



DE L'HOMME SUR-MESURES A LA MESURE DE L'HOMME : L'INTEGRATION DE LA DIMENSION HUMAINE DANS LE PROCESSUS D'INVESTISSEMENT EN GESTION D'ACTIFS.

François-René Lherm

► To cite this version:

François-René Lherm. DE L'HOMME SUR-MESURES A LA MESURE DE L'HOMME : L'INTEGRATION DE LA DIMENSION HUMAINE DANS LE PROCESSUS D'INVESTISSEMENT EN GESTION D'ACTIFS.. Comptabilités et innovation, May 2012, Grenoble, France. pp.cd-rom. hal-00691026

HAL Id: hal-00691026

<https://hal.science/hal-00691026>

Submitted on 25 Apr 2012

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.

***DE L'HOMME SUR-MESURES A LA MESURE
DE L'HOMME :
L'INTEGRATION DE LA DIMENSION
HUMAINE DANS LE PROCESSUS
D'INVESTISSEMENT EN GESTION
D'ACTIFS.***

François-René Lherm, Doctorant, ESCP Europe, flherm@escpeurope.eu

Résumé : Alors que les conditions semblent réunies dans la pratique et que de nombreuses recherches traitent de l'impact financier de la dimension humaine, celle-ci n'est pas prise en compte en gestion d'actif.

Cherchant à interroger la pertinence des postulats de la théorie du choix rationnel en la matière, cette étude les compare au style de pensée des acteurs concernés.

Les résultats nous amènent à considérer une dimension humaine collective propre à l'entreprise liée à la créativité, l'entrepreneuriat et l'adaptabilité. La démarche est rendue possible par une méthodologie enracinée dans les travaux de Ludwik Fleck en épistémologie.

Mots clés : Valorisation; Dimension humaine; Capital humain ; Ludwik Fleck

Abstract : Though everything seems to head that way in practice and research has investigated in a number of ways the financial impact of the human dimension, the latter is still not being taken into account in asset management.

As it seeks to question the adequacy of the postulates of the theory of rational choice in this matter, this study compares them to the thought style of the actors involved.

Results have us contemplate a collective human dimension that would be propriety of the firm and linked to creativity, entrepreneurship and adaptability.

This is made possible through a methodology rooted in Fleck's work in epistemology.

Key words : Valuation; Human dimension; Human capital; Ludwik Fleck

«Fleck reste un pionnier très en avance encore sur l'état de nos connaissances»

Bruno Latour in postface à Fleck (2005)

“Es gibt keine Generatio spontana der Begriffe, sie sind, durch ihre Ahnen sozusagen, determiniert. Das Gewesene ist viel gefährlicher – oder eigentlich nur dann gefährlich – wenn die Bindung mit ihm unbewusst und unbekannt bleibt.”¹

Ludwik Fleck (1980/1935)

1 Introduction

Alors que l’OCDE annonçait en 1999 (OECD, 1999) une généralisation probable de la prise en compte du capital humain dans la valorisation externe des entreprises cotées, que celles-ci reconnaissent l’importance de la dimension humaine dans leur activité² et que les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance sont désormais utilisés couramment par les fonds d’investissement conventionnels³ (Novethic, 2010), début 2010 la dimension humaine n’était intégrée dans le processus d’investissement que d’un seul fond parisien.

Parallèlement, nombreuses sont les tentatives théoriques en gestion pour expliciter l’impact de la dimension humaine sur la performance financière, mobilisant la théorie des ressources stratégiques (Dess et Picken, 1999 ; Bontis et al, 2008 et 2010 ; Guest, Michie, Sheehan, Conway et Metochi, 2000 ; Jac Fitz-Enz 2000 ; Saratoga 2006), la comptabilisation des dépenses liées à l’humain (Likert, 1961 et 1967 ; Brummet, Flamholtz et Pyle 1968 ; Flamholtz, 1971 et 1999; Lev et Schwarz, 1971 ; Lev, 2004 ; Bullen et Eyler, 2010) ou encore la définition d’indicateurs du capital immatériel (Brooking, 1997 ; Edvinsson et Malone, 1997 ; Sveiby, 1997). Cependant toutes sont fondées au moins implicitement sur les postulats de la théorie du choix rationnel qui ont permis l’intégration du concept de capital humain dans l’économie néoclassique (Schultz 1959 et 1961 ; Becker, 1962). Or ces postulats sont-ils réellement adaptés aux objectifs de la gestion d’actifs ? En effet, il est paradoxal de penser un capital humain qui à la fois serait la propriété des seuls individus et participerait de la valeur de marché d’une entreprise.

Ces deux constatations ont motivé la présente étude. Que ceci soit, ou pas, la seule chose qui les relie l’une à l’autre en dehors de leur sujet n’entrave pas l’intérêt de la question de recherche qui y est posée : est-il réellement pertinent, pour les chercheurs en sciences de gestion souhaitant contribuer à l’élaboration de techniques de prise en compte de la dimension humaine au sein de la gestion d’actifs, de s’appuyer sur les postulats de la théorie économique du choix rationnel ?

L’épistémologie développée par Ludwik Fleck (1980/1935) sert de fondement à la méthodologie élaborée pour mener cette étude. Il s’agit alors de reconnaître le primat du « style de pensée » d’un « collectif de pensée » adéquat dans la formulation de la connaissance, et de décrire ce « style » afin de déterminer si les postulats utilisés par la littérature lui correspondent effectivement.

¹ « Il n’y a pas de génération spontanée des concepts, ils sont déterminés, pour ainsi dire, par leur ascendance. Ce qui a été est bien plus dangereux - en fait n’est dangereux que - si ce qui nous y lie reste inconscient et inconnu » (ma traduction)

² 27 des plaquettes de communication financière des entreprises du CAC 40 relatives à l’exercice clos le 31 décembre 2009 mentionnaient directement cet intérêt, le plus souvent dès le mot d’introduction des représentants des organes dirigeants.

³ Selon Novethic (2010), les actifs sous gestion en IESG sont de 2 460 milliards d’euros en 2010.

Le « collectif de pensée » retenu est formé par ceux des acteurs de la gestion d'actifs travaillant quotidiennement à l'intégration de la dimension humaine dans le processus d'investissement. Son « style de pensée » s'avère composé d'une part d'un consensus autour de l'approximation de la dimension humaine d'une entreprise par les outils de Gestion des Ressources humaines (GRH) qui y sont utilisés, et d'autre part, en concordance avec la théorie de Fleck, d'orientations contradictoires sur la nature de la légitimation, de la validité et de l'orientation théorique du concept de dimension humaine en gestion d'actifs.

A la lecture de ces résultats, les postulats de la théorie du choix rationnel s'avèrent très insuffisants pour contribuer à la prise en compte de la dimension humaine dans le processus d'investissement. Au contraire, l'interprétation matricielle des orientations contradictoires suggère un besoin de conceptualisation de l'entreprise comme collectif d'interaction humaine permettant par exemple d'optimiser les capacités de créativité, entrepreneuriat et adaptabilité qui forment le lien à la performance financière.

Finalement, c'est en renonçant à la facilité d'un homme sur-mesure s'adaptant à leurs exigences théoriques que les chercheurs en gestion pourront parvenir à contribuer à une mesure de l'homme plus précise en gestion d'actifs.

2 Positionnement

Cette étude s'inscrit à la fois dans un constat pratique de quasi absence de prise en compte de la dimension humaine dans le processus d'investissement en gestion d'actifs (2.1) et au regard de la littérature existante dans ce domaine (2.2).

2.1 Une dimension peu développée dans la gestion d'actifs

Nonobstant les différences techniques portant sur le type d'actif géré ou le type de gestion, nous pouvons, pour fixer les termes utilisés, définir trois types de gestion d'actifs.

La gestion conventionnelle a pour but la performance boursière du portefeuille sous gestion. Ses analyses prennent en compte des éléments stratégiques (le projet de l'entreprise et sa pertinence) et financiers (les moyens de ce projet).

Soucieuse de favoriser l'investissement éthique, la gestion ISR inclurait en portefeuille, dans un volet social, les valeurs présentant les meilleures performances dans des domaines comme les conditions de travail, la discrimination, les droits de l'homme, la formation, les handicaps, la diversité, la parité ou encore les risques psycho-sociaux⁴.

Enfin, l'IESG ou « mainstreaming » (Gond, 2006, Novethic, 2010) fait référence à l'Intégration des critères ESG dans la gestion conventionnelle. Par exemple, les conditions de travail pourraient compter dans l'appréciation de la performance financière d'une entreprise dans la mesure où les employés seraient susceptibles de mener une action juridique de grande envergure à son encontre. C'est à ce type de gestion qu'il est fait référence lorsqu'il est implicite, tout au long de cette étude, qu'intégrer la dimension humaine au sein du processus

⁴ Notons qu'à l'exception partielle du dernier, ces indicateurs relèvent du « social », mais pas du « capital humain » tel que l'abordent l'économie néo-classique et les sciences de gestion (cf 2.2)

d'investissement en gestion d'actif nécessite la démonstration d'un impact financier de cette dimension.

Au moment de notre étude, début 2010, seul un fond IESG parisien était spécialisé dans l'investissement relatif à ce qu'il appelait le «capital humain». Un second commençait à peine à réfléchir sur la prise en compte de la pyramide des âges. Un seul courtier travaillait activement sur ce sujet, avec l'ensemble des fonds déjà mentionnés. Un organisme proposait des audits sociaux à l'intention des investisseurs ISR et, enfin, une agence de notation spécialisée ISR proposait une série de critères relatifs au comportement social des entreprises auxquels se référaient les fonds se revendiquant ISR. Ce peu d'activité, alors même que les entreprises reconnaissent l'intérêt de la dimension humaine dans leur activité et que les critères environnementaux, sociaux et de gouvernance sont désormais courants, pose question et nous appelle donc à interroger la recherche en gestion.

2.2 Le lien entre dimension humaine et performance financière dans les sciences de gestion

Le choix l'expression « dimension humaine » (2.2.1) vient contrebalancer de l'héritage de l'économie néo-classique présent dans les courants prépondérants de la gestion s'attachant à déterminer l'impact stratégique ou financier de l'humain dans l'entreprise (2.2.2).

2.2.1 Capital humain ou dimension humaine ?

L'expression « capital humain » est couramment employé par les praticiens de la gestion d'actifs. Bien que rentrée dans le vocabulaire des sciences de gestion (Edvinsson et Malone, 1997, Gratton et Ghoshal, 2003) son origine économique (Schultz 1959 et 1961 ; Becker, 1962) le rend particulièrement inadapté à cette communication.

En effet, Schultz et Becker n'ont pas pour objectif de proposer une valorisation du capital humain à l'intérieur d'une entreprise, mais bien de développer le concept au sein de l'économie classique afin d'en affiner le pouvoir explicatif vis à vis des observations statistiques empiriques. Leur approche du capital humain s'inscrit donc dans le cadre théorique du choix rationnel et l'argument de Becker (1962) est développé de façon exclusivement théorique à partir d'une équation à l'équilibre entre le coût et le bénéfice du travail humain prenant en compte la formation sur le tas («on-the-job training»)⁵:

$$\sum Rt \cdot (1+i)^{-(t+1)} = \sum Et \cdot (1+i)^{-(t+1)}$$

Ainsi, retenir le terme «capital humain», c'eût été se cantonner à l'homme sur-mesures adaptable à l'envie aux modèles théoriques. Notre question de recherche nécessitant de laisser librement s'exprimer tous les fondements existant en pratique pour prendre la mesure de l'homme au sein de l'entreprise, c'est l'expression «dimension humaine» qui est retenue..

⁵ Où t varie de 0 à n-1, n étant le nombre de périodes considérées

Rt est la recette (Receipt) à la période t

Et est la dépense (Expenditure) à la période t

i est le taux d'actualisation du marché

2.2.2 L'impact de la dimension humaine sur la performance financière en gestion

Il ne s'agit pas de présenter ici la littérature en détail⁶, mais plutôt de permettre une compréhension d'ensemble afin de dégager les postulats plus ou moins explicites qui en lient les trois principales approches à la théorie du choix rationnel.

La gestion a cherché à rendre compte du lien entre humain et performance financière selon trois approches principales :

- En tentant d'établir des référentiels d'indicateurs et de communication financière des capacités immatérielles
- En présentant les ressources humaines comme une ressource stratégique
- En rendant compte de façon comptable des coûts et recettes liées à l'humain

L'approche par les indicateurs de l'immatériel

En 1997, cherchant à rendre compte des éléments immatériels composant la différence entre valeur comptable et valeur de marché d'une entreprise, trois ouvrages (Brooking, 1997 ; Edvinsson et Malone, 1997 ; Sveiby, 1997) proposent des indicateurs afin d'assurer le suivi interne et la communication extra-financière de trois types de capital immatériel. Dans une étude de 1999 l'OCDE consacre ce cloisonnement en triptyque sous les termes «capital structurel», «capital social» et «capital humain»⁷. Pour Gratton et Ghoshal (2003) en revanche, l'individu est le seul lieu de l'immatériel et chacun a pour charge de faire grandir son capital humain, composé des capitaux intellectuel, social et émotionnel, afin d'augmenter son employabilité.

L'approche par les ressources stratégiques

En tant que ressource stratégique (Penrose, 1955/1959 ; Barney, 1991), les ressources humaines sont sources d'avantage compétitif (Wright et al. 1994, 2001) pour les entreprises qui doivent :

- se battre pour obtenir les meilleurs talents (attractivité),
- faire de leur mieux pour que ceux-ci continuent à se développer (formation) et
- les conserver au sein de l'entreprise (notamment par la rémunération).

Comme le résumait Dess et Picken (1999, p8) :

⁶ Pour une discussion plus précise sur l'activabilité des ressources immatérielles on se reportera par exemple à Boudreau (1998), Johanson et Larsen (2000) ou encore Turner (1996). Pour une revue intéressante (quoique souvent imprécise pour la partie comptable) entre le Human Resource Accounting et le référentiel comptable international IFRS, voir Bullen et Eyler (2010). Une étude très complète commissionnée par la Commission Européenne en 2003 et dirigée par Stefano Zambon s'intéresse également aux différentes implications du traitement comptable des actifs immatériels (Zambon, 2003)

⁷ Voici les définitions données par ce rapport:

- Capital humain: Capacités et motivation, expérience et connaissances
- Capital structurel: Processus et méthodologies, les systèmes informatiques, les brevets et licences
- Capital social: Réseaux sociaux et liens de confiance à disposition de l'entreprise, soit internes (capacité opérationnelle inter-entités), soit externes (partenaires potentiels pour alliances, travail en commun avec clients et fournisseurs par exemple en R&D,...)

«Human capital [...] is generally understood to consist of the individual capabilities, knowledge, skills and experience of the company's employees and managers, as they are relevant to the task at hand, as well as the capacity to add to this reservoir of knowledge, skills, and experience through individual learning»

Les chercheurs de ce courant interrogent donc le lien statistique entre des bonnes pratiques (Bontis et al, 2008 et 2010) ou des instruments (Guest, Michie, Sheehan, Conway et Metochi, 2000) de gestion des ressources humaines et la performance des entreprises.

L'approche comptable

Les théoriciens du courant Human Ressource Accounting (HRA) travaillent à des modèles d'évaluation de la dimension humaine à partir de données principalement financières. Bullen et Eyler (2010) font remonter ce courant aux travaux de Likert (1961, 1967), le terme lui-même étant apparu dans un article de Brummet, Flamholtz et Pyle (1968). La méthode du «stochastic process», plus tard le «Stochastic Rewards Valuation Model» (Flamholtz, 1971 et 1999) est emblématique de ce courant : elle calcule la valeur actuelle des revenus futurs (bénéfices-coûts) engendrés par les salariés (voir aussi Lev et Schwarz, 1971)

L'adhésion des approches gestionnaires aux postulats du choix rationnel

Boudon (2002, p9) généralise la théorie économique du choix rationnel aux sciences sociales par les six postulats (P1 à P6) suivants, dont les trois premiers suffisent seuls à caractériser l'individualisme méthodologique:

- P1, individualisme: «tout phénomène social résulte de la combinaison d'actions, de croyances ou d'attitudes individuelles»
- P2, compréhension: «'Comprendre' les actions, croyances et attitudes de l'acteur individuel, c'est en reconstruire le sens qu'elles ont pour lui»
- P3, rationalité: «L'acteur adhère à une croyance, ou entreprend une action parce qu'elle a du sens pour lui [...] qu'il a [des raisons] de les adopter»
- P4, conséquentialisme: «Le sens de l'action pour l'acteur réside toujours dans les conséquences de ses actions»
- P5, égoïsme: «Les seules [actions] qui intéressent l'acteur sont celles qui le concernent personnellement»
- P6, calcul coût-bénéfice: «L'acteur se décide toujours pour la ligne d'action qui maximise la différence entre [le coût et le bénéfice d'une action]».

Les trois approches présentées ci-dessus parlent de « capital humain » et s'en réfèrent explicitement aux travaux de Becker (rarement de Schultz) dont on a vu qu'ils revendiquaient des postulats du choix rationnel. Ce « capital humain » est perçu comme l'agrégat des capitaux apportés par les individus dont il est la propriété (P1). Les individus choisissent rationnellement, par un calcul coût-bénéfices exercé sur le marché du travail, d'apporter à l'entreprise la mieux offrant leur « capital humain » individuel (P1, P3, P4, P5, P6). Les sciences de gestion reconnaissent bien à l'entreprise une capacité d'action propre

consistant à attirer, développer et retenir par la gestion des ressources humaines les individus détenteurs du capital humain⁸.

Ainsi les approches gestionnaires de l'impact financier de la dimension humaine dans l'entreprise se fondent sur une compréhension de l'individu très sensiblement proche de celle proposée par les postulats de la théorie du choix rationnel. Sans même avoir à remettre en question l'existence d'un marché du travail efficient, une telle approche semble rendre compte, pour reprendre la nomenclature de l'OCDE, plutôt d'un capital structurel de l'entreprise que d'un capital humain. Par ailleurs, elle laisse intacte le paradoxe consistant à expliquer la différence entre valeur de marché et valeur comptable d'une entreprise par un capital qui serait la propriété des seuls individus⁹.

Ainsi, parfaitement adaptés pour dépasser la focalisation sur le capital matériel de l'économie classique dans la lignée d'Alfred Marshall et y inclure du capital immatériel (Schultz, 1961 ; Shaffer, 1961) du « micro-micro au macro-macro » (Becker, 2010), les postulats du choix rationnel ne convainquent pas lorsqu'il s'agit de caractériser une dimension humaine à un échelon intermédiaire comme celui de l'entreprise.

C'est pourquoi cette étude vise à interroger la validité de ces postulats en se fondant sur l'épistémologie de Ludwik Fleck pour décrire les mécanismes à l'œuvre dans la constitution pratique de techniques et outils visant à la prise en compte de la dimension humaine dans le processus d'investissement en gestion d'actifs.

3 Question de recherche et Méthodologie : de l'épistémologie de Fleck aux méthodes de recueil et d'analyse des données

Constatant une absence étonnante de prise en compte de la dimension humaine dans la pratique de l'IESG, et une utilisation épanouie et rarement explicite des postulats de la théorie du choix rationnel par les chercheurs et praticiens de gestion, cette étude pose la question suivante :

« Est-il pertinent, pour les chercheurs en sciences de gestion souhaitant contribuer à l'élaboration de techniques de prise en compte de la dimension humaine au sein de la gestion d'actifs, de s'appuyer sur les postulats de la théorie économique du choix rationnel ? »

⁸ De façon directe pour l'approche par les ressources stratégiques, indirecte pour l'approche par le capital immatériel présentant des indicateurs de gestion des ressources humaines et indirecte pour l'approche comptable par le truchement des flux de trésorerie ou des charges et produits qui rendent compte en langage comptable de l'action de l'entreprise en la matière.

⁹ En théorie, la comptabilité peut répondre par l'activation d'un droit (actif incorporel) porté par un contrat. Mais l'argument se perd dans le caractère particulier du contrat de travail (notamment l'incertitude temporelle), la difficulté de la valorisation de ce contrat et le traitement comptable approprié à une démarche d'activation des coûts - quel traitement de la partie du chiffre d'affaires qui représente la contrepartie logique des coûts liés à l'humain sur l'exercice, quelle dépréciation, quels amortissements ou réévaluation ? A ma connaissance, aucune réponse à ces questions n'a encore prévalu.

Présenter d'abord de façon succincte les concepts de l'épistémologie de Fleck (1980/1935) et en quoi elle offre un cadre théorique adapté à la recherche (3.1) permettra dans un second temps de préciser l'objet d'étude et les méthodes de recueil et d'analyse des données qui ont semblé les plus appropriées dans les conditions concrètes de sa réalisation (3.2).

3.1 Le cadre théorique de la recherche : l'épistémologie de Ludwik Fleck

L'épistémologie de Fleck indiquant un cheminement méthodologique pour traiter la question de recherche (3.1.1), les concepts qui utiles à ce cheminement sont donc définis (3.1.2)

3.1.1 Pertinence des travaux de Ludwik Fleck pour cette étude

Très reconnu en histoire des sciences, où il a inspiré par exemple Hans-Jörg Rheinberger¹⁰ ou Bruno Latour¹¹, Ludwik Fleck reste relativement peu utilisé en sciences de gestion, bien qu'on le retrouve de façon assez directe dans le concept de «communauté épistémique» de Haas (Haas, 1992).

Proposant une objectivité socialement construite au sein de laquelle le rôle de l'individu est confiné à un constat passif, Fleck (1980/1935) semble plus adapté pour une étude cherchant à interroger la pertinence des postulats de la théorie des choix rationnels que Berger et Luckman pour lesquels le construit social repose sur une extension dialectique du rapport ayant lieu au sein d'une dyade d'individu à individu (1966, première partie).

Fleck propose que les conditions présidant à la reconnaissance d'un fait scientifique sont construites socialement par le développement historique de la pensée d'un collectif légitime à établir la connaissance sur un sujet donné. On peut donc penser qu'un travail en sciences de gestion visant à contribuer à la prise en compte de l'intégration de la dimension humaine dans le processus de gestion d'actifs (par exemple en précisant son impact sur la performance financière de l'entreprise) ne saurait être fondé sur les postulats de la théorie du choix rationnel que si ceux-ci correspondent à ce sur quoi se fonde la pensée du collectif légitime pour établir la connaissance en cette matière.

Dans ce cadre épistémologique, répondre à la question de recherche fixée consiste donc simplement à se demander si tel est bien le cas. Concrètement il s'agit, dans les termes de Fleck, de décrire le « style de pensée » du « collectif de pensée » adéquat puis de constater si les postulats du choix rationnel y correspondent¹².

3.1.2 « Collectif de pensée » et « style de pensée »

Pour Fleck l'émergence de la connaissance a lieu au point de rencontre entre le «Erkannte» («ce qui est connu»), le «Erkennende» («celui qui est connaissant») et le «Zu-erkennende»

¹⁰ Rheinberger (1992) écrit de l'ouvrage de Fleck présenté ici «The chapter on 'Observation, Experiment, Experience' [...] is still an unsurpassed masterpiece of the characterization of research activity in biomedical sciences - and beyond.» (p309)

¹¹ Cf citation en exergue.

¹² Cependant il est très important de ne pas confondre cette démarche épistémologique, qui m'amène à tenter de décrire dans cette étude le style de pensée d'un collectif de pensée particulier, des résultats eux-mêmes dont les extensions possibles présentées en conclusion vont également dans le sens d'une conception non individuelle de l'humain dans l'entreprise. En effet une utilisation pratique de l'épistémologie de Fleck à des fins interprétatives appellerait un développement extensif dont il n'est pas lieu dans cette communication.

(«ce qui est étant à connaître»). Ce qui est connu n'est pas une certitude inamovible, bien au contraire: il est ce qui, étant passé, lie dans le présent l'acte de connaissance. Il est le socle socialement construit par quoi va pouvoir être reconnu ce qui constituera la connaissance future: c'est le style de pensée du collectif au sein duquel le connaissant est fondé à dresser le constat de la connaissance.

Le collectif de pensée est :

«la communauté des personnes qui échangent des idées ou qui interagissent intellectuellement, [...] le vecteur du développement historique d'un domaine de pensée, d'un état du savoir déterminé et d'un état de la culture, c'est-à-dire d'un style de pensée particulier» (traduction de Nathalie Jas in Fleck, 2005, p74)

Style et collectif de pensée sont donc absolument inséparables et sont incontournables pour expliquer la genèse de ce qui est admis comme «connaissance».

Ainsi, ce qui sera reconnu par la communauté concernée comme connaissance est une objectivité socialement construite: l'objectivité apparente des « couplages passifs » constatés par l'individu n'est que l'exercice de la logique sur des fondations socialement construites en amont de la chaîne logique par l'exercice de « couplages actifs » qui relèvent uniquement du collectif et de processus historiques.

Le rôle de l'individu est donc limité à reconnaître les liens qui se présentent à lui à la jonction entre «ce qui est connu» et « ce qui est étant à connaître ». Il est pour ainsi dire traversé par cette objectivité socialement construite dont il n'est qu'un rouage:

« Etablir une connaissance c'est donc tout d'abord constater les résultats nécessaires dans le cadre de certaines hypothèses données. Les hypothèses correspondent aux couplages actifs et forment la part collective de l'acte cognitif. Les résultats nécessaires équivalent aux couplages passifs et forment ce qui est ressenti comme vérité objective. La part de l'individu consiste à en dresser le constat» (ma traduction)¹³

Après ces clarifications théoriques préliminaires, je précise maintenant le collectif auquel nous nous intéressons ainsi que la façon dont le style de pensée s'offre à l'observateur afin de présenter la façon dont j'ai abordé mon terrain.

¹³ «Erkennen heißt also vorerst, bei gewissen gegebenen Voraussetzungen die Zwangsläufigen Ergebnisse feststellen. Die Voraussetzungen entsprechen den aktiven Koppelungen und bilden den kollektiven Anteil des Erkennens. Die zwangsläufigen Ergebnisse gleichen den passiven Koppelungen und bilden das, was als objektive Wirklichkeit empfunden wird. Der Akt des Feststellens ist Anteil des Individuums» (Fleck, 1980, p56) Ma traduction conserve certaines nuances du texte original essentielles pour l'argument et qui étaient perdues dans la traduction de Nathalie Jas (Fleck, 2005, p76) sans doute afin de rendre le texte français plus lisible. Notamment je traduis «zwangsläufig» par nécessaire plutôt que par «indubitable», car si un énoncé est essentiellement indubitable, en revanche il peut être rendu nécessaire. «l'acte d'établir» me semble trop actif par rapport à la notion passive de «feststellen»: je lui préfère «dresser un constat» qui conserve la passivité cruciale de l'individu dans un mouvement décisif qui n'affecte cependant aucunement la nature de la connaissance constatée («feststellen» signifie également, en un sens physique, «caler»).

3.2 Une approche fleckienne de l'intégration de la dimension humaine dans le processus d'investissement.

Nous précisons ici seulement en quoi l'objet d'étude (3.2.1), la méthode de recueil (3.2.2) et d'analyse (3.2.3) des données ont permis de décrire au mieux le style de pensée du collectif étudié. Pour plus de précisions on pourra consulter l'**Annexe 1** « Recueil et analyse des données ».

3.2.1 Détermination de l'objet d'étude

Fleck précise que le collectif de pensée est constitué de tous les acteurs qui sont en «gedanklichen Wechselwirkungen»¹⁴, c'est-à-dire en interaction de pensée, interaction intellectuelle, en l'espèce relativement à la prise en compte de la dimension humaine dans le processus d'investissement. Constatant avec Novéthic (2009) la disparité des gestions françaises et anglaises, j'ai limité cette étude aux acteurs parisiens. Bien que cette limitation se trouve par hasard pouvoir être décrite en terme de géographie physique, le collectif de pensée ne connaît que des frontières intellectuelles.

Le collectif de pensée qui m'intéresse est donc composé des acteurs parisiens de la gestion d'actif qui, début 2010, cherchaient à intégrer la dimension humaine dans le processus d'investissement. L'objet de cette étude est la description du « style de pensée » de ce « collectif de pensée » dans l'acceptation de ces expressions telles que présentées en 3.1.

Il reste maintenant à comprendre ce qui se donne à observer du style de pensée de ce collectif, et comment.

3.2.2 Méthode de recueil des données

Fleck rapporte que le style de pensée n'est conscient à aucun membre du collectif qui s'en trouve à ce point influencé qu'une pensée en contradiction avec ce style ne pourrait lui venir à l'esprit. Le style de pensée est donc nécessairement extérieur à, et préexiste au constat de la connaissance par, tout individu membre du collectif de pensée et ceci a trois impacts sur notre démarche:

- D'abord l'observation participante est impossible puisque si le chercheur était membre du collectif de pensée il partagerait pleinement le style de pensée de ce collectif, ce qui le rendrait incapable de l'observer (constat méthodologique 1 - CM1).
- Ensuite il est exclu de demander à un membre du collectif de partager avec le chercheur sa compréhension du style de pensée de son collectif (constat méthodologique 2 - CM2).
- Enfin, le style de pensée se donne à observer comme une objectivité socialement construite qui, à un temps t donné et non dans son évolution, est à la fois préalable, extérieure et indépendante d'une part des individus qui composent le collectif et d'autre part du chercheur (constat méthodologique 3 - CM3).

¹⁴ Il faut souligner ici le terme original qui rend de façon inaccoutumée en allemand ce que nous traduisons par «interaction»: c'est bien dans le fait même de l'échange («Wechsel», qui rend le préfixe «inter-») qu'est déjà présent l'effet («Wirkung», qui rend «action»).

L'observation participante étant exclue (CM1) et l'observation non-participante s'avérant en pratique impossible, les entretiens furent privilégiés, la consultation de centaines de pages d'études réalisées par les répondants servant surtout à corroborer les données issues des entretiens ou confronter les auteurs à leurs écrits.

Le style de pensée ne pouvant être demandé directement aux membres du collectif (CM2), les entretiens furent construits selon les mêmes cinq phases successives de façon à permettre une analyse indirecte du style de pensée (cf 3.2.3):

- Entretien non directif amorcé par une question relative à la prise en compte de la dimension humaine en général
- Présentation de scénarios (consiste à présenter six méthodes réellement utilisées pour prendre en compte la dimension humaine qui couvrent l'étendue de l'existant)
- Entretien semi-directif et questions-témoins
- Questions portant sur les études ou recherches effectuées par l'entreprise à laquelle appartient le répondant
- Présentation rapide de notre étude et demande de recommandation auprès d'autres informants potentiels

Il fut mis un terme aux entretiens lorsqu'aucun contact nouveau n'était donné spontanément par les répondants et que le recoupement des informations obtenues à propos du marché permettait de penser qu'il n'existait pas un collectif parallèle plus approprié qui n'aurait pas de contact avec le collectif approché. Conformément à la définition de Fleck (« Wechselwirkungen », cf 3.1 ci-dessus), les répondants travaillent en étroite collaboration dans la définition des techniques d'intégration de la dimension humaine dans le processus d'investissement. On peut donc supposer que les dix entretiens menés permettent de rendre compte du style de pensée du collectif étudié à début 2010.

3.2.3 Méthode d'analyse des données

À un stade peu développé d'un domaine de connaissances, comme c'est le cas pour la prise en compte de critères d'origine extra-financière dans le processus d'investissement qui n'a qu'une quinzaine d'années en France (Arjaliès, 2010), les termes ne sont pas fixés et des vues divergentes s'affrontent (Fleck, 1980, p.110). Le style de pensée se définit donc autant par les consensus que par les divergences au sein d'un collectif.

Le style de pensée est analysé comme objectivité socialement construite indépendante à la fois du collectif et du chercheur (CM3). En tant que tel, l'analyse des données en est donc une description et non pas une interprétation. Afin de limiter la subjectivité inévitable du chercheur, un protocole très strict a été mis en place afin de traiter aussi systématiquement que possible les données recueillies. N'en sont présentés ici que les éléments nécessaires à la compréhension générale de cette démarche qui consiste à rendre compte d'une part des consensus et d'autre part des divergences caractérisant un style de pensée à un stade peu développé.

L'analyse consiste en quatre phases:

- La formation d'une grille d'analyse récapitule les thèmes abordés durant les entretiens:

- Chaque thème de la grille est indépendant de tous les autres (on ne peut pas confondre leur sens)
 - Chaque thème abordé par un entretien est aisément interprétable comme positionnement sur un thème de la grille
 - La grille arrêtée n'oblige à écarter aucune affirmation reconnue comme importante dans l'un quelconque des entretiens.
-
- L'analyse individuelle des entretiens permet de positionner chaque individu sur chaque thème
 - L'analyse consolidée sépare les thèmes selon qu'ils font consensus (thèmes dits consensuels) ou pas (thèmes dits différenciants) parmi les individus. Les deux listes de thèmes sont alors réduites en un consensus général d'une part et en une liste minimale (dite convergente, cf annexe 1) de thèmes différenciants
 - L'analyse conjointe permet de formuler une typologie des divergences à partir des thèmes différenciants

Ayant exposé dans cette troisième partie l'approche méthodologique adoptée dans cette étude, il reste à en présenter les résultats et proposer une interprétation dans la quatrième partie.

4 Résultats descriptifs et interprétation

Dans un premier temps sont présentés les principaux éléments descriptifs issus de l'application stricte de notre méthode d'analyse des données (**4.1 « Résultats descriptifs »**). Dans un second temps leur interprétation ouvrira la voie à des ouvertures conclusive (**4.2 « Interprétation »**).

4.1 Résultats descriptifs

Sont ici présentés les résultats clefs de la méthode d'analyse, presque une « cartographie » du style de pensée du collectif étudié : d'une part la liste des thèmes consensuels et le consensus majeur (**4.1.1**) et d'autre part la liste convergente des thèmes différenciants et la formation des axes typologiques (**4.2.2**)

4.1.1 Thèmes consensuels

Au moins 8 des 10 répondants s'accorderaient sur les cinq consensus suivants:

Consensus 1 : Les principaux obstacles à la prise en compte de la dimension humaine dans l'investissement conventionnel sont : (consensus 1)

- Manque de temps consacré par les gérants à une réflexion de fond sur les leviers réels de création de valeur au sein d'une entreprise

- Attachement des gérants aux critères usuels légitimés au sein de la profession. En bon gestionnaires de risques, ils font preuves d'une résistance forte face à l'innovation

Consensus 2 : Pour faciliter la prise en compte de la dimension humaine dans son quotidien professionnel il faudrait (consensus 2) des normes semblables aux IFRS¹⁵ exigeant la communication d'une liste d'indicateurs auditée par les commissaires aux comptes. Les résultats des enquêtes sociales devraient être présentés selon une structure commune au moins au secteur de l'entreprise et la méthodologie utilisée devrait être précisée de façon transparente.

Consensus 3 : Les difficultés à l'obtention de l'information relativement à la dimension humaine sont :

(NB : Les propositions suivantes sont citées par une majorité des répondants, et contredites par aucun)

- Réticence des entreprises à communiquer des informations sur leur politique RH qu'elles considèrent confidentielles, notamment le résultat des enquêtes sociales ;
- Manque de normes ou de pratiques consensuelles dans la valorisation du capital humain ;
- Traitement comptable de tous les éléments relatifs à l'humain comme un coût (rémunération et formation notamment) ;
- Communication d'informations imprécises en consolidation ou bien l'absence d'un suivi à périmètre constant lorsqu'une opération de rapprochement a eu lieu ;
- Difficulté d'interpréter des informations consolidées en matière de facteur humain ;
- Risque d'une communication qui finirait par cacher la réalité des pratiques¹⁶.

Consensus 4 : La dimension humaine dans l'entreprise se laisse approcher au mieux par l'analyse de la Gestion des Ressources Humaines (GRH) de l'entreprise.

Consensus 5 : La quantification de la mesure est nécessaire car la dimension humaine doit pouvoir être insérée dans une méthodologie chiffrée qui seule permet la systématisation du traitement pour les centaines d'entreprises qui peuvent constituer l'univers d'investissement d'un fond de gestion. Pour les critères qualitatifs, cette nécessité passe par le «scoring», c'est-à-dire la formation d'une échelle de mesure numérique ad hoc dont les proportions sont motivées et plus ou moins stables dans le temps. Cependant, derrière ce thème consensuel on trouve donc un thème différenciant important: la quantification de la mesure peut-être perçue soit comme une nécessité en soi, soit comme une nécessité de communication au marché ou à sa hiérarchie interne.

4.1.2 Thèmes différenciants et formation des axes typologiques

¹⁵ Les normes IFRS (International Financial Reporting Standards) servent de référentiel comptable à la majorité des groupes internationaux cotés avec l'exception notable des Etats-Unis.

¹⁶ Notons une certaine contradiction à dénoncer l'absence de normalisation de la communication et à craindre en même temps un creusement de l'écart entre le réel de la pratique et ce qui est communiqué. En effet le caractère répétitif et prévisible d'un exercice de communication sur des critères prénormés est de nature à augmenter le creusement de cet écart

Les thèmes différenciants émergés de l'analyse consolidée ont été réduits à une liste convergente par l'application successive des procédures de différenciation, de compatibilité et de convergence (cf annexe 1).

Cette liste est composée des quatre thèmes suivants auxquels sont chaque fois associés deux pôles correspondant chacun à au moins trois répondants (sans quoi le thème aurait été classé comme consensuel):

Thème 1 : Légitimation des indicateurs: sociétal vs performance financière

Est considéré «sociétal» le répondant légitimant ses recommandations au marché par l'existence d'un lien entre les indicateurs utilisés soit à des attentes sociétales (internes ou externes à l'entreprise), soit à une convention internationale, par exemple les différents accords internationaux signés sous l'égide de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) ou de l'Union Européenne (UE).

Est considéré «performance financière» le répondant légitimant ses recommandations au marché par l'existence d'un lien entre les indicateurs utilisés et la performance financière de l'entreprise.

Thème 2 : Validation en dernier ressort d'un indicateur: interne vs externe

Est considéré «interne» le répondant qui, dans les cas où aucun critère jugé rationnel (par exemple étude statistique) n'est applicable (par exemple: absence ou impossibilité d'une étude statistique), valide l'usage d'un indicateur en référence à son expérience ou ses convictions personnelles.

Est considéré «externe» le répondant qui, dans les cas où aucun critère jugé rationnel n'est applicable, valide l'usage d'un indicateur en référence à un consensus extérieur ou à des règles acceptées par ailleurs au sein d'une communauté.

Thème 3 : Relation organisation / individus: symbiotique vs mécaniste

Est considéré «complexe» le répondant qui postule une interaction étroite entre organisation et individu pour expliquer, par exemple, la capacité d'innovation (la capacité d'innovation d'une équipe de recherche est démultipliée par une culture d'entreprise adéquate, elle même résultant de l'interaction interindividuelle).

Est considéré «simple» le répondant qui postule la séparation entre organisation et individu pour expliquer, par exemple, la capacité d'innovation (l'organisation met en place les moyens d'une activité de recherche et développement et l'individu y officie).

Thème 4 : Expression quantitative des indicateurs: contraint vs volontaire

Est considéré «contraint» le répondant affirmant que la quantification de la mesure de la dimension humaine n'est pas pertinente si l'on exclut la nécessité de convaincre une communauté dominée par le langage quantitatif.

Est considéré «volontaire» le répondant affirmant que la quantification de la mesure de la dimension humaine est un objectif pertinent même si l'on exclut la nécessité de convaincre une communauté dominée par le langage quantitatif

Ayant réparti l'ensemble des répondants sur chacun de ces quatre thèmes en fonction des critères énoncés, le croisement des thèmes deux à deux s'est imposé en fonction d'un indicateur appelé «coefficient de significativité»¹⁷ de chaque croisement, dont voici le résultat:

	Légitimation	Relation	Expression	Validation
Légitimation	na			
Relation	6	na		
Expression	4	15	na	
Validation	12	9	8	na

Les deux croisements choisis ont donc été Expression x Relation et Validation x Légitimation. Ils procurent une typologie des divergences au sein du style de pensée du collectif de pensée étudié sous la forme de deux matrices.

4.2 Interprétation

Les résultats descriptifs présentent pour ainsi dire le matériau brut issu de l'application de notre méthode d'analyse. Nous interprétons désormais ces résultats pour formuler le consensus majeur (4.2.1) et la typologie bi-matricielle (4.2.2) qui caractérisent le style de pensée étudié, dont on tente alors de tirer un enseignement (4.2.3).

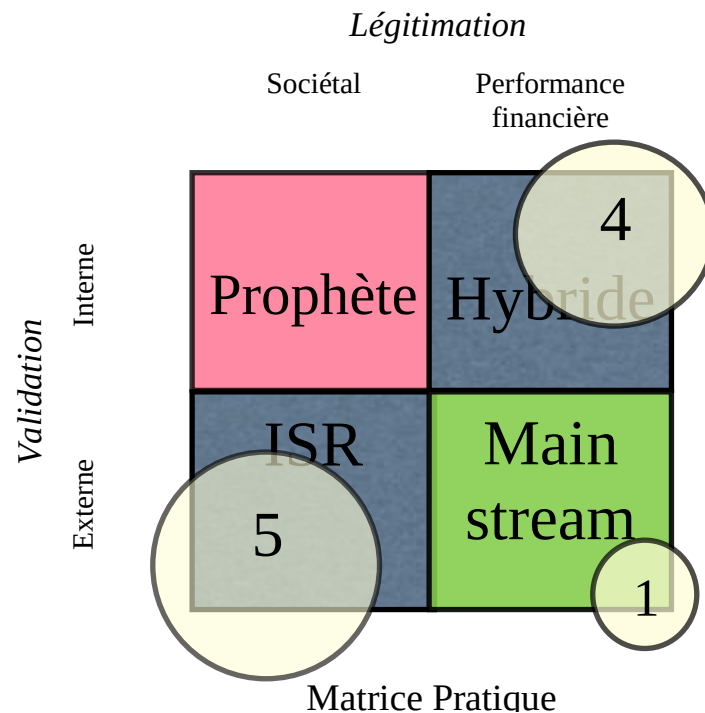
4.2.1 Interprétation des thèmes consensuels

L'interprétation des thèmes consensuels consiste à épurer l'ensemble des consensus en un minimum de consensus majeur, c'est-à-dire un consensus à la fois ancrés dans les consensus mineurs émergés de notre analyse consolidée et jamais remis en question par les praticiens interrogés.

En l'espèce le langage du chiffre, commun à la profession, permet seul (consensus 5) de dépasser les réticences naturelles de professionnels de la gestion de risques vis-à-vis de l'innovation (consensus 1). Il faut parvenir à une liste commune d'indicateurs dont la communication doit être imposée aux entreprises et auditée de façon externe (consensus 2)

¹⁷ Qui permet de discerner les croisements expliquant la plus forte variation parmi les positions des répondants.

afin de faciliter l'obtention d'informations (consensus 3). À la rencontre entre la rationalité



quantitative et l'observation qualitative, les outils de GRH sont les plus aptes à satisfaire aux exigences canoniques de la gestion d'actif (consensus 4).

Ainsi se trouve dégagé un «consensus majeur»:

«Le prescrit de l'outil de gestion RH utilisé par une entreprise est la meilleure approximation du réel de la dimension humaine au sein de cette entreprise»

Tout comme la revue de littérature a amené à interroger les fondements théoriques auxquels les sciences de gestion font appel pour définir et valoriser l'impact de la dimension humaine sur la performance financière, l'observation de terrain découvre un consensus en vigueur au sein du collectif étudié qui, bien que loin d'être évident, n'est jamais remis en question.

4.2.2 Interprétation de la typologie issue des thèmes différenciants

Cette interprétation consiste à nommer les types formés par le croisement des axes deux à deux en s'aidant du positionnement des répondants à l'intérieur de ces types, puis à proposer une lecture dynamique de ces matrices (les termes de gestion d'actifs sont définis en 2.1 ci-dessus)

Matrice Pratique

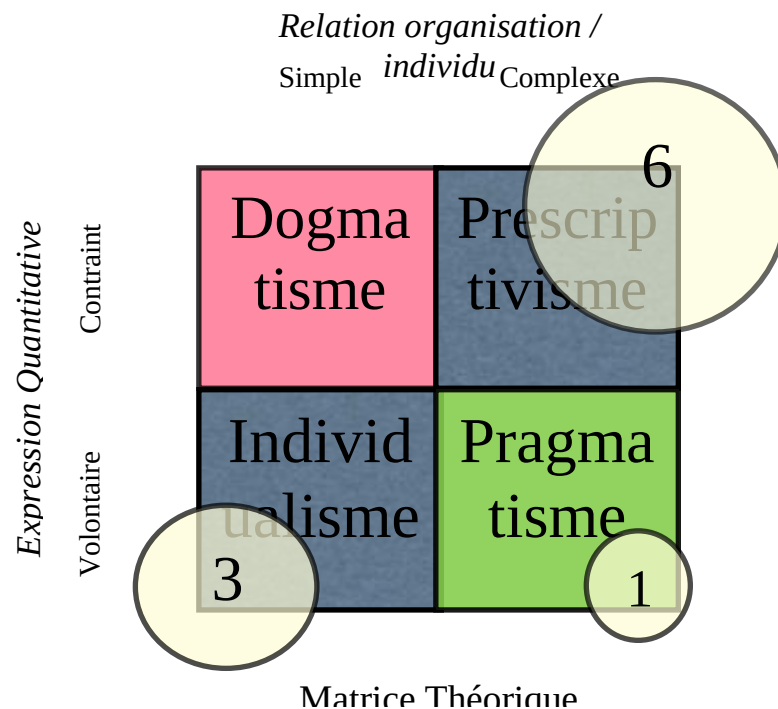
Le croisement « validation x légitimation » fait apparaître un type impossible : seul un prophète peut prétendre valider par son expérience propre des attentes sociétales.

Les répondants positionnés sur le type « ISR » valident en référence à des critères externes une attente sociétale ou édictée par des normes internationales.

Ceux présent sur le type « hybride » ont vraisemblablement entamé un processus de mainstreaming de l'ISR vers l'investissement conventionnel mais ne parviennent encore à valider in fine le lien entre les indicateurs utilisés et la performance financière des entreprises que par un recours à un jugement personnel.

Le processus de mainstreaming ne sera achevé que lorsque la validation de ce lien pourra se faire de façon externe, par exemple en référence à une logique acceptée par l'ensemble des acteurs du marché. Cependant, l'unique répondant « mainstream » se trouve dans ce type par une influence forte de sa personnalité dans la formation de ses représentations professionnelles. Ce type reste donc théoriquement non exemplifié.

Matrice théorique



Le croisement « Expression / Relation organisation-individu » fait apparaître un type impossible : comment prendre en compte en gestion d'actifs une relation simple entre l'organisation et l'individu qui ne souffrirait pas d'expression quantitative, si ce n'est en établissant un dogme autour de cette solution prophétique ?

Les répondants positionnés sur le type « prescriptivisme » reconnaissent une relation complexe entre l'organisation et l'individu. Pour rentrer dans les canons quantitatifs de la gestion d'actif, ils sont cependant contraints de prescrire des indicateurs invariants de cette complexité. La plupart en ressentent une forte frustration.

Ceux présent sur le type « individualisme » ne voient aucune difficulté à concevoir une expression quantitative d'une relation qu'ils perçoivent sincèrement comme simple, souvent dans le sens où l'organisation dispose et les individus exécutent. Ils invoquent une défaillance des autres acteurs du marché pour expliquer le peu d'écho que trouve leur tentative d'intégration de la dimension humaine dans la gestion d'actifs.

La position la plus adaptée à l'intégration de la dimension humaine dans la gestion d'actif est présentée dans le type « pragmatisme » : une représentation complexe de la relation organisation-individu trouverait à s'exprimer quantitativement en parfaite adéquation avec les canons du domaine. Cependant, l'unique répondant « pragmatisme » se trouve dans ce type par une internalisation forte des contraintes professionnelles dans la formation de ses représentations personnelles (à l'inverse de l'anomalie du type « mainstream » ci-dessus constatée). Ce type reste donc théoriquement non exemplifié.

4.2.3 Enseignements

Impertinence des postulats de la théorie du choix rationnel

Il était sensible dès les résultats de l'analyse (cf 4.1) que les postulats de la théorie du choix rationnel, s'ils sont en accord avec le consensus majeur, en revanche ne coïncident que très imparfaitement avec la complexité des orientations divergentes.

Fleck montre que ce qui a longtemps empêché la découverte de la différenciation bactériologique était le consensus, non fondé en faits, autour du laps de temps nécessaire pour commencer l'expérience sur une culture de bactéries afin qu'elle soit considérée comme viable (1980/1935, p). Il n'est pas impossible que le consensus actuel autour des outils de GRH (chez les praticiens) et des postulats de la théorie du choix rationnel (chez les chercheurs), qui ne sont pas plus fondés en fait, aient un effet semblable sur la prise en compte de la dimension humaine en gestion d'actifs.

Lecture matricielle

L'exercice de dénomination des types et de lecture dynamique des matrices a permis de faire apparaître :

- d'une part qu'il serait souhaitable de rechercher la traduction d'une relation complexe entre l'organisation et l'individu dans le langage quantitatif nécessaire à son intégration réussie dans le processus d'investissement (matrice théorique), et
- d'autre part qu'il manque au mainstreaming des indicateurs de la dimension humaine une logique partagée par les acteurs du marché permettant la validation externe de leur relation à la performance financière (matrice pratique).

Considérer que l'entreprise est un collectif humain et a su développer à ce titre au fil du temps un savoir-faire, éventuellement comptabilisable au titre d'immobilisation incorporelle, type fond commercial (compte 207 prévu par l'article 431 du règlement CRC 00-03, soumis cependant à des conditions relatives à son acquisition), qu'elle possède en propre ouvre la voie à la traduction quantitative d'une relation complexe entre organisation et individus.

Considérer que ce fond commercial détermine au moins en partie les capacités de créativité, entrepreneurial et adaptabilité de l'entreprise assure la validité externe du lien à la performance financière et précise par là même sa traduction en langage quantitatif.

5 Conclusion : de l'homme sur-mesure à la mesure de l'homme

Les manques de cette étude (5.1) ne paraissent pas invalider l'intérêt de ses contributions (5.2) et des ouvertures qu'elle propose pour des recherches futures (5.3).

5.1 Manques

Trois manques semblent plus saillants que les autres :

- D'abord, fondée sur une connaissance intime de nos données dont elle est issue, l'interprétation proposée (en 4.2) ne peut être utile aux chercheurs et praticiens qu'à titre d'exemplification et ne prétend aucunement à une quelconque validité, au contraire des résultats descriptifs (4.1).
- Par manque de connaissance en histoire des idées ensuite, il n'a pas été possible de remonter aux «idées originelles» à la source de la cristallisation de certains postulats du style de pensée étudié. L'étude rigoureuse de l'origine des thèmes présents dans le style de pensée (les thèmes consensuels et la liste convergente de thèmes différenciants) serait utile pour mieux comprendre ce style d'une part, et pour tenter une importation partielle du raisonnement dans d'autres domaines, par exemple la construction de la légitimité d'un audit financier.
- Enfin, l'épistémologie de Fleck constitue par excellence un raisonnement « hic et nunc ». Tout style de pensée est en évolution permanente et toute description d'un style de pensée ne peut avoir qu'une validité très limitée dans le temps (elle correspond seulement à un moment du développement de ce style, à la limite instantané) et dans l'espace (elle correspond seulement à un collectif particulier dont on a vu l'étroite coïncidence avec le moment de développement du style)

5.2 Contributions

Les cinq aspects suivants, développés dans cette communication, sont susceptibles d'informer chercheurs et praticiens :

- À ma connaissance, cette communication est la première à présenter la fondation commune des approches de la gestion pour définir et mesurer l'impact de la dimension humaine sur la performance financière sur les postulats de la théorie du choix rationnel. (cf 2.2.2).
- Conséquemment, elle est vraisemblablement également la première à départir explicitement de l'expression « capital humain » pour préférer l'utilisation de l'expression « dimension humaine » en gestion (cf 2.2.1)
- La construction méthodologique à partir de l'épistémologie de Ludwik Fleck apparaît également originale. L'intérêt est porté aux conditions pratiques de formulation de la connaissance et non plus à l'adoption de postulats théoriques présentés comme irréfragables (cf 3).
- Cet abord méthodologique a rendu nécessaire l'élaboration d'une méthode de description du style de pensée en tant qu'objectivité socialement construite. Cependant la présentation détaillée de cette méthode, reposant sur le recueil de données systématiquement comparables et leur analyse programmatique, sort du cadre de cette communication où elle est cantonnée à un tableau récapitulatif présenté en annexe 1.

- Enfin, la cartographie interprétative du style de pensée du collectif étudié (cf 4.2), bien que soumise aux manques énoncés en 5.1, et a minima les thèmes et consensus bruts (cf 4.1), restent utiles à tout chercheur ou praticien soucieux de contribuer à intégrer la dimension humaine dans le processus d'investissement en gestion d'actif.

5.3 Ouvertures pour les recherches futures

Deux questionnements induits par les résultats de cette communication pourraient être approfondis:

- L'interprétation matricielle des orientations contradictoires suggère un besoin de conceptualisation de l'entreprise comme collectif d'interaction humaine permettant par exemple d'optimiser les capacités de créativité, entrepreneuriat et adaptabilité qui formeraient le lien à la performance financière (cf 4.2.3).
- Il est possible qu'un monopole théorique joue dans d'autres domaines des sciences de gestion un rôle semblable à celui de la théorie du choix rationnel dans celui abordé ici. Dans de tels cas, une utilisation méthodologique de l'épistémologie de Fleck telle qu'on l'a tentée dans cette recherche peut aider à proposer une contribution gestionnaire originale ancrée dans l'observation des pratiques (cf 3).

Annexe 1 : Recueil et analyse des données

#	Phase	Modalités	Objectif théorique	Résultats de la phase
1	Entretiens Mixtes	Non directif	- Emergence d'éléments de pensée nouveaux dans le discours du répondant - Triangulation des données de la phase non-directive et de la revue de documentation du répondant - Confrontation à la pratique existante donnant accès aux représentations du répondant sous une forme non directive - Obtention d'une réaction concrète et tranchée relativement à ces représentations: le répondant doit choisir le scénario le plus pertinent et celui le moins pertinent pour sa propre pratique	Données primaires
		Sémi directif	- Aborder l'exhaustivité des thèmes-clés repérés dans la revue de littérature ou dans les entretiens antérieurs qui n'auraient pas déjà été abordés lors des deux premières étapes.	
		Questions témoins	- Vérifier si le répondant a traité la capacité d'innovation à l'égard soit au au individuel - Vérifier si le répondant considère la dimension humaine importante et le rôle du social dans la formation française	
		Questions idoine	- Conforter le répondant à d'éventuelles incohérences entre son discours et les études et recherches mises en avant par l'entreprise à laquelle il appartient	
		Retranscription	- Préciser la pensée du répondant en relation à ces études - Formaliser une base de données sur laquelle appliquer l'outil d'analyse	
2	Construction de la grille d'analyse	Emergence de thèmes par lecture comparée des retranscriptions d'entretiens	- A partir des premières lectures des retranscriptions d'entretien, faire émerger une liste de thèmes qui permettront l'analyse de chaque entretien. Le processus est effectué par deux chercheurs qui confrontent les thèmes émergés par le moyen de citations tirées des entretiens. La grille finale est l'aboutissement de l'accord des deux chercheurs sur l'intégration de chacun des thèmes retenus. - Présenter chaque thème sous la forme d'une question dont la réponse peut être interprétée par le chercheur selon deux modalités distinctes et incompatibles. Par exemple toute réponse à « Quel est le facteur le plus important pour la capacité d'innovation ? » peut être classée selon que le répondant inclut ou non des éléments d'interaction dans sa réponse	Grille d'analyse commune pour analyse individuelle (cf 3) et consolidée (cf 4)
3	Analyse individuelle des entretiens	Classement de chaque répondant dans la grille d'analyse	- Positionner chaque répondant sur chacun des thèmes de la grille d'analyse commune à partir des retranscriptions des entretiens - Ce positionnement prend la forme d'une réponse apocryphe à la formulation interrogative du thème - Etayer chaque réponse apocryphe par une ou des citations issues de la retranscription de l'entretien du répondant.	Position de chaque individu par rapport à chacun des thèmes de la grille d'analyse
4	Analyse consolidée des entretiens	Concaténation des résultats des analyses individuelles	- Pour chaque thème, récapituler les positionnements des répondants par simple lecture des grilles d'analyses individuelles obtenues en (3).	Tableau de répartition des répondants sur chacun des thèmes de la grille d'analyse
		Catégorisation des thèmes de la grille d'analyse	- A partir du tableau de répartition des répondants, appliquer les critères de catégorisation pour classer les thèmes en « marginaux », « consensuels » ou « potentiellement différenciants » qui seront analysés par catégorie.	Liste de thèmes catégorisés comme « marginaux », « consensuels » ou « différenciant »
		Formulation d'un consensus majeur	- Rechercher un lien entre les thèmes consensuels afin d'aboutir à la formulation d'un consensus majeur.	Description d'un consensus au sein du collectif
			- A partir du positionnement des répondants sur les thèmes potentiellement différenciants, construction d'une liste convergente de thèmes différenciants suivant l'application des propriétés de différenciation, compatibilité et convergence ainsi définies: - Propriété de différenciation: un thème potentiellement différenciant est dit « différenciant » si et seulement si 1) Ce thème peut être décliné en deux pôles opposés à chacun desquels correspondent au moins trois répondants et 2) Au plus deux répondants ne peuvent pas être positionnés clairement sur l'un de ces deux pôles.	
		Construction d'une liste convergente de thèmes d'analyse différenciants	- Propriété de compatibilité: deux thèmes différenciants sont dits « compatibles » si et seulement si 1) Les polarités constitutives de ces thèmes sont cohérentes deux à deux et 2) Il existe au plus deux répondants dont le positionnement sur les polarités d'un de ces deux thèmes ne correspond pas au positionnement sur les polarités de l'autre thème, ou de tout thème qui lui aurait été précédemment reconnu compatible. - Propriété de convergence: une liste de thèmes d'analyse est dite « convergente » si et seulement si 1) L'ensemble des thèmes différenciants issus de l'analyse consolidée peut être classé dans les thèmes d'analyse de la liste et 2) Il n'existe pas de liste de thèmes d'analyse plus courte permettant de classer l'ensemble des thèmes différenciants issus de l'analyse consolidée.	Liste convergente de quatre thèmes différenciants
5	Analyse conjointe	Positionnement sur la liste convergente de thèmes d'analyse	- Positionner chaque répondant sur la liste convergente de thèmes différenciants déterminée à l'étape précédente (cf 4) Justifier le positionnement par un court rendu, noté pouvant faire usage des questionnaires des propriétés	- Tableau de positionnement des répondants par rapport aux quatre thèmes d'analyse - Compléments motivés pour chaque choix de positionnement
		Détermination du croisement pertinent des thèmes d'analyse	- A partir du positionnement des répondants sur les thèmes différenciants, calcul des degrés de significativité des ordonnements afin de révéler les ordonnements susceptibles d'expliquer le plus de variations dans les représentations des répondants.	- Calcul de significativité - Emergence d'axes matriciels (matrices « nues »)
		Caractérisation et dénomination des idéaux-types	- Décrire et dénommer les idéaux types formés systématiquement (première partie de notre « discussion »)	Typologies (matrices « habillées »)

6 Bibliographie

- Arjaliès, D.L. (2010). A social movement perspective on finance: how socially responsible investment mattered. *Journal of Business Ethics* 92: 57-78
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management* 17 (1): 99-120.
- Becker, G.S. (1962). Investment in human capital: a theoretical analysis. *The Journal of Political Economy* 70 (5, part 2): 9-49.
- Becker, G.S. (1996). *Accounting for tastes*. Cambridge, MA et Londres: Harvard University Press
- Becker, G.S. (2010). *Human capital and intergeneration mobility*. Cours magistral, Université de Chicago. Disponible sur <http://www.youtube.com/watch?v=QajILZ3S2RE>
- Berger, P.L., Luckmann, T. (1966) *The social construction of reality. A treatise in the sociology of knowledge*. Garden City, New york: DoubleDay
- Bontis, N. (2001). Assessing Knowledge assets: areview of the models used to measure intellectual capital. *International Journal of Management Reviews* 3 (1): 41-60
- Bontis, N., do Rosario Cabrita, M. (2008). Intellectual Capital and business performance in the portuguese banking industry. *International Journal of Technology Management* 43 (1): 212-237
- Bontis, N., Sharabati, A.-A. A., Jawad, S.N. (2010). Intellectual Capital and business performance in the pharmaceutical sector of Jordan. *Management Decision* 48 (1): 105-131
- Boudon, R. (2002). Théorie du choix rationnel ou individualisme méthodologique ? *Sociologie et Sociétés* 34 (1): 9-34.
- Boudreau, J.W. (1998). Strategic human resource management measures: key linkages and the People Vantage Model. *Journal of Human Resource Costing and Accounting* 3: 21-40
- Brooking, A. (1997) *Intellectual Capital*. London: International Thomson Business Press
- Bullen, M. L., Eyler, K.-A. (2010). Human resource accounting and international accounting developments: Implications for measurement of human capital. *Journal of International Business and Cultural Studies, Academic and Business Research Institute* 3: 62-76
- Brummet, R.L., Flamholtz, E.G. & Pyle, W.C. (1968). Human resource measurement: A challenge for accountants. *Accounting Review* 43 (april): 217- 224.
- Castanias, R.P. et Helfat, C.E. (2001). The managerial Rents Model: Theory and empirical Analysis. *Journal of Management* 27 (6): 661-678
- Dess, G.D., Picken, J.C. (1999). *Beyond Productivity: How Leading Companies Achieve Superior Performance Leveraging their Human Capital*. New York: American Management Association
- Edvinsson, L., Malone, M.S. (1997). *Intellectual Capital - Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower*. New-York: Harper Collins
- Fitz-Enz, J. (2000) *ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance*. New York: Amacom
- Flamholtz, E.G. (1971). A model for human resource valuation: A stochastic process with service rewards. *The Accounting Review* 46 (april): 253-67.
- Flamholtz, E.G. (1999). *Human Resource Accounting: Advances, Concepts, Methods and Applications*. Boston, MA: Kluwer Academic Publishers.
- Fleck, L. (1980). *Entstehung und Entwicklung einer wissenschaftlichen Tatsache*. Frankfurt am Main: Suhrkamp. Première édition en 1935 (chez Benno Schwabe & Co)
- Fleck, L. (2005). *Genèse et développement d'un fait scientifique*, Paris: Flammarion. Première Traduction française de Fleck (1980).

- Gond, J.P. (2006). Construire la relation (positive) entre performance sociétale et performance financière: de la performativité à l'autoréalisation? *Revue d'Economie Financière* 85 : 63-79
- Gratton, L., Ghoshal, S. (2003). Managing personal human capital: new ethos for the 'volunteer' employee. *European Management Journal* 21 (1): 1-10.
- Guest, D.E., Michie, J., Sheehan, M., Conway, N., Metochi, M. (2000). «Effective people management: Initial findings of the Future of Work study» London: Chartered Institute of Personnel and Development
- Guthrie, James (2000) The Management, Measurement and Reporting of Intellectual Capital. Compte-Rendu d'intervention au colloque CIMA à Londres, le 5 juillet 2000
- Haas, P. M. (1992). Banning Chlorofluorocarbons : Epistemic Community Efforts to Protect Stratospheric Ozone. *International Organization* 46 (1): 187-224.
- Johnson (2000). Characteristics of Intangibles - Proposals generated from Litterature and Experiences in Swedish Firms. Doctorat en sciences de gestion, Stockholm: Université de Stockholm.
- Lev, B., Schwartz, A. (1974). On the use of economic concepts of human capital in financial statements. *Accounting Review* (71): 103-112
- Likert, R.M. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Likert, R. M. (1967). *The human organization: its management and value*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Novéthic (2009). Les Investisseurs institutionnels sont-ils des actionnaires sensibles aux enjeux ESG ? Etude barométrique annuelle réalisée sur la France et le Royaume-Uni. Rapport édité au nom de l'entreprise Novembre 2009
- Novéthic (2010). Achieving Investment Objectives through ESG Integration. Working Paper édité au nom de l'entreprise, Mars 2010
- OECD, The Organization for Economic Co-operation and Development (1999). Guidelines and instructions for OECD Symposium. International Symposium Measuring Reporting Intellectual Capital: Experiences, Issues, and Prospects, June, Amsterdam, OECD, Paris.
- Penrose, E. (1995). *The theory of the growth of the firm*. Oxford: Oxford University Press. Troisième édition du texte initialement publié en 1959.
- Popper, K.R. (1976). *Unended Quest: An Intellectual Autobiography*. Glasgow: Fontana/Collins.
- Rheinberger, H.-J. (1992) Experiment, Difference and Writing: 1. Tracking Protein Synthesis. *Studies in History and Philosophy of Science* 23 (2): 305-331
- Saratoga (2006). Key Trends in Human Capital: A global Perspective 2006. Rapport édité au nom de l'entreprise, disponible sur <http://www.pwc.com/gx/en/hr-management-services/analysis-key-human-resource-trends-facing-global-business.jhtml>
- Saratoga (2008). Managing People in a changing World: Key Trends in Human Capital, A global Perspective. Rapport édité au nom de l'entreprise, disponible sur <http://www.pwc.com/gx/en/hr-management-services/hr-management-key-trends-in-human-capital.jhtml>
- Schultz, T.W. (1959). Investment in man: an economist's view. *Social Service Review* 33 (2): 109-117
- Shaffer, (1961). Investment in human capital: comment. *The American economic Review* 51 (5): 1026-1035
- Schultz, T.W. (1961). Investment in human capital. *The American economic Review* 51 (1): 1-17
- Sveiby, K.E. (1997). *The New Organizational Wealth: Managing & Measuring Knowledge-Based Assets*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Turner, G. (1996) Human resource accounting - whim or wisdom? *Journal of Human Resource Costing and Accounting* 1(1): 63-73

- Wright, P.M., McMahan, G.C., McWilliams, A. (1994). Human Resources and Sustained Competitive Advantage: A resource-based perspective, *International Journal of Human Resources Management*. 5 (2): 301-326.
- Wright, P.M., Dunford, B.B., Snell, S.A. (2001) Human resources and the resource-based view of the firm. *Journal of Management* 27 (6): 701-721
- Zambon, S. (2003). Study on the Measurement of intangible Assets and associated Reporting Practices. Rapport présentée à la direction générale pour l'entrepreneuriat, Commission Européenne, avril 2003