



HAL
open science

DE L'ORGANISATION DE LA THEORIE A LA THEORIE DES ORGANISATIONS: VERS UN POSITIVISME RAISONNE

Karim Ben Kahla, Frédéric Wacheux

► **To cite this version:**

Karim Ben Kahla, Frédéric Wacheux. DE L'ORGANISATION DE LA THEORIE A LA THEORIE DES ORGANISATIONS: VERS UN POSITIVISME RAISONNE. Méthodes qualitatives et gestion de ressources humaines, Mar 1996, LILLE, France. hal-03027312

HAL Id: hal-03027312

<https://hal.science/hal-03027312>

Submitted on 27 Nov 2020

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.

Méthodes Qualitatives et Gestion des Ressources Humaines

IAE de Lille, 28 Mars 1996

« DE L'ORGANISATION DE LA THEORIE A LA THEORIE DES
ORGANISATIONS:
VERS UN POSITIVISME RAISONNE »¹

K. Ben Kahla, Doctorant à l'université de Paris I Panthéon-Sorbone

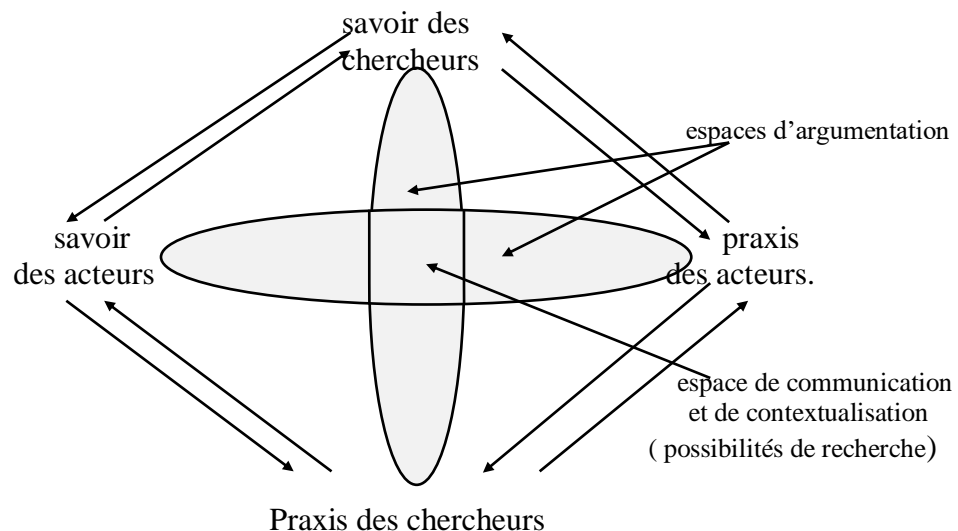
F. Wacheux, Maître de conférences à l'université de Paris I Panthéon-Sorbonne

¹ Publié dans : *Les actes du colloque « méthodes qualitatives et gestion de ressources humaines »* édition dirigée par P. Louart, Université de Lille 1996

Il est banal de dire aujourd'hui que les théories des organisations sont confrontées à un dilemme empirico-théorique. Soit, les recherches privilégient la modélisation. Dans ce cas, les savoirs partiels ne seront jamais qu'une méta-théorisation distanciée, traversée par des contradictions théoriques inconciliables. Soit, les chercheurs s'investissent dans la compréhension des praxis. Dans cette orientation, les représentations ne permettront, ni l'accumulation des connaissances, ni l'unité paradigmatique (à supposer que celle-ci soit possible). Ce noeud épistémologique n'est pas spécifique à notre champ de recherche. C'est l'opposition traditionnelle entre le savoir positif (Hayek, 1952), résultat d'une logique déductive, et la connaissance empirique de Goffman (1974), émergeant des savoirs pratiques par induction. Toute recherche fait face à un double défi (voire schéma 1) :

- l'écartèlement entre les savoirs et les pratiques;
- la nécessité de combiner l'induction et la déduction de façon non tautologique.

Schéma 1: De la dispersion au localisme.



Ce schéma permet nous permet de faire les quatre remarques suivantes:

- Savoir et praxis sont interdépendants et dans la continuité l'un de l'autre. Le primat de l'un sur l'autre conduit au relativisme ou à la naturalisation.
- Toute recherche risque d'être tautologique. Il faut dépasser les cercles vicieux et aboutir à des cercles vertueux. Ce principe nécessite d'élaborer des mécanismes d'accumulation des connaissances permettant de les enclencher;
- Plus les savoirs et les praxis sont décalés les uns par rapport aux autres, plus l'espace de communication, de contextualisation et donc de recherche est restreint. Afin de répondre aux

attentes des acteurs, les chercheurs doivent préserver et maintenir un espace de contextualisation du pratique et du théorique;

- Cette roue est imbriquée dans une réalité sociale complexe. Elle a un intérêt heuristique et ne saurait figurer la complexité sociale.

Cet article propose le concept d'espace conatif de contextualisation comme un moyen de donner une résonance pratique aux théories de moyennes portées. Il s'agit de cette manière de signifier l'attribution de sens dans une catégorie de raisonnement intermédiaire. Cette proposition a deux conséquences méthodologiques importantes. D'une part, la formulation des problématiques émerge d'une confrontation entre les théories et les pratiques. D'autre part, les résultats de recherche doivent être traduisibles dans les deux catégories de la pensée que sont le savoir modélisateur et le savoir pratique.

Pour parvenir à cette conclusion, nous constatons dans une première partie l'incomplétude des théories sur l'organisation (paradigmes, artefacts, conscience), avant de formaliser le concept de forme comme support théorique au concept central d'espace conatif de contextualisation.

1- Les théories des organisations: le constat de l'incomplétude.

1.1. l'antinomie ou la cohérence paradigmatique.

Généralement, les paradigmes des théories des organisations s'opposent sur le niveau de l'analyse, plutôt que sur les résultats. Entre l'écologie des populations focalisée sur les macro-déterminants de l'adaptation de l'entreprise à son environnement (Hannan et Freeman, 1977) et la théorie des choix constructifs (Child, 1972; Weick, 1979), il existe de multiples manières d'orienter les recherches dans le domaine. Néanmoins, ces différents paradigmes ne s'opposent que dans les catégories de la pensée abstraite. Dans les réalités, il s'agit plutôt d'un continuum, dont les professionnels usent dans la pratique et dans l'instrumentalisation (voir le schéma 2).

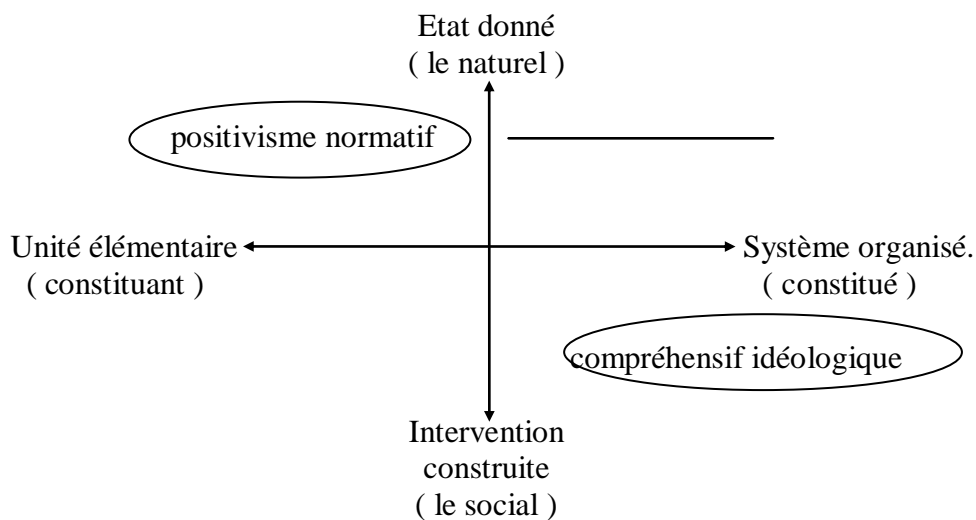
Dans le cadre de cet article, il n'est pas possible de présenter les différents ensembles paradigmatiques². Toutefois, deux propositions résument le débat sur l'antinomie ou la cohérence :

- Les paradigmes sur l'organisation expriment soit un ordre explicatif ad-hoc, soit un système explicatif imposé. Toute recherche attribue une rationalité dans l'explication. Dans le premier cas, elle résulte d'une simple mise en ordre des réalités observées. Dans le second, elle découle de l'application mécanique de la rationalité propre à la théorie utilisée. L'opposition entre induction et déduction se situe principalement à ce niveau;

- Les théories sur l'organisation signifient soit une conséquence aux effets, soit une raison aux causes. Le théorique n'est pas seulement une image du réel ou une abstraction conceptuelle. En effet, soit le chercheur s'inscrit, implicitement ou explicitement, dans un paradigme dont les postulats sont admis, soit il traduit les résultats dans une instrumentation. L'éthique du chercheur devrait le conduire à expliciter la finalité de son activité par le savoir et/ou la pratique.

Il n'y a donc pas de neutralité paradigmatique. Le positivisme normatif ou le compréhensif idéologique forment les deux extrêmes d'un sociologisme relatif.

Schéma 2- Polarités paradigmatiques.



Généralement, les travaux sont trop focalisés sur les manifestations visibles des phénomènes et négligent les qualités sensibles de l'objet. Ces qualités sont forcément portées par la

²Voir Burell et Morgan (1979) et Daft et Weick (1984), pour une présentation systématique des paradigmes sur l'organisation.

conscience des acteurs. Comme le remarque Hayek (1952), lorsque l'on s'intéresse à l'ensemble des dimensions d'une situation, elle devient forcément unique et singulière. En fait, le débat entre les différents paradigmes recouvre moins une opposition épistémologique sur le statut des connaissances, qu'une différence sur le pouvoir explicatif des faits observés. Même le paradigme récent de la complexité ne pallie pas à ces difficultés (Stacey, 1995).

Conclusion intermédiaire un: Les paradigmes des théories des organisations se donnent comme programme de recherche une figuration des pratiques entrepreneuriales durables. Mais, elles ne tiennent pas suffisamment compte du désordre inhérent à l'action. L'antinomie entre le savoir et l'action s'explique par ce décalage. Les tentatives d'articulation paradigmatiques actuelles ne permettent pas de le résoudre.

L'ambivalence entre le pouvoir du théorique et le sens du pratique ne peut être résolue par un compromis épistémologique. Il s'agit de deux représentations complémentaires, a priori, et de deux savoirs antinomiques, a posteriori.

1.2. Les artefacts organisationnels.

Toute entreprise est à la recherche d'une certaine forme de rationalisation, empirique et pratique, permettant d'intégrer et de différencier les moyens humains, financiers, logistiques,... Cette rationalisation passe par des modèles, des idéaux-types, plus ou moins, conscientisés par les praticiens.

Chaque dirigeant est en quelque sorte un « spécialiste empirique » des théories sur l'organisation. En tant que tel, ce « spécialiste » agit souvent à partir de postulats, d'hypothèses, de modèles, la plupart du temps implicites, inconscients, routinisés, entre autres du fait des effets de mode. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant de voir des organisations:

- Paradoxaux³(qui présentent une caractéristique et son contraire en même temps), par exemple, actuellement, la diminution du nombre de niveaux hiérarchiques (réduction des effectifs des cadres moyens) et le discours sur l'implication et la responsabilité sociétale (l'entreprise citoyenne);

³ Pour une présentation des logiques paradoxales dans l'entreprise voir l'article de P Louart (1990).

- Incohérentes (des sources d'inefficacité et d'inefficience), à cause de l'accumulation des compromis dans le corps social (qui essaient de répondre à des demandes conflictuelles), du refus ou de l'impossibilité de traiter certains problèmes entre les acteurs (qualifications des ouvriers par exemple), de décisions contraires à l'identité de l'entreprise, etc.

Toute organisation accumule, au fur et à mesure de ses activités quotidiennes et des difficultés auxquelles elle fait face, des modèles qui s'ajoutent les uns aux autres (traces des implémentations successives). Mais les chercheurs continuent à produire de la rationalité conceptuelle sans tenir compte de la rationalité empirique des dirigeants (selon les concepts de Weber). L'analyse des situations concrètes suppose d'adopter une position compréhensive à l'égard des pratiques. Ceci implique « un comportement relatif aux objets, plus ou moins spécifiés par un sens » (Sainsaulieu, 1987). Pourtant, les artefacts proposés par les chercheurs n'expriment souvent qu'une fonction de nécessité pour l'adaptation des représentations à l'environnement. Cette adaptation se confond presque naturellement avec la réalisation des finalités. Ces artefacts interviennent donc en tant que processus de sélection (par exemple l'attention sélective) et comme une catégorie théorique structurante (Simon, 1969), plutôt qu'une fonction empirique signifiante.

Or, les acteur-décideurs de l'organisation modèlent sans cesse des artefacts et équilibrent leurs représentations⁴. Les traces de cette « ingénierie » se retrouvent dans les phénomènes sociaux, les interactions et les pratiques sous forme de normes et de routines. Un processus de décision tient forcément compte des représentations antérieures (Perrin, 1994). Si la rationalité est limitée, c'est aussi parce qu'elle n'exprime que ce qui est considérée comme important par le concepteur (Logan, 1989)⁵: les caractéristiques de la réalité, plus que la réalité. Les décisions sont prises en fonction des connaissances et non en fonction des concepts. Les artefacts des chercheurs expriment une autre fonction de nécessité que celle des acteurs (Voir Tableau 1). L'incomplétude émerge sans doute des conflits de rationalités.

Tableau 1 : Opposition entre artefacts empirique et théorique.

	Acteurs.	Chercheurs.
Intentionnalité.	Taxis, résultant d'un processus de sélection.	Nomos, résultant d'une attribution de sens.
Emergence.	Kosmos, résultant des pratiques.	Logos, résultant des représentations construites.

⁴Le concept d'équilibration est emprunté à Piaget (1970)

⁵Cité par Perrin 1994.

Conclusion intermédiaire deux : l'approche des organisations figurée par des artefacts théoriques n'autorise pas une prise en compte des paradoxes et des contradictions inhérentes aux situations en entreprise. La vie collective au travail est une succession de décisions qui ne s'alignent pas sur l'idéal-type que les chercheurs croient trouver. La réalité est insaisissable (Lecourt, 1971), la théorisation dans les sciences sociales est une connaissance approchée qui n'épuise pas « ce que savent les acteurs ».

Les systèmes explicatifs ne sont qu'un des inputs de la compréhension. Il apparaît nécessaire que les modèles puissent s'insérer dans un ensemble plus vaste de relations afin de participer à la connaissance du réel.

1.3. Les connaissances « encapsulées » et la conscience des acteurs.

D'une certaine manière, beaucoup de concepts se naturalisent sous l'effet d'une confusion entre les normes, les croyances et les théories. Les discours sur l'entreprise imposent une rationalité, a priori ou a posteriori, extérieure aux pratiques et à la conscience des acteurs. Dans le domaine des sciences sociales, la quête du sens se fonde en raison (Weil, 1956), plus qu'en nature : « Toute pensée dépend des inputs sensoriels et des processus intuitifs » (Royce, 1967). Les images proposées par le chercheur dépendent du cadre, voire du profil, épistémologique dans lequel il s'inscrit. Malheureusement, « la raison n'est pas forcément au niveau de la forme que le phénomène prend » (Ameur, 1994).

Le problème n'est donc pas d'arbitrer entre les représentations, mais d'inventer des techniques et des outils permettant d'intégrer les méta-cognitions des acteurs dans les artefacts théoriques. L'objet d'une recherche ne peut pas faire abstraction du sujet. La fonction de dépendance est évidente dans les pratiques organisationnelles (structures, actes, vie quotidienne). La théorisation n'est pas seulement une abstraction, elle est aussi un encodage déformé des expériences sensibles du chercheur ou des acteurs. Le chercheur devrait donc avoir le souci du détail pratique, signifiant pour l'acteur (Voir Tableau 2).

Tableau 2- Rendre « sensibles »⁶ les concepts.

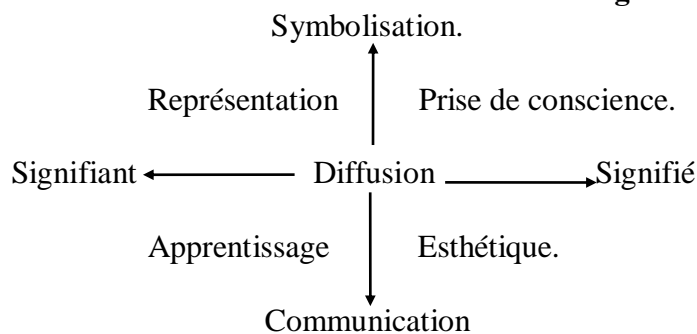
Evidence.	Définir les concepts avec une volonté de prégance.
Réseau de causalités.	Restituer les relations entre les concepts.
Influence.	Permettre de transformer le réel perçu.

⁶ passer de la manifestation visible à la qualité sensible. De ce que l'on voit à ce qui est.

A partir de Moles (1990)

Pour dépasser cette complexité méthodologique, les théories sur l'organisation peuvent se donner comme normes de connaissance d'être vigilantes sur les pratiques routinisées, donc les qualités sensibles peu conscientes, et attentives à l'attribution de sens par les acteurs, donc aux manifestations visibles conscientisées (cette conscientisation pouvant être elle-même objet de débats et de recherches). Un positivisme tempéré n'abandonne pas la volonté d'une image valide et fidèle d'une réalité connaissable. Il accepte néanmoins le relativisme de la compréhension par un processus de sélection-rétention expérientiel des personnes. Le symptôme se confond avec les faits et les données dans la conscience des acteurs. L'artefact du chercheur objective « les multiples cocons dans lesquels toute personne est encapsulée » (Royce, 1967) et construit des îlots de rationalité (Fourez, 1992) comme une chaîne d'interdépendances signifiantes (Elias, 1983). Dans ce schème, les images proposées par les chercheurs correspondent à des configurations sociales raisonnées par les théories et les concepts. L'acteur peut s'emparer de ces images par une fonction de structuration et d'organisation dans sa conscience et sa praxis. Le croisement des différentes fonctions attribuables à la théorie permet ainsi de dégager les opérations nécessaires à la réalisation d'une utilité sociale du théorique (Voir le schéma 3).

Schéma 3 : La fonction de structuration et d'organisation.



Conclusion intermédiaire trois: Les organisations sont habitées par des acteurs agissants et connaissants. Les théories ne peuvent pas faire abstraction des connaissances pré-scientifiques et du stock de connaissances sociales routinisées (Berger et Luckmann, 1966). Les chaînes d'interdépendances temporelles et les réseaux spatiaux d'acteurs interviennent comme catégories structurantes de l'espace conatif de contextualisation (voir la partie 3).

La traduction de l'ensemble de ces propositions, dans une proposition méthodologique construite, nécessite d'avoir recours au concept de forme, pour matérialiser une qualité intermédiaire co-productrice de la pensée par l'entendement.

2- La représentation organisationnelle des formes.

Comme objets de recherche, les formes organisationnelles, ou encore les configurations, constituent des groupes denses et homogènes, conceptuellement ou empiriquement définis, d'attributs, de relations, de systèmes de transformations, dynamiques et récurrents. Ces configurations ne constituent pas seulement une façon de représenter la structure ou de concevoir le pouvoir dans les organisations, elles simulent également une culture et une « philosophie générique ». Les configurations seraient donc des constellations, des cristallisations de comportements et de caractéristiques, des « attracteurs étranges » autour desquels graviteraient les comportements organisationnels. Selon la problématique, on peut mettre l'accent soit sur le fait qu'une organisation simule une configuration particulière (qui devrait être récurrente), soit sur le fait qu'une configuration particulière réifie le comportement d'un groupe d'organisations.

Les formes ou les configurations représentent une méta-théorisation de moyenne portée.

En tant que perspective d'analyse des réalités, les approches configurationnelles reposent sur le principe de « prendre tout en même temps », sur l'intérêt porté à la totalité, aux réseaux de causalités et aux relations non linéaires. Elles s'intéressent donc à des formes et à des classes de modèles des comportements.

2.1. Formes et organisations.

L'importance prise par les théories de la forme découle de la conjugaison d'au moins trois mouvements :

1- L'intérêt pour la perception (celle des acteurs, mais aussi et surtout celle des chercheurs).

Cet intérêt croissant s'est manifesté par l'importance prise par la gestalt-théorie, les prophéties auto-réalisatrices (Watzlawick, 1981) ou l'enactement (Weick, 1979).

Ces théorisations ont permis de donner un sens à la proposition systémique d'une totalité qui aurait une forme émergente.

Le principe du réductionnisme, héritier de la tradition logique de Descartes, dominant la recherche en théorie des organisations, est ainsi remis en cause. La totalité acquiert alors le statut d'objet de recherche à part entière sans que ce statut conduise forcément à négliger les composantes, les interactions et les changements. Seule cette approche permet de comprendre l'animisme (Elias, 1983), c'est à dire la relation de l'acteur à la forme.

2- Les contradictions et les impasses des recherches prescriptives (comment, une ou quelques variables, influencent ou, mieux encore, déterminent une autre variable).

L'élaboration de causalités simples et unidirectionnelles obéissant à la poursuite du mythe des lois scientifiques mais aussi, et de façon plus pragmatique, de techniques de gestion censées légitimer les théories des organisations et leur garantir le statut scientifique et les financements nécessaires, s'est avérée quasiment impossible.

L'idéal de causalité linéaire, unidirectionnelle, constante entre quelques variables, a donné lieu à plusieurs hypothèses et plusieurs résultats contradictoires, faibles et, malgré la « purification rituelle scientiste », sans grande portée théorique ni applicabilité pratique. Cette logique de recherche aboutit à la dispersion des résultats autour de paradigmes simplificateurs. La méta-cognition par les formes donne aux acteurs les moyens de réaliser une fonction de synthèse par l'équilibration.

3- Le besoin de dépasser les dualités, les oppositions vécues comme des contradictions et donc sources de confusions et de polémiques.

Ces contradictions et ces dualités se retrouvent à tous les niveaux de la recherche: philosophique, épistémologique, ontologique, méthodologique, techniques etc. En philosophie, ce dépassement est qualifié de transcendance. En sociologie, des auteurs comme Morin (1977), Bourdieu (1994), Giddens (1987) et Piaget (1970) ont tenté, chacun à leur façon, de reformuler la problématique structures/action.

En théories des organisations, les perspectives demeurent nombreuses et éparées. Les tentatives de synthèse de la littérature sombrent dans un éclectisme toujours incomplet et la distinction des différentes écoles ou paradigmes évite souvent d'aller au-delà des oppositions théoriques superficielles. On ignore ainsi, les véritables sources des différences et des dualités. En évitant de discuter les véritables postulats, on ne pouvait que se limiter à constater les contradictions entre les résultats.

Les configurations proposent une nouvelle synthèse susceptible de s'appliquer à différents niveaux d'analyse et qui, par la même, tentent de concilier les dualités des théories sur l'organisation.

2.2. La conciliation des oppositions.

- Au niveau ontologique : Dagonnet (1975), en appelant à une théorie générale des formes, affirme qu'il faudrait relativiser la distinction entre l'observé-donné et l'observé-construit. En théories des organisations, selon le problème, on peut mettre l'accent soit sur le fait qu'une organisation présente une configuration particulière (qui devrait être récurrente), soit sur le fait qu'une configuration particulière reflète le comportement d'un groupe d'organisations. Il s'ensuit deux démarches et deux approches configurationnelles différentes: l'une qui met l'accent sur l'aspect particulier et concret des configurations, l'autre sur leur aspect idéal-typique, abstrait, plus ou moins généralisable. Cette double nature reflète - et d'une certaine façon concilie -, les deux conceptions clés de l'ontologie : réaliste, nominaliste.

- Au niveau de l'opposition méthodologique entre qualitatif et quantitatif ainsi que des méthodes idéographiques/nomothétiques. Du fait que les configurations s'intéressent au niveau méta-organisationnel, l'intérêt du chercheur se portera tant sur le groupe que sur l'unité. Les configurations permettent de trouver un juste milieu entre la spécificité individuelle et la généralisation mais aussi l'anonymat et l'effacement des populations. En sociologie, Elias (1983) considère que les configurations permettent de concilier le niveau individuel et sociétal⁷. Les configurations sont donc à mi-chemin entre le réalisme et l'idéal-type. En fait, Les théories générales impérialistes ayant montré leurs limites, on ne pouvait plus espérer qu'à partir de théorisations de moyenne portée, laissant place à une certaine forme de relativisme. En quelque sorte, deux contraintes se conjuguent :

* les théories des organisations risquent d'oublier toute prétention scientifique et de se présenter comme une grande entreprise de consulting si elles devaient n'avoir pour objet que des unités ou des organisations individuelles;

* à l'inverse, il est difficile de décrire toutes les unités, les relations, les interactions, en un mot la complexité du réel. La parenté des contextes, selon le concept de Simmel (1991), ne peut pas se démontrer à partir de causalités mécanistes.

⁷Structure de relations et de régularités.

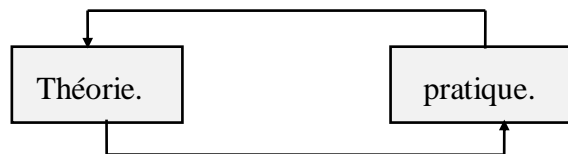
Il s'avère donc essentiel de s'intéresser à des relations, des unités et des interactions génériques qui seraient associées à un niveau méta-organisationnel ou, plus généralement, méta-unitaire. Les configurations seraient donc un support de la théorisation à moyenne portée.

Pour ce qui est de l'opposition qualitatif/quantitatif, Granger (1982) affirme que l'intérêt pour les formes permet de réconcilier les deux conceptions : Les formes seraient à l'intersection du quantitatif et du qualitatif.

2.3. Configurations pratiques et formes théoriques.

- Au niveau de la conception de la connaissance: deux pôles ont souvent été opposés: la théorie, la pratique.

Schéma 4 : La dialogique théorie/pratique.



Cette tension a toujours été dénoncée. On est passé de l'induction pure à l'hypothéico-déduction sans que les tensions des époques soient réellement dépassées. C'est ainsi, par exemple, que les paradigmes de Kuhn sont restés centrés sur la théorie. En fait, il n'y a pas de raisonnement théorique sans pratique, comme il n'y a pas d'action pratique sans théorie. Il faudrait donc « prendre tout en même temps » : la théorie et la pratique. On peut donc avancer la notion de « configurations des savoirs » pour insister sur l'inséparabilité de la théorie et de la pratique.

- Au niveau du projet de la science (description/compréhension/explication/prévision) les configurations permettent au chercheur de passer par la description et la compréhension avant d'espérer accéder à l'explication. Ce n'est qu'à ce prix que les configurations peuvent contribuer à l'accélération des diagnostics organisationnels. Ceci contraste avec les recherches qui se lançaient dans des tentatives d'explication un peu hâtives et qui négligeaient la description et la compréhension.

- Au niveau des modes d'énonciation de la connaissance (poétique Nietschiéenne versus neutralité logique). Les configurations renouvellent le vocabulaire et obligent à avoir recours

à des métaphores qui permettent d'exprimer les totalités. Plus les configurations sont riches, plus le vocabulaire doit être souple et accessible. A cet égard, il est intéressant de comparer la rhétorique de Mintzberg, véritable héritier de la théorie de la contingence structurelle, à celle de Miller (1992), grand promoteur des approches configurationnelles.

- A un niveau plus concret, et pour ce qui concerne le débat volontarisme/déterminisme de l'action organisationnelle, on peut émettre l'hypothèse que les organisations centrales des configurations, le noyau dur, soient plus contraintes dans l'action que les autres (celles qui sont périphériques). Au niveau organisationnel et individuel, les éléments qui font la spécificité, le thème central et l'essence de leur configuration (leur structure profonde) seraient plus stables que ceux de la structure apparente.

- Au niveau de la conception d'une dynamique sociale : les configurations doivent être considérées comme des constellations de forces et des systèmes de transformations qui changent par révolutions. Ceci ne devrait pas les empêcher de connaître les trois autres modes génériques de changement: évolution, adaptation et ajustement. Ainsi, si d'une part, l'action ne peut se passer de la stabilité tout comme la stabilité a besoin de l'action pour se maintenir, on peut s'attendre à ce que les changements des « modes des transformations » que sont les configurations soient relativement rares et correspondent à des « révolutions ».

Malgré leur aspect stationnaire, les configurations correspondent en fait à des états dynamiques (Bonami et al, 1993). Comme en gestalt-théorie, la forme (dans ce cas, prise par les structures de transformation que sont les configurations) résiste à certains changements et continue à apparaître sous un même jour malgré les changements et la dynamique qui peut caractériser certaines de ses composantes. Mais, il suffit qu'un élément précis, même marginal, soit touché, pour que la forme bascule en une autre. Si une organisation poursuit différents types de changements, on s'attend à ce que la configuration soit relativement stable et qu'elle évolue par des ruptures, si importantes, qu'elles sont qualifiées de révolutions.

Cette tentative de conciliation et de dépassement des oppositions conduit à une forme de positivisme tempéré qui s'articule autour de la dialogique du positivisme et du constructivisme.

On peut se demander si en adoptant une conception dynamique des configurations, la distinction forme/substance garde encore son intérêt. En effet, les configurations étant considérées comme des systèmes de transformations, il existe un emboîtement de celles-ci les unes dans les autres (en langage systémique: tout système recouvre des sous-systèmes) si bien que chaque élément est un contenu pour celui qui lui est supérieur et une forme pour

Tableau 3 : Déplacement des régions épistémiques.

Le positivisme constructif.	Le constructivisme positif.
<ul style="list-style-type: none">- expliquer les limites de validité.- accepter le degré de liberté des acteurs;- contextualiser les résultats;- prendre en compte des réseaux de causalités récursives.	<ul style="list-style-type: none">- distinguer régularités et conventions;- théoriser en moyenne portée;- contextualiser le théorique universel;- articuler processus et résultats.

La proposition d'un espace conatif de contextualisation empirico-théorique reste conceptuelle. C'est dans le quotidien d'une recherche particulière qu'il doit se traduire par des instruments pratiques. Nous souhaitons de cette manière parvenir à une éthique de la recherche dans laquelle le chercheur ne serait plus « au-dessus des lois ».

AMEUR A., « la conscience, évolution conceptuelle et méthodologique », *Sophrologie & Connaissances*, Numéro 3, 1994, p22-49

BERGER P. Et LUCKMANN T., *La construction sociale de la réalité*, Méridiens Klincksieck, 1986 (Première édition américaine 1966)

BONAMI M, DEHANNIN B, BOQUE J M et LEGRAND J J, *Management des systèmes complexes*, De Boeck Université 1993

BOURDIEU P., *Raisons pratiques: sur la théorie de l'action*, Seuil, 1994

BURRELL G & MORGAN G., *Sociology paradigms and organizational analysis*, Heinemann educational Books, 1979

CHILD J., " Organizational structure, environment and performance: the role of strategic choice", *Sociology*, n 6, 1972, p1-21

DAFT R L & WEICK K E " Toward a model of organizations as interpretation systems" *Academy of Management Review*, Avril, 9, pp284-95, 1984

DAGOGNET F ., *Pour Une Théorie Générale Des Formes*, Vrin 1975

DESREUMAUX A., « Organisation: la recherche des années 80 », *Les cahiers de la recherche*, Numéro 91/3, 1991

ELIAS N., *Engagement et distanciation*, 1993, Agora, édition allemande 1980

FOUREZ G., *La construction de la science*, 2 éd., De Boeck Université, 1992

GIDDENS A ., *La constitution de la société: éléments de la théorie de la structuration*, PUF 1987

GOFFMAN E., *Les rites d'interaction*, Les Editions de Minuit, 1974

GRANGER G G., « Modèles qualitatifs modèles quantitatifs dans la connaissance scientifique », *Sociologie et Sociétés*, 1982, Vol XIV N 1 pp 7-13

HANNAN M.T & FREEMAN J., "The population ecology of organizations", *American Journal of Sociology*, Vol 82, 1977, p 929-964

HARMAN W., « Du vin vieux dans des outres nouvelles », in *Psychologie et libération de l'homme*, Bugental J., Marabout, 1973, p31-40 (Edition Américaine 1967)

HAYEK F., *Scientisme et sciences sociales*, AGORA, 1991, première édition 1952

KANT E., *Les prolègomènes à toute métaphysique future*, Vrin, 1986

LECOURT D *Introduction à l'épistémologie de Bachelard*, Textes Choisis PUF 1971

LOGAN B S., « Conceptual Design Knowledge », *Design Studies* Vol 10 N 33 July , 1989, p 188-195

LOUART P., *Trois paradoxes en gestion des ressources humaines*, Cahiers de recherche de l'IAE de Lille , n 90/4

MILLER D ., *Le paradoxe d'Icare: Comment les grandes entreprises se tuent à reussir*, ESKA, 1992

MOLES A., *Les sciences de l'imprécis*, 1990, Seuil

MORIN E., *La nature de la nature*, Seuil 1977

OLIVER C., « The collective Strategy Framework: An application to competing predictions of isomorphism » *Administrative science quarterly*, volume 33, 1988, p543-561

PERRIN J., « Définition de l'approche artefact », In *Formes anciennes, formes nouvelles d'organisation*, sous la direction de Jacot J.H., Presses Universitaires de Lyon, 1994, p.73-88

PERRIN J., « Définition de l'approche artefact », In *Formes anciennes, formes nouvelles d'organisation*, sous la direction de Jacot J.H., Presses Universitaires de Lyon, 1994,p.89-97

PFEFFER J., « Management as Symbolic Action: The Creation And Maintenance of Organizational paradigms », in *Information and cognition in organizations*, edited by Cummings L and Staw B., Jai Press, 1990, p.1-52

PIAGET J ., *Le Structuralisme*, PUF, 1970

ROYCE J., « la connaissance métaphorique et la psychologie humaniste », In *Psychologie et libération de l'homme*, Bugental J., Marabout, 1973, p31-40 (Edition Américaine 1967)

ROYCE J., The encapsuled man: An interdisciplinary essay on the search for meaning, Van Nostrand, 1964
SAINSAULIEU R., Sociologie de l'organisation et de l'entreprise, 1987, Presses de la fondation des sciences politiques
SIMMEL G., Sociologie et épistémologie, PUF, 1991, édition allemande 1970
SIMON H., The sciences of the artificial, Cambridge MIT Press, 1969
STACEY R., « The Sciences of Complexity: An Alternative Perspective for strategic change processes », Strategic Management Journal, Volume 16, 1995, p.477-495
VAN DE VEN A. & SCOOT POOLE M., « Explaining Development and change in organizations », Academy of Management Review, Volume 2, N 3, 1995, p.510-540
WATZLAWICK P., Les propheties qui se réalisent d'elles-memes, In L'invention de la réalité, édité par Watzlawick, Seuil, 1981
WEBER M., Essai sur la théorie de la science,
WEICK K E., The social psychology of organizing, Addison- Wesley, 1979
WEIL, Philosophie politique, Vrin, 1956