



HAL
open science

Les approches critiques des organisations.

Bénédicte Vidaillet, Y. Bousalham

► **To cite this version:**

Bénédicte Vidaillet, Y. Bousalham. Les approches critiques des organisations. . Editions Sciences Humaines. Les organisations : état des savoirs, pp.154-165, 2016. hal-01366893

HAL Id: hal-01366893

<https://hal.science/hal-01366893v1>

Submitted on 16 Sep 2016

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.

LES APPROCHES CRITIQUES DES ORGANISATIONS

L'engouement pour les approches critiques des organisations en France est relativement récent. Pendant longtemps la psychosociologie ou la psychodynamique du travail ont eu le monopole d'une critique des organisations sans pour autant faire de celles-ci leur principal objet d'étude. Cependant au Royaume-Uni et dans les pays scandinaves, c'est un courant de recherche désormais bien établi qui, sous le terme de *Critical Management Studies* (CMS), a donné dès le milieu des années 1990 un contour et une légitimité à des approches variées dont le point commun était de se réclamer d'une posture explicitement critique pour étudier les organisations.

Ce courant a ses institutions : depuis 1999 sa conférence bi-annuelle (CMS Conference) ; des sites internet dédiés (notamment « www.criticalmanagement.org ») ; un groupe permanent au sein de la société savante américaine *Academy of Management* ; ses journaux (notamment *l'Electronic Journal for Radical Organisation Theory*, et les revues *Organization : the Critical Journal of Organization, Theory and Society*, et *Ephemera*) ; une bible publiée aux prestigieuses presses universitaires d'Oxford¹ et un chapitre spécifique dans la plupart des ouvrages en théorie des organisations. Enfin les implications de cette perspective ont été tirées en matière d'enseignement au management² : certaines *business schools* anglaises ou scandinaves ont une orientation explicitement « critique », notamment dans les universités de l'Essex, de Leicester et de Londres au Royaume-Uni et à la Copenhagen Business School au Danemark.

Si les approches critiques se sont développées initialement au Royaume-Uni, c'est qu'elles y ont rencontré un terrain favorable dès le début des années 1980 : les politiques mises en place par Margaret Thatcher ont mis l'organisation capitaliste au cœur du modèle de développement de la société, ce qui parallèlement entraînait des critiques pouvant s'appuyer sur une analyse précise des limites de ce modèle ; de plus, de manière assez paradoxale, la diminution drastique des sciences humaines et sociales dans les universités britanniques conduisait des sociologues et des philosophes à postuler dans les *business schools* qui, soucieuses à l'époque d'obtenir une légitimité académique, recrutaient des universitaires intellectuellement actifs. Ceux-ci disposaient alors de l'outillage théorique nécessaire à l'analyse critique d'un nouvel objet : l'organisation³.

Des présupposés communs : déconstruction du savoir, critique du pouvoir, visée transformatrice

Les approches réunies sous le vocable de *Critical Management Studies* sont extrêmement variées et il n'est donc pas simple d'en donner un aperçu. Réunies cependant autour de la conviction que le type d'organisations produites par le système capitaliste pose problème, elles partagent un certain nombre de présupposés sur l'organisation. Nous pouvons en distinguer trois principaux.

Déconstruction du savoir

Tout d'abord, l'organisation est conçue non comme une donnée « naturelle » mais comme une construction socialement et historiquement déterminée. Dans ce cadre, le « management » et la manière de concevoir les organisations et leur fonctionnement ne résultent pas d'un savoir objectif, rationnel, permettant de dégager des « *best practices* » et de les appliquer systématiquement et uniformément. On trouve ici une critique de l'objectivité, une remise en cause du postulat d'un savoir « pur », dénué de valeurs, et une déconstruction des effets de vérité produits par les discours et pratiques managériales.

La rationalité dite instrumentale est également critiquée : ce qui est décrit comme « progrès » contient aussi un potentiel de destruction non négligeable ; le développement de nouvelles technologies et d'outils de gestion peut conduire à de nouvelles formes de domination et d'aliénation ; l'apparente neutralité de la technique et de l'instrumentalité peut cacher le maintien voire le développement de rapports d'inégalité et d'exploitation. Enfin ce qui est présenté comme rationnel et logique peut parfois simplement résulter de normes, de pratiques et d'habitudes, qu'il s'agit de pouvoir remettre dans une perspective historique et contextualisée.

Prenons l'exemple du management participatif -- ou l'engouement actuel autour de l'idée d'entreprise libérée -- souvent présenté comme un progrès incontestable et donc rarement interrogé : comment ne pas se réjouir de supprimer hiérarchie et cloisons pour favoriser des équipes autogérées ? Pourtant, non seulement ces nouveaux modes de management participatif ne remettent pas en cause l'idée de performance économique comme seul fin légitime de l'entreprise mais ils peuvent aussi représenter une forme de contrôle bien plus insidieuse : un contrôle exercé par les pairs⁴. Ainsi, dans l'entreprise ISE Communications, PME industrielle de 150 personnes au sein de laquelle l'équipe de production est passée d'un fonctionnement bureaucratique typique à un modèle de management plus participatif, peut-on entendre Ronald, technicien, déclarer que s'il pouvait auparavant échanger quelques mots avec ses collègues quand son chef n'était pas là,

¹ M. Alvesson, T. Bridgman, et H. Willmott (sous la direction de), *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, Oxford University Press, 2009.

² J. Mingers, « What is it to be Critical ? », *Management Learning*, 31 (2), 2000.

³ V. Fournier, C. Grey, « At the Critical Moment : Conditions and Prospects for Critical Management Studies », *Human Relations*, 53 (1), 2000.

⁴ P. Fleming, A. Sturdy, « "Just be yourself!" Towards neo-normative control in organisations ? », *Employee Relations*, 31(6), pp. 569-583, 2009.

« maintenant, c'est toute l'équipe autour de moi qui observe ce que je fais »⁵. De même, alors que son chef pouvait tolérer quelques minutes de retard, la nouvelle équipe, a adopté la norme « tolérance zéro » qu'elle s'applique strictement.

La critique de l'objectivité et de l'instrumentalité conduit à remettre en cause les fausses évidences, les croyances, les « allant-de-soi », qui régissent et légitiment l'action dans toute organisation, à adopter une attitude réflexive et distanciée pour en interroger les fondements et les motivations et dévoiler les logiques sous-jacentes à l'œuvre derrière les pratiques. Ainsi, la notion de performance, qui peut sembler si évidente, est systématiquement déconstruite dans les approches critiques. Lorsque des consultants viennent réorganiser une usine du fabricant industriel de matériel de manutention Fenwick⁶ dans le but « de rationaliser et d'optimiser les processus de production », ce qui est présenté comme un progrès se traduit en fait par des modifications ergonomiques et une intensification du travail telle chez les ouvriers, dont le nombre a été réduit, que les maladies professionnelles augmentent, générant des coûts importants pour la collectivité tandis que le profit immédiat à destination des nouveaux actionnaires augmente. Dans une entreprise de transport montréalaise, la mise en place d'un nouvel outil de gestion très rationnel basé uniquement sur des critères quantitatifs comme le nombre de passagers transportés ou de tickets vendus a pour conséquence de réorganiser les tournées des chauffeurs en limitant leur autonomie et d'altérer leur identité professionnelle⁷. Prenons un autre exemple autour du concept si en vogue de diversité. Alors que certaines recherches s'intéressent à montrer comment la présence de groupes hétérogènes et pluriels en son sein peut améliorer la performance d'une organisation, une perspective critique (postcolonialiste par exemple⁸) cherchera à identifier les mécanismes par lesquels certains groupes, considérés comme différents, sont marginalisés, sans chercher à légitimer ce questionnement par une référence à la performance de l'organisation⁹.

Critique du pouvoir

Le deuxième postulat des approches critiques est que l'organisation n'est pas un espace neutre et fonctionnel, dans lequel tous partageraient des intérêts communs, mais un lieu traversé par les antagonismes, les rapports de pouvoir, d'exploitation et de domination.

L'organisation est abordée ici dans sa dimension proprement politique et la question du pouvoir y est essentielle, articulée autour du paradoxe suivant : alors que de nombreuses sociétés se réclament de la démocratie, les organisations y sont pour la plupart organisées selon des logiques qui lui tournent le dos : asymétrie du pouvoir, inégalités flagrantes, participation de très peu de personnes à la prise de décision, inexistence ou faible impact des contre-pouvoirs, défense d'intérêts particuliers, perpétuation d'une logique de classe, de domination et d'exploitation, etc. Cette manière de concevoir les organisations s'oppose clairement aux approches qui présentent celles-ci comme des espaces unifiés, notamment par la culture, dans lesquels les valeurs communes permettraient un alignement général sur des objectifs partagés.

D'une certaine manière, dans cette conception il n'y a pas « une organisation » et quand on déclare que « l'entreprise Danone a pris la décision de recentrer son activité sur » ou que « le groupe 3 Suisses supprime son usine de », il importe de préciser immédiatement qui est à l'origine de ces décisions et qui elles concernent, ce qui permet assez vite de faire apparaître les intérêts divergents des différents groupes que constituent actionnaires, cadres dirigeants, encadrement de proximité ou employés. De même, à Disneyland, pourtant « l'endroit le plus joyeux sur terre », s'observe une subtile hiérarchie entre différents sous-groupes sur des critères de genre, de classe et de statut. Ainsi les classes supérieures des jeunes guides bilingues (« prestigieuses ambassadrices du parc ») ne se mélangent pas aux « sous prolétaires pousseurs de cacahuètes » dont le sobriquet reflète l'appartenance à un statut subalterne¹⁰.

Par ailleurs, la dimension politique concerne également la place même des organisations dans la cité, leur impact social, économique et environnemental et la manière dont l'activité, les pratiques et le pouvoir de ces dernières peuvent et doivent être régulés. Ainsi Alvesson à travers l'exemple de Pepsi Cola souligne ironiquement la « contribution du groupe Pepsi à l'humanité » (notamment en terme de santé) qu'il met en parallèle avec le degré d'engagement et d'adhésion que la direction du groupe attend de ses collaborateurs¹¹.

Visée transformatrice

Enfin, et c'est une conséquence des deux premiers postulats, les approches critiques partagent un certain idéal de transformation profonde des organisations. Dès lors que les organisations actuelles sont pour la plupart insatisfaisantes et peu démocratiques, tout en relevant d'une construction et non d'un ordre naturel, il est possible de fonctionner autrement, de tester et de valoriser des alternatives. Un des enjeux est donc de faire apparaître des types d'organisation et des modes de fonctionnement plus cohérents avec certaines valeurs morales, éthiques et/ou politiques, plus émancipateurs, qui innoveraient sur la question du pouvoir et de sa répartition, et favorisent l'autonomie plutôt que la dépendance, la coopération plutôt que la concurrence, le long terme plutôt que l'immédiateté, le désir plutôt que la contrainte, etc.. Étudier et valoriser

⁵ J. R. Barker, « Tightening the iron cage : Concertive control in self-managing teams », *Administrative Science Quarterly*, 38 (2), 1993.

⁶ J.-R. Viallet, *La Mise à mort du travail – La déposssession* (3^e partie), DVD France Télévision Distribution, 2009

⁷ S. Bouchard, « Simple symbole – De l'efficacité pratique des systèmes symboliques dans l'organisation », in J.-F. Chanlat (sous la direction de), *L'Individu dans l'organisation : les dimensions oubliées*, Presses de l'Université de Laval, 1990.

⁸ T.W. Seremani, S. Clegg, « Postcolonialism, Organization, and Management Theory The Role of "Epistemological Third Spaces" ». *Journal of Management Inquiry*, 1056492615589973, 2015.

⁹ P. Adler, L. Forbes, H. Willmott, « Critical management studies », *The Academy of Management Annals*, 1(1), 2007.

¹⁰ J. V. Van Maanen, *The Smile Factory : Work at Disneyland*, in P. J. Frost et al. (sous la direction de), *Reframing Organizational Culture*, Sage, 1991.

¹¹ M. Alvesson, *Understanding organizational culture*, Sage Publications, 2002.

des alternatives participe de la création d'un autre imaginaire. C'est en ce sens que les idées de « défamiliarisation » ou de « dénaturalisation », développées par les chercheurs critiques, invitent à réfléchir au sein des organisations « aux possibles » et à ce qui « pourrait être, au-delà de ce qui est »¹². Ainsi de nombreux partisans des approches critiques s'intéressent de près à des organisations telles que les coopératives, les mutuelles ou les associations¹³ ou au rôle que peuvent jouer certains contre-pouvoirs comme les syndicats.

Cette volonté de transformation entraîne actuellement un débat stimulant et pose la question des formes possibles de « performativité » ou d'impact social des recherches critiques en management¹⁴. Une approche critique, au-delà de sa dimension réflexive et académique, a-t-elle vocation à participer concrètement à l'élaboration de pratiques de management (en matière de leadership, de stratégie, de gestion des ressources humaines, etc.)¹⁵ sans craindre la « récupération » et la reproduction d'un système qu'il s'agit justement de transformer ?

Des thèmes de prédilection : domination, idéologie, production du consentement, langage, identité

Un thème essentiel des études critiques concerne l'idéologie et la manière dont celle-ci permet à des groupes dominés de le rester. Un certain nombre de ces travaux s'appuie sur Marx et sur la distinction qu'il opère entre capital et travail pour analyser l'exploitation et la domination structurelles à l'œuvre dans l'organisation même du travail. L'organisation est présentée comme un outil capitaliste mis en place pour contrôler, dominer et extraire du travailleur une plus-value non rémunérée. Plus récemment, c'est le rôle du management comme vecteur à la fois de cette domination mais aussi de la diffusion de l'idéologie libérale qui a été étudié. Les cadres et « managers » sont mis en avant comme un groupe particulier œuvrant à ses propres intérêts, prenant des décisions qui l'avantagent tout en les présentant comme rationnelles, nécessaires et bénéfiques collectivement.

Un questionnement récurrent est ici de comprendre comment les personnes participent d'elles-mêmes à leur propre domination et adhèrent à une idéologie qui les aliène. L'exploitation n'est plus directe et visible, comme au XIX^e siècle, mais prend des formes beaucoup plus subtiles, basées sur le consentement. Les thèses du philosophe Gramsci relatives à la manière dont se développe l'hégémonie ont été utilement appliquées au contexte organisationnel pour dénoncer comment le sens commun et la manière de percevoir leur organisation par les personnes qui travaillent pouvaient les empêcher de voir les processus de domination à l'œuvre. Burawoy¹⁶ analyse par exemple comment les pratiques de gestion des ressources humaines (GRH) telles que le paiement au rendement, la mobilité interne des salariés et les négociations sociales (porteuses d'une forme d'illusion de participation) réduisent toute conscience de classe et favorisent l'adhésion des salariés à un système qui finalement profite de manière asymétrique aux dirigeants. Autre exemple : le rituel annuel du petit-déjeuner chez Spiro et associés, une agence de publicité¹⁷. La mise en scène des réalisations commerciales de l'année, la nomination des employés les plus performants, les artifices visant à répandre une atmosphère décontractée, permettent aux dirigeants de définir et de maintenir un ordre et des formes de domination tout en occultant les divergences d'intérêts entre sous-groupes hiérarchiques et les tensions sociales dans l'organisation (notamment liées au gel des rémunérations dans ce cas précis).

La culture d'entreprise est un moyen particulièrement efficace pour, d'une part, gommer les divergences d'intérêts dans l'organisation et, d'autre part, participer à la construction de l'identité à l'échelle du groupe et de l'individu. Par exemple, dans le groupe Tech, dirigeants et fondateurs, consultants et intervenants extérieurs, chercheurs et journalistes, proposent des descriptions du groupe, constituant le socle d'une « idéologie managériale » qui présente l'entreprise en des termes positifs (une famille non hiérarchique, humaniste, collective, etc.) et contribue à définir de manière très précise le comportement attendu des employées et ingénieurs chez Tech¹⁸. Ces *descriptions* deviennent alors des *prescriptions* transmises au cours des interactions quotidiennes (discours, présentations, réunions, conférences, célébrations, séminaires, etc.).

Boltanski et Chiapello¹⁹ montrent comment le discours libéral récupère des thèmes traditionnellement portés par la critique dite « critique artiste » du capitalisme tels que l'autonomie, l'émancipation, la remise en cause de la hiérarchie traditionnelle et de la rigidité... pour favoriser l'adhésion subjective des personnes qui travaillent à des projets qui augmentent leur domination. Ainsi, en valorisant « l'autonomie », la « responsabilisation » des personnes, la « flexibilité », « l'organisation en réseau », en leur proposant des « objectifs contractualisés » sur lesquelles elles s'engagent « librement », en « valorisant les performances individuelles », on produit de fait une intensification du travail et une individualisation qui empêche de mettre en place des contre-pouvoirs. La formidable capacité du capitalisme à se nourrir de

¹²- M. Alvesson, S. Deetz, *Doing critical management research*, Sage Publications, 2000.

¹³- M. Parker, V. Fournier, P. Reedy, *The Dictionary of Alternatives : utopianism and organization*, Zed Books, 2007. Parker M., Cheney G., Fournier V., Land C. (sous la direction de), *The Routledge Companion to Alternative Organization*, Londres : Routledge, 2014.

¹⁴ L. Cabantous, J.P. Gond, N. Harding, M. Learmonth, « Critical Essay : Reconsidering critical performativity ». *Human Relations*, 69(2): pp. 197–213. 2016

¹⁵ C. Wickert, S. M. Schaefer, « Towards a progressive understanding of performativity in critical management studies », *Human Relations*, 68(1), pp. 107-130, 2015.

¹⁶- M. Burawoy, *Manufacturing consent*, Chicago, University of Chicago Press, 1979.

¹⁷- M. Rosen, « Breakfast at Spiro's : Dramaturgy and dominance », *Journal of Management*, 11(2), 1985.

¹⁸- G. Kunda, *Engineering culture. Control and commitment in a high-tech Corporation*, Philadelphia, Temple University Press, 1992.

¹⁹- L. Boltanski, E. Chiapello, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Gallimard, 1999.

sa propre critique est un thème très répandu dans les approches critiques.

Le langage joue un rôle essentiel dans la manière dont les idées, les valeurs et les pratiques sont produites et transmises dans l'organisation. Ainsi, chez Disney, les collaborateurs se doivent d'utiliser un langage très précis : on ne parle pas de client, mais d'*invités* ; d'accidents, mais d'*incidents* ; d'uniforme, mais de *costumes* et de *garde-robe*. Les réponses à donner aux *invités* dans différents cas sont apprises par cœur : ce qu'il faut dire en cas de pluie, de retard, etc. Certains chercheurs critiques²⁰ se sont intéressés spécifiquement aux processus de communication dans l'organisation²¹.

Une autre approche très vivace s'appuie sur l'héritage intellectuel de Michel Foucault qui met en évidence la manière dont chaque époque produit un discours dominant, censé dire la vérité sur le monde et imposer ses normes. Celles-ci ont des effets disciplinaires très puissants en conditionnant les sujets, la manière dont ils se définissent et agissent tout en ayant l'impression d'être libres. Le lien entre pouvoir, norme et contrôle est ici essentiel. Certaines institutions « disciplinarisent » avec une efficacité particulière : la prison, l'école, l'institution psychiatrique, etc. L'entreprise capitaliste peut aussi être considérée comme une institution disciplinaire dont les discours, les normes et les pratiques modèlent en profondeur, mais à leur insu, la subjectivité de ceux qui y travaillent. Ainsi le discours sur la stratégie, très répandu, engage les acteurs organisationnels dans des pratiques par lesquelles ils découvrent ce qu'ils « sont » (par exemple des *acteurs stratégiques* censés se positionner par rapport à des *concurrents* vis-à-vis desquels il s'agit de se *différencier*), et entraîne des effets de pouvoir : en soutenant la division entre « les dirigeants » légitimes à « définir la stratégie » et à prendre les décisions, et ceux chargés de « mettre en œuvre », ou de « relayer la stratégie » ; ou en promouvant des valeurs viriles dans l'organisation (recours au répertoire de la guerre : bataille, tactique, adversaires, etc.)²².

Plus récemment, c'est la théorie lacanienne qui est mobilisée au sein des CMS pour aborder et mettre en question le fonctionnement des organisations dans une société capitaliste ultra-libérale²³. Lacan y est proposé comme alternative à d'autres penseurs de la French Theory (tels que Foucault ou Deleuze) ou de l'école de Francfort (Habermas et Honneth notamment). C'est principalement la problématique de l'idéologie et du pouvoir qui est ici étudiée, via notamment les formes subtiles de pouvoir qui demandent la complicité subjective du sujet et deviennent ainsi plus difficiles à combattre, qui s'exercent moins par l'autorité traditionnelle que par l'injonction à jouir et la culpabilisation de « ne pas y arriver »²⁴ ; formes d'autant plus malaisées à repérer qu'elles peuvent se présenter sous la forme de la désobéissance et même de la résistance²⁵.

Une autre thématique critique concerne la définition des identités en relation avec la notion de genre. Les organisations sont décrites comme des lieux où se construisent et se reproduisent des formes de catégorisation et de domination masculine. Ce qui intéresse les analyses critiques sur le genre, c'est surtout la manière dont les identités sont construites et déterminées par le travail et le caractère implicite et symbolique du genre autour des métiers²⁶ et des statuts²⁷. Dans l'entreprise de haute technologie OSCO, le PDG interrogé publiquement sur les mesures prises pour aider les femmes à équilibrer vies privée et professionnelle, donne l'exemple d'« une jeune femme extraordinairement importante pour le lancement d'un nouveau produit essentiel [qui] s'est arrangée pour avoir sa césarienne hier pour être prête pour cet événement. » Il insiste sur l'attention que porte l'entreprise à sa salariée en installant des moyens de vidéoconférence qui lui permettront de participer au lancement, de chez elle, au cours des mois suivants. Ainsi « les efforts bienveillants » visant à supprimer les conflits de genre dans l'organisation peuvent de fait les entretenir de manière insidieuses et rendre flou la distinction entre vie publique et privée²⁸.

Un héritage intellectuel... français

Pour conclure, relevons que ceux qui étudient les organisations dans une perspective critique puisent dans un héritage intellectuel indissociable de la critique sociale. Le savoir sur les organisations ne peut donc être dissocié d'une conception plus large, politique et sociale. Dans ce cadre, les influences théoriques sont multiples mais ont pour point commun de s'appuyer essentiellement sur des penseurs européens, surtout allemands – autour de Marx puis de l'école de Francfort et de ses « générations » successives, notamment Adorno et Horkheimer, puis Habermas et Honneth – et... français - Foucault et Lacan, que nous avons évoqués, mais également Barthes, Althusser, Bourdieu, Ricœur, Castoriadis, Deleuze,

²⁰-S. Deetz, « Reclaiming the legacy of the linguistic turn », *Organization*, 10(3), pp. 421-429, 2003. D. Knights, « Changing spaces: The disruptive impact of a new epistemological location for the study of management », *Academy of Management Review*, 17(3), pp. 514-536, 1992.

²¹- La première conférence internationale spécifiquement dédiée à ce sujet a été organisée à Lille en 2011 : « Communications-organisations et pensées critiques ». Elle a donné lieu à un ouvrage T. Heller, R. Huet, B. Vidaillet (sous la direction de), *Communication et organisation : perspectives critiques*, Presses Universitaires du Septentrion, 2013 et à un numéro spécial de la revue *Communication* : <https://communication.revues.org/3794>

²² D. Knights, G. Morgan, « Corporate strategy, organizations, and subjectivity: A critique ». *Organization studies*, 12(2), pp. 253-273, 1991.

²³ C. Cederström, C. Hoedemaekers, (sous la direction de), *Lacan and Organization*, Londres, MayFly, 2010. A. Contu, M. Driver, C. Jones, « Jacques Lacan with organization studies », *Organization*, 17(3), pp. 307-315, 2010.

²⁴ J. Costas, A. Taheri, « The return of the primal father in postmodernity? A Lacanian analysis of authentic leadership », *Organization Studies*, 33(9), pp. 1195-1216, 2012. Y. Stavrakakis, « Subjectivity and the organized Other : Between symbolic authority and fantasmatic enjoyment », *Organization Studies*, 29(7), pp. 1037-1059, 2008. B. Vidaillet, G. Gamot, « Working and resisting when one's workplace is under threat of being shut down: A Lacanian perspective », *Organization Studies*, 36(8), pp. 987-1011, 2015.

²⁵ A. Contu, A., « Decaf resistance », *Management Communication Quarterly*, 21(3), pp. 364-379, 2008.

²⁶- Y. D. Billing, M. Alvesson, *Gender, managers, and organizations*, Walter de Gruyter, 1994.

²⁷- M. B. Calás, L. Smircich, « Using the "F" word : feminist theories and the social consequences of organizational research », in A. J. Mills, P. Tancred (sous la direction de), *Gendering organizational analysis*, Sage, 1992.

²⁸- J. Martin, « Deconstructing organizational taboos : the suppression of gender conflict in organizations », *Organization Science*, 1(4), 1990.

Derrida, et plus récemment Latour, Boltanski ou Chiapello.

Malgré ce riche héritage, le courant des CMS francophones s'est développé plus récemment²⁹. Mais ce développement tardif ne doit pas faire oublier les nombreux travaux de langue française qui, bien que ne se situant pas stricto sensu dans le paradigme critique tel que nous venons de le présenter, ont depuis longtemps contribué à produire des connaissances critiques sur le management et les organisations³⁰. Ainsi, le courant de la psychosociologie française³¹, certains travaux en gestion³² ou essayant d'articuler les connaissances en sciences humaines portant sur les organisations³³, mais aussi les sciences cliniques du travail³⁴, constituent une source d'inspiration particulièrement pertinente pour ceux qui s'efforcent de penser l'organisation dans une perspective critique. Des ressources qui méritent d'être plus amplement utilisées et diffusées à leur tour dans le champ anglo-saxon.

²⁹ D. Golsorkhi, I. Huault, B. Leca (sous la direction de). *Les études critiques en management : Une perspective française*, Presses Universitaires de Laval, 2009. L. Taskin L., M. de Nanteuil. *Perspectives Critiques en Management*. Bruxelles, de Boeck, 2011. T. Heller, R. Huet, B. Vidaillet, 2013, op.cit.

³⁰ J.F. Chanlat, « Les études critiques en management – Un rappel historique », *Communication*, 31(1), 2013, <https://communication.revues.org/3840#tocto1n3>

³¹ N. Aubert, V. de Gaulejac, *Le coût de l'excellence*, Paris, Seuil, 1991. E. Enriquez, *L'organisation en analyse*, Paris, Presses universitaires de France, 1992. E. Enriquez, *Les jeux du désir et du pouvoir dans l'entreprise*, Paris, Desclée de Brouwer, 1997. M. Pagès, V. de Gaulejac, M. Bonetti, D. Descendre, *L'emprise de l'organisation*, Paris, Presses universitaires de France, 1979.

³² J. Brabet (sous la direction de), *Repenser la gestion des ressources humaines*, Paris, Économica, 1993.

³³ J.F. Chanlat (sous la direction de), *L'individu dans l'organisation. Les dimensions oubliées*, Québec/Paris, Presses de l'Université Laval/Eska, 1990.

³⁴ C. Dejours, *Travail, usure mentale : essai de psychopathologie du travail*, Paris, Bayard, 1980. C. Dejours, *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil, 1998. C. Dejours, *Travail vivant* (Tomes 1 et 2), Paris, Payot, 2009.