

ST-AIMS 5 : Unité et mouvement en théories des organisations

Responsables

- **Responsable 1** Faouzi Bensebaa, Université Paris 8/LED – faouzi.bensebaa@univ-paris8.fr
- **Responsable 2** Sophie Agulhon, Université Paris 8/LED – sophie.agulhon@univ-paris8.fr
- **Responsable 3** Carole Drucker-Godard, Université Paris Nanterre/CEROS – carole.godard@u-paris10.fr

Mots-clés : épistémologie – mouvement – théories des organisations

Appel à communications

La question de l'unité des sciences a donné lieu à de nombreux débats sur le réductionnisme à des catégories physiques, l'antiréductionnisme et l'idée d'un langage transcendantal. Au cours des années 1970, bien que l'approche réductionniste ait été consacrée par les développements de la mécanique quantique, le concept philosophique d'émergence – « le tout serait plus grand que les parties qui le constitue » - retrouve un écho via les travaux consacrés au cerveau et les études dédiées aux systèmes complexes. Ainsi, les objets trouveraient une retranscription physique mais les activités de coordination et de coopération qui sont au cœur des sciences de gestion échapperaient pour partie à ce postulat.

La gestion s'avère être une discipline scientifique marquée par une tradition platonicienne transcendantale (Rappin, 2017, 2011), notamment du fait de l'importance épistémologique accordée au modèle en tant qu'objet (Pesqueux, 2002) et de son rapport à la rationalité. En tant que science épistémologiquement à ses prémices, les recherches en gestion se sont principalement attelées à démontrer leur utilité via l'élaboration de techniques en lien avec les pratiques menées au sein des organisations voire, idéalement, opérationnalisables pour les managers (Martinet et Pesqueux, 2013). De ce fait, les recherches en gestion se permettent des mélanges de genre et des positionnements méthodologiques audacieux - rappelant l'héritage de la sociologie d'entreprise de Renaud Sainsaulieu dans ce qu'elle pouvait porter de transgressif en termes de rapport au réel et de diffusion de ses pratiques pour les sociologues (Piotet, 2016) - tout en recherchant une forme de rigueur qui renforcerait le titre de science accordé à leur discipline.

Les sciences de gestion mobilisent beaucoup de types d'unités et d'échelles en vue de comprendre voire de susciter de l'action telles que les objets physiques, les individus, les parties prenantes, les processus, les réseaux, les organisations comme structure et/ou comme espace d'activité et de socialisation au-delà de frontières, le champ organisationnel, l'institution, la régulation, etc. Ces unités peuvent également être considérées comme plus ou moins légitimes selon les paradigmes de ce qui fait science et de ce qui conduit à de l'action. Cependant, la nature épistémologique de ces ensembles est rarement interrogée. Outre la variété des unités présentes et possibles, leur rattachement à des échelles peut s'avérer complexe pour le chercheur comme pour le praticien.

A l'heure actuelle, les organisations tendraient à évoluer au sein de « logiques multiples qui conduiraient à des principes organisationnels contradictoires mais participant conjointement à l'action et à la cognition à différents niveaux de l'organisation » (Bjerregaard et Jonasson, 2014, p.1508) remettant ainsi radicalement en question le principe de l'unité de commandement. La capacité à faire lien et sens d'informations est au fondement de bien des spécialités du champ de la gestion pour créer des connaissances et agir (Rappin, 2014). De ce fait, la prise en compte du changement, de la nouveauté et du devenir qui nourrissent les forces de disruptions, leurs stratégies afférentes ainsi que les innovations comportementales induites (Boudier et al., 2012) nécessitent non seulement de dépasser la tension entre formel et informel pour saisir l'innovation dans l'espace et le temps (Fréchet et Goy, 2017) mais surtout de traiter des situations fluides, évolutives et complexes (Bensebaa, 2003) y compris au niveau des unités permettant le raisonnement.

Depuis une quinzaine d'années, au-delà des seules questions d'éthique, des courants de recherche mettent en avant l'intérêt de la philosophie pour la recherche et la pratique du management. Les connaissances développées par les sciences de gestion découleraient de cadres théoriques inscrits dans des positionnements et des débats en lien avec la philosophie (Jouillé et Spillane, 2015). Via leurs analyses du management mais également du leadership, Jouillé et Spillane permettent de cartographier des auteurs dont la pensée voire la philosophie imprèneraient fortement notre manière de penser le management : Homère, Diogène Laërce, Platon, Aristote (Aguilhon et Leboyer, 2016), Marc-Aurèle, Machiavel, Hobbes, Locke, Voltaire, Rousseau, Kant, Burke, Hegel, Marx, Nietzsche, Simmel, Dewey, Parsons, Sartre, Weaver, Camus, Parsons, Foucault, etc. (Jouillé et Spillane, 2015 ; Spillane et Jouillé, 2015). A cet égard, il est intéressant de noter que les philosophies d'Héraclite, d'Heidegger, de Bergson, de Deleuze ou encore de Derrida qui sont particulièrement propices à la prise en compte de la muabilité, du changement ou encore de la transformation des choses sont, paradoxalement, peu représentées dans les paradigmes qui animent le management. Pourtant, au-delà du tropisme des organisations à l'égard de la technique, les apports de la philosophie du procès de Bergson comme posture épistémologique et approche ontologique renouvellent, par exemple, le management stratégique tant dans son projet scientifique que dans ses développements opérationnels autour de « la conduite du changement, des canaux de distribution, des options réelles, des nouvelles formes organisationnelles, de la dynamique concurrentielle, de la modularité, non comme des concepts abstraits, mais comme une performance 'mise en scène' dans le temps » (Bensebaa, 2003, p.19).

De ce fait, si les déclinaisons managériales de ces paradigmes philosophiques liés au mouvement révolutionnent les approches et les qualifications de l'action et des formes d'anticipation, il est donc possible de penser l'action à la fois comme un phénomène observé en soi et un processus au cours duquel un ou plusieurs acteurs effectuent des choix successifs. Ainsi, « les comportements des acteurs contribuent [à l'action comme phénomène observé], quelles que soient les intentions de ces derniers. L'action se situe dans un « environnement », c'est-à-dire un [réseau] de variables transformées par l'action ou susceptibles de la transformer » (Marchais-Roubelat, 2000, p.11). Suivant cette logique, tout acteur du réseau d'action serait également une variable de cet environnement, ce qui contraint à établir ; à partir d'un point de vue dans un espace-temps donné ; une distinction entre des variables d'état aux mouvements plus lents que celui qui rythme la décision de l'acteur choisi et des variables de représentation plus conjoncturelles (Marchais-Roubelat, 2012). Par conséquent, de nouveaux scénarios d'action peuvent émerger et ouvrir une plus grande place à des stratégies de disrup-

tion ; notamment dans la gestion de problématiques complexes et multi-acteurs telles que la gestion de littoraux vulnérables dans le contexte du changement climatique (Agulhon et al., 2017). Enfin, ces renversements de paradigmes managériaux permettraient de faire sens des pratiques de management de la complexité institutionnelle que les acteurs adoptent et mobilisent pour maintenir et faire coexister des logiques différentes ainsi que leurs formes de régulations (Bjerregaard et Jonasson, 2014), vers des devenirs individuels et communs continus ou variables, instables comme désirables.

L'organisation de cette STAIMS s'inscrit pleinement dans le thème général de la 28^e Conférence AIMS de Dakar : « la pensée managériale à l'épreuve des forces de disruption ». Les responsables de ce STAIMS souhaitent favoriser les productions académiques iconoclastes promouvant des propositions épistémologiques ainsi que des outils théoriques et conceptuels visant à renouveler les approches de l'action et du mouvement dans les théories des organisations. Ils privilégieront dans cette veine les contributions qui participeraient à un enrichissement culturel des modèles d'organisations et à une meilleure compréhension de la gestion en tant que science.

A titre indicatif, les contributions attendues pourront notamment comporter des éléments de réflexion sur les points suivants :

- Quels sont les apports de la philosophie à la lecture et/ou à la gestion des transformations organisationnelles au sein d'environnements dynamiques ?
- Pourquoi et comment se construisent les modèles d'organisation qui fondent les théories des sciences de gestion ?
- Quelle place accorder aux délimitations classiques d'un terrain de recherche (structure, culture, frontière, acteur individualisé, etc.) dans une approche par le mouvement ?
- Comment penser et gérer la performance dans des organisations dynamiques comportant des logiques multiples face à des problématiques complexes et multi-acteurs ?
- Le déplacement de l'unité d'analyse d'usage d'un champ enrichit-il la compréhension de ce même champ et de ses dynamiques ?
- Sous quelles conditions d'unité et d'échelles les théories des organisations peuvent-elles se traduire par des enseignements épistémologiques et méthodologiques utiles à la compréhension de l'empirie ?

Références

Agulhon S., Bouchayer, B., Marchais-Roubelat A., Mondon S., Roubelat F. (2017) « Scénarios extrêmes, irréversibilités et évaluations des capacités d'action des parties prenantes : le cas du littoral français dans le contexte du changement climatique », *14^e Conférence Annuelle Travail Emploi Politiques Publiques*, Université d'Angers, Octobre 2017.

Agulhon S. et Leboyer O. (2016) « Penser la maîtrise des risques avec Aristote : quels éclairages sur l'indépendance du contrôle de la sûreté nucléaire ? », *Revue internationale de psychosociologie et de gestion des comportements organisationnels*, ESKA, 2016, Le risque dans les organisations : Suppl. 109-128.

Bensebaa F. (2003) « Apports de la philosophie du procès au management stratégique », *XII^{ème} conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique*, Les Côtes de Carthage, Juin 2003, 1-27.

Bjerregaard T. et Jonasson C. (2014) "Managing Unstable Institutional Contradictions: The Work of Becoming", *Organization Studies*, vol. 35 : 10, 1507-1536.

- Boudier F., Bensebaa F. et Jablanczy A., « L'émergence du patient-expert : une perturbation innovante », *Innovations*, 2012/3 : n° 39, p. 13-25.
- Fréchet M. et Goy H. (2017) "Does strategy formalization foster innovation? Evidence from a French sample of small to medium-sized enterprises", *M@n@gement*, 2017 vol. 2 : 3, 266-286
- Jouillié J.E. et Spillane R. (2015) *The Philosophical Foundations of Management Thought*, London: Lexington Books.
- Marchat-Roubelat (2012) *La décision : Figures, symboles et mythes*, Bibliothèque Prospective, Bourges : Apors.
- Marchais-Roubelat (2000) *De la décision à l'action : essai de stratégie et de tactique*, Paris : Economica.
- Martinet A.C. et Pesqueux Y. (2013) *Epistémologie des sciences de gestion*, coll. FNEGE, Paris : Vuibert.
- Pesqueux Y. (2002) *Organisations : Modèles et représentations*, Gestion, Paris : PUF.
- Piotet F. (2016). « Mais où est passée la sociologie des organisations ? » *Sociologies pratiques*, HS 2 : 1, 77-83.
- Rappin B. (2017) *Au régal du management. Le Banquet des simulacres*, Temps présents, coll. Au-delà des apparences, Paris : Les éditions Ovidia.
- Rappin (2014) Le concept de connaissance dans la littérature « knowledge management » : de la déconstruction à la généalogie cybernétique », *Communication et organisation*, 46 | 2014.
- Rappin (2011) « De l'unité ontologique des épistémologies gestionnaires et de ses conséquences », *Management & Avenir*, 2011/3 : n° 43, 476-489.
- Spillane R. et Jouillié J.E. (2015) *Philosophy of Leadership: The Power of Authority*, London: Palgrave Macmillan.