionnalisation d'un dualisme génétique de l'objet, le dualisme « individu – organisation », les uns partant de l'individu (dans l'organisation) pour aller vers l'organisation et réciproquement pour les autres. C'est en partie à ce commentaire des conséquences de la primauté accordée au « dedans » que s'attachent les auteurs de *Dedans, dehors*<sup>4</sup>, ouvrage sur les frontières de l'organisation qui démontre « en creux » combien les auteurs tendent le plus souvent à parler de l'organisation de « dedans » en haut en omettant le « dehors ». C'est aussi le cas de *La souffrance en France, la banalisation de l'injustice en France*<sup>5</sup> qui en parle lui, de « dedans » mais « en bas ». En sciences des organisations, il s'agit en effet de parler le plus souvent de l'organisation « dedans » « en haut », c'est-à-dire du point de vue de leurs dirigeants. Citons ainsi les différences que cela induit avec les autres attitudes qui existent. Il peut s'agir d'en parler « dehors - en haut » la attitude courante des économistes quand ils nous en parlent. Rares sont par contre les auteurs qui tentent d'en parler « dehors - en bas ». L'organisation vue par les exclus n'intéresse personne !

Comme le signale M. Marchesnay<sup>6</sup>, les connaissances en sciences des organisations sont structurées 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 de l'impact,

---

<sup>4</sup> P. Besson (Ed.), *Dedans, dehors*, Vuibert, Paris, 1997

<sup>5</sup> C. Dejours, *La souffrance en France : la banalisation de l'injustice en France*, Seuil, collection Poche, Paris, 2000

<sup>6</sup> M. Marchesnay, « Qu'est-ce que la gestion ? », leçon du 13 avril 2005, 1<sup>o</sup> année de Licence (Initiation au management), Université de Montpellier 2

- un apport en termes de prescription car les sciences des organisations appartiennent aux sciences de l'action.

Pour leur part, K. Lukka & M. Granlund<sup>7</sup> proposent de classer les modalités de conceptualisation de ce savoir actionnable (donc dans les sciences de l'action) par référence à trois orientations de la recherche :

- 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)
- et 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).

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

La production du texte qui constitue le support de la recherche relève d'une véritable technologie au regard de l'apport mis en exergue et du support de la démonstration, allusion ne valant pas citation. 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, bref d'idéaux-types, mis au regard d'utilisations possibles.

De façon dominante, les sciences des organisations peuvent alors être considérées comme des « méta-connaissances » servant à articuler des connaissances sur les organisations au regard de la téléologie qui lui est inhérente. Les sciences des organisations sont alors considérées comme devant se consacrer à une réflexion sur l'efficacité, d'où leur classement possible dans les sciences appliquées.

## **La question méthodologique : positivisme ou constructivisme en sciences des organisations**

---

<sup>7</sup> 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



L'opposition habituellement effectuée entre positivisme et constructivisme en sciences des organisations pose la question d'une représentation du monde, celle de la relation des phénomènes entre eux et celle de la place de l'homme, de ses possibilités d'appréhension du monde qui l'entoure et du fondement de ses actions sur celui-ci. En sciences sociales, ce débat est caractéristique de la jeunesse du domaine. Il est à remarquer que ce débat a eu lieu (dans les termes de l'époque) en « anthropologie – ethnologie » à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et au début du XX<sup>e</sup>). Ceci étant, il serait plus cohérent de parler de différence entre les deux attitudes car elles ne peuvent être en fait opposées point par point, la référence à l'autonomie du sujet proposée par l'œuvre de Kant ayant mis fin au débat car nous sommes depuis tous « devenus » constructivistes. Par ailleurs une marge entre les deux attitudes conduit à beaucoup plus d'indétermination qu'il n'y paraît.

Même si les deux notions de « positivisme » et « constructivisme » sont les plus utilisées en sciences des organisations, il est important, par référence à Kant, de souligner le changement de perspective qu'il opère dans *Critique de la raison pure*. « Ainsi, dans le temps, aucune connaissance ne précède l'expérience, et toutes commencent avec elle ». Au regard de sa métaphysique du sujet autonome, la place du sujet devient centrale au lieu d'une « réalité » qui lui serait extérieure. C'est cette « révolution » qui fonde la différence la référence constructivisme, la différence « positivisme – constructivisme » ne valant que comme attitude compte tenu de cadres spatio-temporels qui peuvent eux-mêmes être considérés comme existant *a priori*.

Les conséquences en sont importantes puisqu'il s'agit de se poser les questions des critères et des normes d'appréhension de la place de l'homme et de l'évaluation de ses actions dans l'univers des « organisations ». Il s'agit de fonder la modélisation théorique qui leur est propre dans le but de conduire une compréhension et peut-être aussi une mise en oeuvre satisfaisante des actions qui y sont conduites.

On ne peut d'ailleurs que différencier (et non pas opposer), item par item, la attitude positiviste de la attitude constructiviste en sciences des organisations de la manière suivante :

### Attitude positiviste

Principe ontologique de réalité du  
réel sans qu'il ne puisse être question

### Attitude constructiviste

Principe de représentabilité du  
réel (compte tenu de l'expérience du

de parler de « non volontarisme épistémologique » réel) et d'un volontarisme épistémologique

Principe de l'univers déterminé :  
le réel est déterminé

Principe de l'univers construit :  
l'hypothèse téléologique

Principe d'objectivité  
indépendance « sujet – objet »

Principe de l'interaction  
« sujet – objet »

Principe de naturalité de la  
logique  
rhétorique)

Principe argumentatif de la  
logique générale (ou

Principe de moindre action  
ou de l'optimum unique

Principe de l'action intelligente

### **Le positivisme comme attitude et comme méthode : une épistémologie de l'objet et un choix de méthode**

Le terme de positivisme recouvre l'ensemble des propositions d'A. Comte dont le premier élément à souligner est bien qu'il s'agit d'une doctrine qui repose sur une vision rationaliste de la Nature dont il convient de rechercher les « lois » à partir des causalités constatées.

Le rapport du positivisme aux sciences positives tel qu'il a été formulé par A. Comte s'oppose à la philosophie théologique et à la philosophie métaphysique. Pour A. Comte, la méthode commune aux sciences positives détermine la doctrine positiviste, compte tenu de cette nouvelle science qu'est à son époque la sociologie, dans la mesure où le point de vue social est incontournable, tout le réel étant nécessairement social. Il s'agit, dans cette perspective, d'examiner le passage de l'abstrait au concret. « *Le positivisme caractérise une attitude épistémologique liée à la pratique des diverses méthodes scientifiques à la fois rationnelles et expérimentales. Le positivisme épistémologique exige, en premier lieu, que la science parte de faits observables et définis relativement à un observateur, puisque tout phénomène « consiste toujours en une relation déterminée entre un objet et un sujet » (Système de politique positive, I). Le positivisme trace la voie entre les deux écueils que sont l'objectivisme absolu, qui exagère l'indépendance de l'ordre naturel, et le subjectivisme absolu, qui rejette toute vie collective* »<sup>8</sup>. En ce sens,

---

<sup>8</sup> Encyclopedia Universalis, *article positivisme*  
Yvon PESQUEUX

l'observation s'oppose à la proposition *a priori* et « *le positif est réel, utile, certain et précis* ». Pour ce qui concerne les sciences des organisations, il s'agira alors de faire des organisations des entités « objectives ».

L'Empirisme logique (qualifié aussi de « positivisme logique » ou de « néo-positivisme ») se fonde sur les travaux d'une école philosophique illustrée par le Cercle de Vienne réunissant autour du philosophe Moritz Schlick des scientifiques et philosophes viennois dans les années 1920 (les mathématiciens Hans Hahn, Kurt Gödel et Karl Menger, le physicien Philipp Frank, le sociologue Otto Neurath, les philosophes Rudolf Carnap et Victor Kraft). Le Cercle de Vienne publia en 1929 un manifeste, (*La conception scientifique du monde*<sup>9</sup>) où il expose ses thèses principales : il n'existe pas, comme le prétend Kant, de jugement synthétique *a priori*, la métaphysique ne peut donc être une science. Par ailleurs, tout énoncé est soit analytique (des propositions logiques et des mathématiques, réductibles à des tautologies et n'apprenant rien sur le monde, car elles sont vraies par la signification des termes qui les composent), soit synthétique *a posteriori*, et donc vérifiable par l'expérience. L'empirisme logique divise les énoncés des théories scientifiques entre « expressions logiques » (qui rassemblent les liens logiques et les quantificateurs, donc partagés par toutes les sciences) et « expressions descriptives » (spécifiques à chaque science). Les expressions descriptives se divisent en « langage observationnel » (c'est-à-dire la dénomination attribuée aux entités publiquement observables) et « langage théorique » (qui comporte des termes désignant des entités difficilement voire non observables).

Les énoncés éthiques et métaphysiques n'étant pas vérifiables, ils sont nécessairement vides de sens. Le positivisme logique est à l'origine de la dichotomie tranchée entre les « faits » et les « valeurs » et se base sur un empirisme radical différent de celui d'A. Comte qui construisait une compréhension du monde par confrontation entre des faits et des théories. Les sciences sont considérées comme pouvant toutes se fonder sur des propositions construites sur une logique formelle, ce qui leur confère une unité méthodologique et théorique. Il n'y a donc plus de raison de distinguer les sciences en fonction de leur domaine, les sciences pouvant à l'extrême se réduire à une « Science ». Notons que ce projet radical était aussi une critique de l'idéologie nazie qui se référait à un idéalisme allemand. La logique va servir à distinguer le « sens » du « non-sens », distinction fondée par la possibilité de vérifier la proposition. On parle alors de vérificationnisme, une proposition étant réduite à sa signification cognitive qui dépend

---

<sup>9</sup> Cercle de Vienne, *La conception scientifique du monde*, 1929, in A. Soulez (Ed.), *Manifeste du Cercle de Vienne et autres écrits*, PUF, Paris, 1985

d'une correspondance avec les faits empiriques. Le Cercle de Vienne défend une conception instrumentale des théories scientifiques qui doivent permettre de faire des prédictions observables.

C'est ce qui conduit à poursuivre l'argumentation en passant de la vérification à la réfutation.

Rappelons que, dans la *Logique de la découverte scientifique*, K. Popper<sup>10</sup> a critiqué le vérificationnisme comme critère permettant de distinguer ce qui est de la science de ce qui n'en est pas. Pour lui, une théorie (et non pas un énoncé) n'est scientifique qu'à condition d'être réfutable. La falsification (ou réfutation) implique la possibilité d'évaluer empiriquement les énoncés généraux de la science par l'intermédiaire de tests. Seules les théories formulées afin de pouvoir permettre la déduction logique d'un énoncé particulier capable potentiellement de les falsifier peuvent être considérées comme scientifiques (et non métaphysiques). Il existe deux niveaux de falsifiabilité, la « falsifiabilité logique » et la « falsifiabilité empirique », la première pouvant ne pas l'être du point de vue de la seconde et, de plus, aucune falsification empirique ne peut être certaine, car il est toujours possible de sauver une théorie par l'adoption de réponses *ad hoc*. La falsification est avant tout un critère méthodologique puisque tout repose, en dernier ressort, sur les décisions de la communauté scientifique, pour accepter ou rejeter la valeur d'un test.

D'autres critiques ont été adressées au réductionnisme de tout énoncé à des énoncés « énoncés protocolaires » ou « observationnels » d'un point de vue holiste, le tout n'étant pas comme cela égal à la somme des parties.

En sciences des organisations, le positivisme recouvre une attitude dont les éléments saillants sont les suivants :

- la connaissance des faits doit être considérée comme étant féconde,
- le type de certitude fourni par les sciences expérimentales est à privilégier,
- il en va de même du contact avec les « faits » par l'expérience ainsi que du refus de tout *a priori*,

---

<sup>10</sup> K. Popper, *Logique de la découverte scientifique*, (1934), Payot, Paris, 2007  
Yvon PESQUEUX

- le domaine des « choses en soi » est inaccessible (il s'agit donc d'une condamnation de tout idéalisme au profit du réalisme),
- l'esprit ne peut en conséquence atteindre que des relations et des lois.

### **Par rapport au constructivisme**

Il est d'abord important de souligner l'opposition plus ambiguë qu'il n'y paraît entre « positivisme » et « constructivisme », du fait de la difficulté d'établir une frontière radicalement tranchée entre les deux attitudes. La « zone grise » de recouvrement est plus importante qu'il n'y paraît et l'opposition des conséquences extrêmes des deux attitudes est sans signification... Il serait préférable de parler de dissociation, claire en termes d'attitude au regard de l'« objet » mais ni évidente en termes de méthodologie ni encore moins en termes de méthodes. Dans les deux cas, il est en effet question d'interprétation dont le statut va changer : dans le positivisme, l'interprétation consiste à expliquer et vérifier tandis que dans le constructivisme, elle sert à comprendre et à proposer. En effet, on pourrait, dans les deux cas, parler de véritables idéologies au sens premier du terme (un discours sur la logique des idées) et au sens second (c'est-à-dire une position politique). Il existe en effet aussi bien « des » positivismes que « des » constructivismes.

L'attitude constructiviste vise le contexte de découverte « et » de justification, et non seulement celui de la seule justification. Elle prend en compte le processus de production des connaissances (les méthodes, les formes de validation, les démarches – induction, déduction, abduction – donc les logiques de l'interprétation) mais elle ouvre aussi le champ au relativisme. La multiplication des observations ne peut valoir vérification et l'induction, d'un point de vue constructiviste, pose la question du passage du singulier au général par extension (généricité) sans devoir multiplier les observations comme dans l'induction positiviste qui elle, opère par généralisation, la validité des énoncés étant toujours relative mais ouvrant le champ à leur généricité. Une proposition (issue d'une attitude constructiviste) diffère d'un énoncé vérifiable (produit de l'attitude positiviste). Une théorie ne peut être validée mais seulement considérée comme non invalidée jusqu'à preuve du contraire ce qui permet de distinguer les théories impossibles à réfuter (par observation ou expérience) des théories qui peuvent être invalidées, seules les théories potentiellement réfutables faisant partie du domaine scientifique.

Pour P. Feyerabend<sup>11</sup>, les développements scientifiques ne suivent pas de règles protocolaires. « *A priori tout peut être bon* » (l'anarchisme épistémologique) ce qui le conduit à critiquer l'aspect réducteur de la théorie de la réfutabilité de K. Popper au profit du pluralisme méthodologique. Il faut également citer G. Bachelard<sup>12</sup> qui qualifie la formation de l'esprit scientifique de « rectification du savoir, d'élargissement des cadres de la connaissance » d'où la nécessité, pour le scientifique, d'abandonner ce qui constitue les « obstacles épistémologiques internes » au regard d'une éventuelle « rupture épistémologique ». La construction du savoir n'est qu'« *une longue histoire d'erreurs et d'errances surmontées* », le « réel » n'étant jamais définitif et l'observation plus proche de l'opinion qu'il n'y paraît. T. Kuhn<sup>13</sup> met lui aussi l'accent sur la discontinuité dans la construction scientifique avec des périodes de construction accumulative et des moments de « révolution scientifique », la théorie de la période de continuité étant qualifiée de « paradigme », au-delà de la réfutation. Le choix entre les paradigmes n'est pas fondé rationnellement d'autant que chaque paradigme permet de résoudre certains problèmes. A la vision plutôt internaliste de K. Popper, ces trois auteurs ajoutent l'idée d'une avancée externaliste des idées scientifiques où culture et société jouent aussi un rôle.

En sciences des organisations, le constructivisme conduit plutôt à une déconstruction des postulats positivistes :

- les organisations n'ont pas de « cerveau » et ne peuvent être comme cela représentées en tant que telles,
- l'observateur contribue au « décret » de l'identité et du lieu de ce qui est qualifié d'« organisation », ce qui constitue son rôle de construction de sens.

Les termes de référence dans le domaine sont les suivants<sup>14</sup> :

- la science comme organisation de perceptions, et comme réflexions sur celles-ci,
- le constructivisme comme conséquence de l'âge de l'autonomie (cf. Kant),
- le constructivisme comme mode de production d'énoncés enseignables,
- l'heuristique comme méthode scientifique,
- la systémique comme épistémologie,
- la complexité est « figurée » comme « objet » constructiviste,

---

<sup>11</sup> P. Feyerabend, *Contre la méthode. Esquisse d'une théorie anarchiste de la connaissance*, Seuil, collection « points », Paris, 1975

<sup>12</sup> G. Bachelard, *La formation de l'esprit scientifique*, Librairie philosophique, Vrin, Paris, 2000

<sup>13</sup> T. S. Kuhn, *La structure des révolutions scientifiques*, Flammarion, collection « Champs », Paris 1983 (1962)

<sup>14</sup> J.-L. Le Moigne, *Le constructivisme, les enracinements*, tome 1, L'Harmattan, collection Ingénieur, Paris, 2002, 298 pages

Yvon PESQUEUX

- la substitution de l'hypothèse téléologique à l'hypothèse déterministe (les causes finales sont comprises comme « finalité incertaine » ; c'est donc reconnaître une nécessaire ambiguïté de la finalité au lieu d'une quête des causes efficientes, comme dans le positivisme).

On distingue le constructivisme radical qui nie l'existence substantielle de tout « réel » indépendamment de l'observateur et mène ainsi à un relativisme total de l'interprétation (subjectivisme), du constructivisme modéré qui, sans statuer de façon définitive sur la construction des faits, reconnaît l'interaction « observateur – faits » comme fondement de l'interprétation. Le constructivisme radical peut être entaché de la critique qui consisterait à dire qu'il conduit à « fabriquer la réalité » pour être interprété en même temps que cette fabrication est en elle-même interprétation. Mais l'interprétation ne vaut pas attitude constructiviste. En effet, une démarche compréhensive peut tout autant s'inscrire dans une attitude positiviste dans la mesure où elle est effectuée dans le but de conduire à la mise à jour de régularités, ou bien encore sur la base de postulats positivistes comme dans le cas d'une anthropologie positive. Cette question de la relation de l'observateur aux objets de sa recherche est toutefois le point focal de la attitude constructiviste. Dans cette perspective, il y a d'abord refus d'une évidence en quelque sorte « naturaliste » des objets (donc de l'organisation pour ce qui nous concerne ici). Ces objets résultent de constructions historiques. Le « réel » n'est donc pas extérieur au chercheur (perspective réaliste aussi bien « simple », où le réel s'offrirait en perception directe, qu'« élaborée » où le réel s'offrirait par l'intermédiation d'une représentation de), mais bel et bien une invention personnelle et collective.

Avec le constructivisme, c'est justement le repérage des éléments de cette construction qui vient constituer l'objet des sciences des organisations. Cette science des organisations tendrait ainsi à illustrer l'argumentation proposée par B. Latour<sup>15</sup> dans le fait que son discours conduise à faire de l'organisation et de ses catégories une question « normale » dans la mesure où ses énoncés sont ainsi devenus des faits et dans la mesure où tous les agents importants ont maintenant été persuadés de la validité de l'objet. L'occultation de sa construction sociale et l'histoire de cette construction jouent en effet maintenant à plein. La perspective constructiviste participe aussi de la déconstruction sociologique à laquelle nous invite B. Latour puisqu'il y est aussi question de discours, de représentation, de subjectivité et d'idéologie. La perspective constructiviste consiste bien à se consacrer, à la lumière des deux concepts de représentation et d'idéologie, à la rhétorique de l'organisation et les actants visés ici vont trouver sens dans le contexte de

---

<sup>15</sup> B. Latour & S. Woolgar, *La vie de laboratoire : la production des faits scientifiques*, La Découverte, Paris, 1993 - B. Latour, *La science en action*, Gallimard, collection Folios essais, Paris, 1989  
Yvon PESQUEUX

ces deux concepts. Rappelons que B. Latour distingue « actants humains » et « actants inhumains », les seconds étant portés par les premiers. L'actant linguistique jouit d'un statut particulier de « boîte noire », incontestable en quelque sorte.

### **Attitude positiviste et constructiviste et la dualité « réductionnisme - holisme »**

Il est important de distinguer l'axe « positivisme – constructivisme » de l'axe « réductionnisme - holisme ». Le second peut en effet interférer aussi bien dans le cadre d'une attitude positiviste que dans l'attitude constructiviste. Dans les deux cas de réductionnisme et de holisme, il s'agit en effet aussi bien de construire que de déduire.

S. Moscovici<sup>16</sup> introduit, pour sa part, la différence entre les « certitudes pratiques » (les croyances ordinaires et les interprétations plus ou moins spontanément disponibles du fait de l'expérience du monde) et les « certitudes explicatives » (résultat de démarches hypothétiques, maîtrisées avec volonté et méthode, grâce à des raisonnements codifiés et appliqués avec rigueur pour obtenir une vérité construite). Si les « certitudes pratiques » permettent l'extension des connaissances par expérience, les « certitudes explicatives » produisent des connaissances par raffinement de la validité des modèles utilisés ou par la construction de nouveaux modèles.

Mais au-delà de la césure « positivisme – constructivisme », la question centrale venant fonder toute méthodologie est celle de la continuité méthodologique inhérente à l'usage de telle ou telle méthode.

### **Les sciences des organisations d'un point de vue axiologique, pragmatico-utilitariste et politico-éthique**

Il est ici question de présupposés épistémologiques venant marquer les sciences des organisations. Quels sont donc les modes dominants de construction des concepts en sciences des organisations ?

### **C'est du point de vue axiologique que vient l'impossibilité de reconnaître de l'intuition au nom de la rationalité**

La tradition et la légitimité de l'empirisme dans le domaine tendent à régler le sens sur le signe, même dans le cadre de l'hypothèse créativiste. Les signes mis en avant peuvent

---

<sup>16</sup> S. Moscovici, *Essai sur l'histoire humaine de la nature*, Flammarion, Paris, 1977  
Yvon PESQUEUX



alors être considérés comme des conventions suffisantes pour les membres de la communauté scientifique, à la fois producteurs et consommateurs de ces conventions (cf. l'accord de la communauté scientifique sur la notion de « motivation » depuis son « invention » par E. Mayo<sup>17</sup>). Le sens accordé aux signes peut alors être vu comme une forme mentale qui prend racine dans son univers social et qui est pourtant considéré comme suffisamment stable quand on s'y réfère pour ne pas prêter à discussion.

Les aphorismes de l'organisation peuvent ainsi être considérés comme :

- des actes propositionnels (ou locutoire ou encore des signes),
- des actes illocutoires (ce que l'on fait parallèlement à ce que l'on dit – promesse, commandement, souhait)
- des actes perlocutoires (ce que l'on produit parallèlement à ce que l'on dit – imiter, effrayer, etc.)<sup>18</sup>.

Cette axiologie tend alors à confondre les rationalités à l'œuvre au sein des sciences des organisations, en particulier suivant l'axe qui les classe dans le champ des sciences sociales, des sciences de l'action ou des sciences politiques et morales.

Mettons ainsi en vis-à-vis les « rationalités » et les « agir » en nous référant à :

- la rationalité créative (celle de la figure de l'entrepreneur) au regard de l'agir créatif,
- la rationalité allocative (avec la figure du gestionnaire),
- la rationalité instrumentale (ou procédurale) avec la figure du manager et du technicien face à un agir réactif,
- la rationalité axiologique (avec la figure du dirigeant) vis-à-vis d'un agir projectif, celui du volontarisme managérial.

De façon englobante, on parle le plus souvent de rationalité technique, marquant ainsi la primauté accordée à ce type de rationalité en sciences des organisations et fondant son ancrage possible dans les sciences de l'action. C'est elle qui fonde la référence privilégiée aux protocoles du *problem solving* (« diagnostic – solution »), enracinant ainsi la substance de l'organisation dans une perspective plutôt fonctionnaliste conduisant à penser en termes de réorganisation (ce qui interdit de penser en termes de désorganisation). Ces protocoles reposent sur la séparation « intérieur – extérieur » et rend d'autant plus difficile le raisonnement en termes de succès ou d'échec (contexte moral et politique) en réduisant le succès à sa dimension technique. C'est en particulier ce qui fonde l'existence des externalités qui, si elles étaient prises en compte, changeraient complètement les raisonnements en « succès » ou en « échec » (cf. le

---

<sup>17</sup> Les résultats de ses travaux ont en fait été rapportés par deux chercheurs associés à son équipe - F. G. Roethlisberger et W. J. Dickson, *Management and the Worker*, Harvard University Press, 1939

<sup>18</sup> J. L. Austin, *How to Do things with Words ?*, Oxford University Press, 1962, traduction française, *Quand dire c'est faire*, Seuil, Paris, 1970

« succès des banques « rentable » à la veille du déclenchement de la crise financière de 2007).

### **L'axiologie de la médiation du concept**

Le discours organisationnel se réfère à des concepts « médiateurs » entre l'observateur et l'« objet » observé. Ce que le concept dénote est ce que le sujet est censé identifier au travers du concept comme généralisation de son expérience particulière. Cette position se retrouve à partir de H. A. Simon<sup>19</sup> qualifiant les classes de concepts des sciences des organisations d'« extensionnalité » au regard du principe d'intentionnalité des sujets qui les utilisent. L'enracinement (voire l'inférence) empirique des concepts est dominante en sciences des organisations qui n'acceptent la reconnaissance des situations que si une interprétation à la fois théorique et empirique est possible même si cela relève d'un subterfuge. C'est, par exemple, le cas du recours idéologique à la théorie de l'agence pour parler de l'organisation dans les termes d'un ensemble de contrats entre mandants et mandataires, qu'il s'agisse de ce qui règle les liens supposés qui existeraient entre les actionnaires et les dirigeants comme pour ce qui ceux qui concerneraient les liens « supérieur – subordonné », dans une perspective qui vient valider le postulat de l'existence de conflits d'intérêts devant être fatalement résolus (autrement, ce n'est plus de l'organisation !).

### **L'axiologie causaliste tirée du néo positivisme**

C'est aujourd'hui, de façon dominante, « la » bonne manière de parler de l'organisation dans un processus de recherche de causalités. Ce néo positivisme se caractérise par l'association d'un formalisme linguistique et de la démarche empirique qui conduit à parler de l'organisation dans des termes précis... et pas autrement. La vérification des énoncés empiriques s'inscrit dans un système idéologique de façon si complète qu'il finit par en tenir lieu de preuve dans une représentation exclusive : les propositions générales s'élaborent en liaison avec une conception réaliste univoque de la vérification (c'est vrai parce qu'on le voit et il est impossible de sortir de l'exclusivisme de cette attitude).

En effet, au regard des fondements logiques de cette axiologie, « A » induit que ce qui n'est pas du « A » est du « non A ». La référence au nécessaire changement organisationnel, sans référence aucune à une théorie de la stabilité en est un exemple.

---

<sup>19</sup> H. A. Simon, *Administration et Processus de décision*, Economica, Paris, 1993  
Yvon PESQUEUX

De la même manière « si A  $\rightarrow$  B et B  $\rightarrow$  C alors A  $\rightarrow$  C. Il en va ainsi avec les innombrables variables explicatives la notion de « performance » qui vaut en tant que telle (c'est-à-dire le plus souvent sans autre définition que son identité avec la notion de résultat).

### **L'axiologie réaliste**

Le réalisme est une attitude sur « ce qui est » et qui vient, en conséquence, constituer une doctrine des rapports « pensée – réalité ». La connaissance ne peut se passer de l'intuitif et le statut de réalité est conditionné par l'enquête. Le réalisme conduit à souligner l'importance des systèmes d'observation afin de faire passer l'intuition au second plan. Le réalisme pose ainsi différents problèmes. S'agit-il d'une doctrine de la vérité construite à partir des faits ou de la quête d'une conformité (voire d'un conformisme comme idéologie au sens restreint du terme) ? L'endogénéité des critères de la représentation suffit-elle à constituer une preuve ? La primauté accordée aux sens dans l'expression du sens est-elle satisfaisante ? La référence à l'existence de système cognitifs qui seraient à la base des représentations des agents organisationnels en est un exemple. Il en va ainsi du jugement porté sur l'aspect novateur des deux avions que sont l'Aibus A 380 et le *Dreamliner* de Boeing. L'accent mis sur les innovations qu'ils comportent masquent, dans les deux cas, le retour au mode de production « artisanal » des avions dans la décennie 50.

### **L'axiologie de la démarche empirique**

L'empirisme confère un statut large au phénomène observé, mais conduit souvent, en sciences des organisations, à la confusion « empirisme – rationalisme ». L'empirisme propose donc une position doctrinale quant aux rapports subtils « croyance – connaissance ». Comme démarche, il conduit à rendre la réfutation difficile et encore moins l'exercice de la dialectique. En ce sens, l'empirisme appartient à l'idéologie dominant le paradigme de l'organisation aujourd'hui. Il conduit à des vérités synthétiques (celles d'un monde fondé sur les faits) et au dogme du réductionnisme (croyance selon laquelle chaque énoncé assorti de signification qui équivaut à une construction logique quand elle opère à partir de termes renvoyant à l'expérience), le tout étant plongé dans l'idéologie rationaliste de l'efficience. Les agents organisationnels sont ainsi à la fois considérés comme devant contribuer à l'efficience organisationnelle et leur comportement organisationnel ne serait fondé que par cela, les catégories de l'organisation se devant de réduire leur comportement à cela seulement.

## **La primauté accordée au pragmatique**

Le pragmatisme est une position philosophique d'ensemble qui accorde de la valeur aux choses pratiques sur la base d'une théorie de la rationalité liée aux intérêts humains fondamentaux. C'est le cas, par exemple, avec la théorie de l'agence qui fait de l'intérêt l'essence de l'être de façon si catégorique qu'il ne reste qu'à passer son temps à aller le chercher partout.

La pragmatique conçoit la production du sens dans un système de signes dont la rationalité dépend du contexte. La pragmatique tend à se prévaloir de la vocation à constituer une science universelle de l'usage. Il est donc ici important de coter la référence à l'usage (l'acte et la performance de l'acte sont pris en considération). Sur le plan discursif, la notion d'interaction verbale y joue un rôle essentiel et c'est le contexte référentiel qui fait prendre sens par rapport à l'état des choses (d'où la référence extra-linguistique qui permet ici de revenir à la primauté de l'observation considérée comme infaillible si elle est correctement menée). Et même si le contexte est profondément contingent, cette spécificité du contexte ne se retrouve que partiellement dans le discours, d'où un recours encore plus important à l'observation pour en tenir compte.

## **La confusion « pragmatisme – pragmatique » et la focalisation sur les pratiques comme *praxis***

La notion de pratique est ainsi d'usage systématique en sciences des organisations, à la fois comme « objets », auquel on associe parfois un jugement de valeur (les *best practices*) et comme figure avec la référence à « l'homme de terrain ». La *praxis* apparaît comme idéologie quand elle opère dans une double boucle : celle de la focalisation sur les pratiques et celle de la valorisation du praticien.

La *praxis* concerne tout ce qui se rapporte à l'activité. Il s'agit d'une attitude qui se différencie de la théorie et qui prévaut dans le statut accordé aux signes dans l'organisation. La technique rationnelle y est vue comme « théorie pratique » au travers de la question de la qualité mesurable des faits. A ce titre, ce qui n'est pas mesurable (ou n'a pas vocation à l'être) relèverait de la « théorie pure ». La conception de l'organisation comme savoir (ou objet de connaissance) uniquement pratique implique donc des conséquences importantes quant au statut accordé aux concepts qui permettent d'en parler. A titre d'illustration, il est possible de reprendre l'exemple de la notion de « motivation ». Les rapports de la théorie pure à l'organisation peuvent alors être vus dans une perspective idéologique de « récupération » de la théorie pure comme « théorie

pratique » (cf. théorie de l'agence). C'est ici que le *continuum* établi entre pratique, technique et morale dans l'organisation confère une actualité à la question du sens accordé aux concepts en sciences des organisations. En d'autres termes, avec les concepts associés à l'organisation, il s'agit de se confronter à la question de la limite des intérêts individuels par rapport à un intérêt commun, question posée de façon univoque à partir d'intérêts supposés de l'organisation vue comme actant. K. Marx a marqué la question de la *praxis* comme théorie en acte, la théorie étant la conscience que l'action prend de sa nature et de sa situation historique, d'où l'abandon aux praticiens des découvertes d'ordre scientifique, ces praticiens poursuivant des buts « évidents » (donc n'ayant pas besoin d'être explicités). Cette ambiguïté vient alors toucher tout corpus se prévalant du caractère de scientifique en sciences sociales, donc celui des sciences des organisations.

Il faut d'abord signaler la différence à effectuer entre *praxis* (manière d'agir) et « praxéologie » qui indique le projet d'une science des manières d'agir mais dans une perspective différente de celle de l'agir moral. Il ne s'agit pas seulement de « bien » agir ou d'éviter de « mal » agir. La praxéologie se focalise sur les moyens les plus efficaces considérés indépendamment de leur environnement. La connaissance praxéologique est donc formelle et générale, valable dans tous les cas qui répondent aux mêmes conditions. Elle consacre donc la référence à l'utilité. Comme le signale R. Daval dans son article consacré à la praxéologie dans l'*Encyclopédie Universalis*, « c'est Louis Bourdeau qui le premier employa le terme de praxéologie dans un livre paru en 1882 et intitulé *Théorie des sciences* », même si l'on peut considérer A. Espinas comme l'introducteur du mot pour désigner la théorie de l'action humaine.

L. von Mises met l'accent sur les deux caractéristiques de l'action humaine ainsi considérée : l'action y est vue comme consciente (et donc intentionnelle) et efficace. Le calcul entre donc en ligne de compte. C'est Kotarbinski qui développe, dans le *Traité du bon travail* paru en 1955, les principaux thèmes de la praxéologie (la détermination de ses objectifs, les modalités de l'analyse de l'action et l'élaboration de ses principes). Elle établit une relation entre un recueil des impératifs pratiques, la mise au point d'impératifs généraux d'efficacité à partir d'un ensemble d'impératifs particuliers en distinguant entre le singulier (non généralisable car « contingent ») et le particulier (qui, lui, est généralisable). Le recueil des impératifs pratiques s'effectue aussi bien par observation directe que par observation indirecte (en particulier de la technologie déjà conceptualisée et non pas seulement des expériences particulières, ou encore de l'analyse de préceptes). A ce titre, des auteurs tels que F. W. Taylor et H. Fayol ont effectué un travail pré-praxéologique, la visée praxéologique étant, non pas la définition

des modalités de détermination de la rentabilité de l'entreprise, mais la détection des normes d'efficacité envisagées comme telles.

R. Daval signale la distinction entre une « praxéologie a priorique, déductive », chez Slutsky et Von Mises et une « praxéologie empirique, inductive, faisant appel à l'histoire » chez Espinas et chez Kotarbinski. Ce sont la philosophie, la sociologie, la technologie et la science économique qui permirent le développement de la praxéologie. Il remarque également que le terme de praxéologie n'apparaît actuellement que sous forme d'allusion dans les ouvrages et l'enseignement universitaire traitant des sciences humaines, même si les travaux d'auteurs tels que Von Neumann et Morgenstern peuvent être considérés comme étant redevable de cette perspective.

### **L'humanisme organisationnel comme Ethique**

Il est d'abord important de souligner que l'humanisme ne vaut pas pour l'existence d'attitudes humaines dans l'organisation. N'oublions pas en effet que l'humanisme repose sur le statut privilégié accordé à l'Etre Humain (en particulier au regard de la nature). Or l'organisation et ses concrétisations technoscientifiques peuvent aussi être perçues comme une manifestation de l'arrogance tirée de l'humanisme. L'humanisme qui prévaut en sciences des organisations a été légitimé par le mythe du progrès dans une conception limitée au progrès matériel comme on le trouve chez P. Drucker dès le début de ses publications<sup>20</sup>. Le volontarisme managérial peut à ce titre être vu comme manifestation privilégiée de cet humanisme. Rappelons ici que le volontarisme managérial ne se réduit pas à la volonté personnelle du dirigeant mais repose surtout sur la mise en avant du « vouloir agir » en efficience dans la perspective d'une idéologie décisionniste. Mais la référence à l'humanisme comme fondement est justement un présupposé fort, synonyme d'aveuglement. Avec lui, la misère matérielle comme intellectuelle ne peut être soupçonnée (effet « Hawthorne »). Le projet culturel de la rationalité productive dont il est porteur s'est donc imposé à la société de façon universelle, conduisant, en parallélisme de la production et de la consommation de masse, à une pensée de masse, le « monde » des organisations étant sans doute celui du triomphe de cette pensée de masse au regard de fins qui sont finalement imposées. Les rhétoriques de l'humanisme en sciences des organisations conduisent alors à une forme de manipulation cynique et délibérée des sujets de même qu'elles empêchent la détection des anomalies. On peut alors qualifier cette attitude de doctrine morale.

---

<sup>20</sup> P. Drucker, *The Concept of Corporation*, John Day, New-York, 1946 - *The Practice of Management*, Harper & Row Publishers, New-York, 1954 - *Managing for Results : Economic Tasks and Risks – Taking Decisions*, Harper & Row Publishers, New York, 1964, *The Effective Executive*, Harper & Row Publishers, New-York, 1967

## Les sciences des organisations et le tressage « savoir - pouvoir »

Se poser la question des dimensions politiques de ce qui est à l'œuvre dans les organisations c'est aussi poser la question du passage d'un Etat savant, c'est-à-dire d'un appareil institutionnel au sein duquel se sont vues poser, comme le souligne M. Foucault<sup>21</sup>, à des « organisations savantes », les questions du rapport entre savoir et pouvoir et celles de la construction des savoirs correspondants y étant tout aussi essentielles<sup>22</sup>.

Rappelons que dans *Surveiller et punir*, la signification de la prison ne réside pas dans ce qui est annoncé, mais dans ce qu'elle confirme de l'élaboration d'une conception du pouvoir née des conditions de son exercice, en particulier à travers les liens qui y sont ainsi établis et réifiés entre savoir et pouvoir. Ce mode d'exercice du pouvoir est, en effet, producteur de savoir. Pour M. Foucault, tout comme les sciences de la nature sont nées, au Moyen Age, des enquêtes inquisitoriales, la technologie disciplinaire qui se met en place ensuite va favoriser le développement des sciences de l'homme et donc, pour ce qui nous concerne, les sciences des organisations. M. Foucault nous rappelle que l'on trouve, dans les projets de prison idéale de l'Age moderne, un souci de « *l'observation individualisante, de la caractérisation, du classement et de l'aménagement analytique de l'espace* »<sup>23</sup>. Les prisonniers sont séparés, constamment observés, classifiés tout comme le sont maintenant les salariés et les clients par exemple, du fait des capacités techniques des « technologies de l'information et de la communication » mises en œuvre dans les organisations. C'est dire que, tout comme les prisonniers, ils peuvent être régulièrement et à loisir analysés et devenir de véritables objets d'étude puisque l'organisation rassemble, sous ces figures-là, un corpus d'individus totalement disponibles et propices à une enquête, compte tenu des traces informationnelles récupérées sur eux et stockées dans les bases de données.

Ce tressage « savoir – pouvoir » est à l'origine de la mise en œuvre de stratégies de quantification que l'on retrouve aussi dans les perspectives colonialistes. Il est ainsi intéressant de remarquer combien la colonisation a légitimé l'objectif utilitaire de la quantification dans une perspective impérialiste, quantification que l'on trouve si présente dans les entreprises aujourd'hui. Tout comme dans la prison idéale, la quantification à l'œuvre dans les sociétés colonialistes et dans les entreprises (et donc,

---

<sup>21</sup> M. Foucault, *Surveiller et punir*, N.R.F. Gallimard, Paris, 1975

<sup>22</sup> M. Bonnafous Boucher, *Anthropologie et gestion – Les déconvenues épistémologiques de l'interdisciplinarité en théorie des organisations*, thèse de Sciences de Gestion, C.N.A.M., 2003

<sup>23</sup> M. Foucault, *op. cit.*, p. 205

plus abstraitement, dans les organisations aujourd'hui) offre un support à l'imagination (et à l'illusion) quand on constate que la production de chiffres dépasse de loin les besoins de fonctionnement bureaucratique et combien les stratégies énumératives ont conduit fonder les discours politiques (donc ceux de l'organisation). Cela concerne, par exemple, les entreprises, qu'il s'agisse de celles dont les chiffres sont meilleurs que la moyenne, justement parce qu'ils sont meilleur ou de celles qui ont de moins bons chiffres que la moyenne, justement parce qu'ils sont moins bons. Les chiffres sont souvent la référence de la « fusion – scission ». Ils viennent construire l'instance de rupture entre le moment empiriste et le moment disciplinaire. L'usage des figures chiffrées suscite la tension qui opère entre les représentations générales et de détails, les ambitions synoptiques et panoptiques, la mesure et la classification. Il est d'ailleurs important de remarquer l'importance des pratiques iconiques chiffrées, des idées numériques et statistiques de moyenne et de pourcentage pour rendre compte différences. Il y a donc bien en quelque sorte « production » de la spécificité et de la connaissance que l'on en acquiert, les stratégies énumératives servant aussi à produire l'illusion de l'acquis là où cet acquis ne serait *in fine* qu'éphémère.

La notion de gouvernementalité que met en avant M. Foucault sur la base des rapports « savoir – pouvoir » vient lier le terme de gouvernement avec celui de mentalité et indique qu'il ne paraît pas possible d'étudier les technologies du pouvoir sans se référer à la rationalité politique qui les sous-tend. Le terme de gouvernementalité met donc en avant celui de représentation dans la mesure où la notion de gouvernement vient se référer à un champ discursif dans lequel l'exercice du pouvoir se trouve rationalisé. Ceci intervient par la manière dont les concepts se trouvent reliés les uns aux autres, les objets spécifiés, les limites fixées, les arguments et les justifications reliés les uns aux autres. C'est ainsi que le thème du « gouvernement » ouvre le champ des possibles à certains types de problèmes et propose des stratégies propres à les résoudre. Une rationalité politique n'est un savoir ni pur ni neutre mais une représentation de la réalité en gouvernement. Le gouvernement est ainsi conçu pour englober les créations institutionnelles qui concernent les sujets et les objets de cette rationalité politique. Cette conception du gouvernement vient lier formes de pouvoir et modes d'application. C'est cette perspective que nous privilégions ici pour fonder l'argument de la dimension politique des sciences des organisations car ce serait celui qui viendrait constituer la substance d'un gouvernement applicable aux organisations, perspective qui appartient aux présupposés épistémologiques dominants en sciences des organisations.

**Conclusion : Pluridisciplinarité, interdisciplinarité et transdisciplinarité**

Yvon PESQUEUX



Comme tous les champs de savoirs, les sciences des organisations opèrent par création conceptuelle *stricto sensu* mais aussi par emprunts.

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 des organisations,
- l'interdisciplinarité peut être conçue comme un échange entre disciplines sur la base des arguments suivants :
  - l'argument de complémentarité : sociologie et sciences des organisations, 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 des organisations, par exemple, comme perspective de l'observation « immergée »,
  - et de 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 et celui des sciences des organisations (avec l'apprentissage organisationnel),
- la transdisciplinarité 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 des organisations).