



**UNIVERSITE DE PARIS I PANTHEON - SORBONNE
LABORATOIRE DU CERGOR**

97/01

**“ La gestion des ressources humaines
et l'épistémologie du quotidien ”**

Par Frédéric WACHEUX

Maître de Conférences à l'Université de Paris I

LES CAHIERS DU CERGOR



Responsable de la publication : Jacques ROJOT
Professeur à l'Université Paris I

Centre d'Etude et de Recherche en Gestion des Organisations et Ressources Humaines
Université Paris I - Panthéon Sorbonne - Gestion Sorbonne - UFR 06
17 Rue de la sorbonne 75231 Paris Cedex 05

UNIVERSITE DE PARIS I PANTHEON-SORBONNE

97/01

**“ La gestion des ressources humaines
et l'épistémologie du quotidien ”**

Par Frédéric WACHEUX

Maître de Conférences à l'Université de Paris I

Les cahiers du CERGOR sont accessibles sur INTERNET à l'adresse suivante :

<http://www.univ-paris1.fr/CERGOR>

Pour obtenir un exemplaire relié d'une publication du CERGOR, expédiez un chèque de

50 Francs pour frais d'expédition à l'ordre de :

Agent Comptable Université Paris 1

NB : Précisez le numéro désiré au dos du chèque et expédiez votre commande au CERGOR

TABLE DES MATIERES

1. L'ENVIRONNEMENT SOCIAL DE PROXIMITE COMME NIVEAU D'ANALYSE DU MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES	3
1.1 La réalité organisationnelle vécue par l'acteur dans l'espace de travail	3
1.2 Ethnologie de l'environnement social de proximité	5
2. COMBINER LES RATIONALITES CONCEPTUELLE ET EMPIRIQUE DANS UN PROJET DE RECHERCHE	7
2.1 L'épistémologie du quotidien	7
2.2 Statut et rôle du chercheur dans la réalité sociale	9
3. CONCLUSION	12

Les débats épistémologiques et méthodologiques sur la validité des recherches en sciences sociales sont posés depuis longtemps. Il est banal de dire qu'il existe une rupture épistémologique entre une vision objectivante d'un savoir positif mis en forme par un savant neutre, comme le défend Hayek (1952). Et, une approche compréhensive d'une réalité construite à partir des représentations médiatisées par un chercheur impliqué, comme le défend Weber (1922). Les analyses des pratiques managériales et des ressentis des salariés dans l'entreprise sont directement impliquées dans ce débat par leur objet même.

Les recherches sur la gestion des ressources humaines dans l'organisation doivent satisfaire à une double contrainte. D'une part, le chercheur interprète et théorise les pratiques pour donner du sens à une réalité sociale complexe. Il remplit alors une fonction informative dans la société, grâce à une figuration ordonnée du désordre de l'action. D'autre part, le chercheur propose aux praticiens, directement ou indirectement, des modèles pour l'action dans ses propositions (¹). Il satisfait alors à une fonction formative des acteurs pour la pratique. Cette dualité de référentiels et de finalités n'est pas toujours clairement exprimée dans les recherches.

Cette article tente de montrer comment un "spectre méthodologique enseignable", pour les recherches construites dans une interaction forte avec le acteurs, résout en partie cette dualité. Cette proposition constitue un idéal-type de démarche de recherche qualitative et constructive, parmi d'autres possibles. Il s'agit de **donner une résonance pratique aux théories, et une rationalisation théorique aux pratiques**. Les problématiques de management positionnées volontairement au niveau de l'analyse et de la compréhension de l'environnement social de proximité (ESP) peuvent facilement adopter cette attitude (première partie). Dans ce cas, le chercheur déploie un protocole méthodologique dans une logique d'épistémologie du quotidien (seconde partie).

L'objectif de ce travail peut s'énoncer par la volonté d'attirer l'attention des jeunes chercheurs sur les conditions nécessaires, mais non suffisantes, pour construire un protocole de recherche en tenant compte des savoirs pratiques, de manière à ne pas imposer une rationalité conceptuelle, avant d'avoir compris la rationalité empirique des acteurs.

¹ Sur le "quoi faire", "le comment faire", ou le "pourquoi faire"

1. L'ENVIRONNEMENT SOCIAL DE PROXIMITE COMME NIVEAU D'ANALYSE DU MANAGEMENT DES RESSOURCES HUMAINES

1.1 La réalité organisationnelle vécue par l'acteur dans l'espace de travail

Les théorisations en gestion des ressources humaines se sont développées à partir des deux postulats explicites, selon Louart (1993) :

- l'existence d'un lien entre la gestion des hommes et la compétitivité de l'entreprise;
- la possibilité de gérer les hommes dans un objectif d'amélioration de la performance.

Pour montrer la pertinence de ces deux postulats, la plupart des travaux de recherche s'intéressent, soit au système de gestion de manière distanciée, soit à l'efficacité et à l'efficience d'une dimension particulière de la GRH. Rares sont les études empiriques qui se préoccupent de la manière dont les individus vivent au jour le jour dans l'entreprise. Paradoxalement, le primat accordé à la performance, ou à la satisfaction des hommes, masque la complémentarité de ces deux dimensions depuis le quasi abandon des recherches sur les concepts de la stratégie sociale des années soixante-dix.

Or, les recherches sur la gestion des ressources humaines peuvent aussi s'intéresser à une approche de la gestion de la personne, plutôt qu'à l'utilisation des ressources humaines. Cette orientation suppose de changer de niveau d'analyse, pour passer du collectif au singulier, avant de reconstruire l'organisation comme un ensemble d'entités en interdépendance, et avant de retrouver une perspective gestionnaire par les outils et les instruments de la GRH.

Le quotidien de l'entreprise est une succession de relations contractuelles, explicites et implicites, temporaires ou durables, dans leur dimension interindividuelle ou collective. A la différence des relations dans le cadre domestique, la vie organisationnelle met en scène beaucoup de contrats interindividuels exclusifs. Les relations hiérarchiques, les rites organisationnels ou les mécanismes d'évaluation de la performance, par exemple, figurent des moments institutionnalisés dans lesquels le salarié est impliqué simplement. Pourtant, cela engage pour lui une gestion individuelle très complexe de la relation.

Par conséquent, les structures formelles ne préjugent en rien de la manière dont les acteurs coopèrent chaque jour dans l'organisation. On constate souvent dans les études empiriques que les acteurs s'arrangent avec les règles, et qu'ils ont une capacité à répondre de manière innovante aux situations ⁽²⁾. Les recherches appréhendent difficilement ces réalités quotidiennes, et particulièrement l'influence des réseaux sociaux (Ibarra & Andrews, 1993), comme une médiation des interactions entre les salariés pour résoudre des problèmes séquentiels. La première difficulté empirique consiste donc à s'insérer dans ce tissu de relations, souvent indicibles et complexes, lorsqu'il est analysé de l'extérieur. Or, le statut et le rôle du chercheur pour conduire une observation qualitative approfondie ne se décrètent pas, ils se négocient.

Penser le réel dans son unité et sa complexité, à partir du postulat de continuité entre les phénomènes observés et de l'unité des salariés, suppose de reconnaître les quatre restrictions de toute observation d'un environnement de travail :

- les recherches ont toujours une durée limitée;
- l'observation ne concerne qu'une "tranche de vie";
- la réalité existe avant et après l'analyse;
- la co - présence des acteurs, selon la sociologie de Giddens (1984), contraint à prendre en compte les interactions dans l'espace de l'individu.

Au niveau de l'acteur, la représentation de l'organisation se cristallise dans un cadre institutionnel pour l'action. Il participe à une réalité en tant que personne. Si ses projets se confondent avec sa mission, il y a résonance entre l'individu et l'organisation. Par contre, si les intérêts et les attentes institutionnelles divergent, la relation sera subie ou instrumentale, selon les concepts d'Etzioni (1961). La seconde difficulté empirique consiste à identifier la nature, le type et le volume des données nécessaires à la compréhension et à l'explication des phénomènes observés. Or, qui mieux que les acteurs peuvent aider le chercheur dans cette tâche. L'interaction avec les personnes, dans leur environnement de travail devient une modalité robuste de l'objectivation, à partir du moment où c'est une relation d'échange volontaire et mutuellement profitable.

Le sujet élabore des constructions mentales sur les situations spécifiques qu'il vit (Bourgeois & Nizet, 1995). Cette représentation se traduit dans la conscience de l'environnement social de proximité auquel il appartient et qu'il

² Le principe d'action intelligente de Simon

contribue à structurer par ses actes. Le penser, l'agir et le voir, participent indistinctement à la construction de la réalité sociale de l'individu dans son environnement de travail (ESP). Comme le souligne Dubet (1994), “les acteurs passent leurs temps à expliquer ce qu'ils font, pourquoi ils le font, à se justifier”. On peut regretter qu'ils disent rarement ce qu'ils pensent. L'intervention d'un chercheur dans une organisation peut provoquer cette réflexivité. De cette manière, il participe à la construction sociale de la réalité et de l'ESP des acteurs.

Par conséquent, on comprend la complexité de l'entreprise à partir des expériences de ceux qui y travaillent quotidiennement (Schwandt, 1994). **Pour le salarié, sur un poste de travail, ou derrière un bureau, l'entreprise c'est ce qu'il vit chaque jour. Dans cet espace perçu, un multitude de faits, de symboles prennent sens et lui donne une opinion sur l'organisation à laquelle il appartient.** L'ESP s'appréhende à partir du monde perceptif de l'acteur par une démarche active. Pour y appartenir, le chercheur interagit avec lui.

1.2 Ethnologie de l'environnement social de proximité

Tant qu'il n'a pas convaincu de l'utilité de son travail, l'observateur adopte une attitude “d'empathie active” : il est attentif à l'ensemble des manifestations visibles de la réalité sociale (l'empathie ...), qu'il tente d'interpréter dans des cadres théoriques préexistants (... active). Les deux postulats d'Elias (1983) : “les objets sont des sujets et les individus sont interdépendants”, lui donnent une heuristique des phénomènes humains dans l'entreprise. Toute recherche en interaction avec les acteurs est donc emprunte d'une certaine forme de subjectivité phénoménologique (³) et marquée par l'acceptation d'une conscience discursive et pratique des acteurs (⁴). La réalité sociale apparaît alors comme une construction des acteurs. Dans ces conditions, **le niveau d'analyse d'une GRH contextuelle peut être l'environnement social de proximité (ESP), défini comme un espace de contextualisation des projets individuels, actualisés par les transactions, les conditions / opportunités et les sens sociaux communs.**

L'acteur se trouve donc au centre d'un système complexe, associant plusieurs

³ Dans la perspective de Schütz (1964)

⁴ Les deux catégories sont de Giddens (1984)

catégories de signifiants. L'ESP détermine, en quelque sorte, un champ de vision perçu et construit. D'une certaine manière, il simule un état chaotique explicatif de la reconnaissance de l'individu comme une personne et de ses actes comme une signification consciente. Les actes {faits}, les pouvoirs et les savoirs {peut-faire} ainsi que les valeurs {doit-faire} (Lepetit, 1995), dessinent trois ensembles interdépendants de la réalité quotidienne auxquels l'observateur s'intéresse. Les recherches en GRH s'inscrivent facilement dans cette orientation, si elles se donnent comme projet de les expliquer aux dirigeants, afin de mieux les aider à gérer l'entreprise (définie comme une collectivité d'individus agissant et pensant).

Les dimensions individuelle et organisationnelle ne s'opposent pas, elles sont, au contraire étroitement imbriquées comme dans un jeu de "mécano". **L'environnement social immédiat de l'acteur est un espace d'intuitions, de relations et d'actions (logique individuelle). Il ne peut se comprendre qu'à partir des représentations propres aux personnes.** Les transactions entre les acteurs sont des intersections entre des environnements sociaux (logique organisationnelle). Les acteurs s'approprient en permanence leur ESP dans la vie quotidienne par une attribution de sens extérieure (l'explication managériale) ou personnelle (les sentiments sur le vécu au travail).

Dans ces conditions, le comportement organisationnel peut être paradoxal sans mettre en péril la cohérence de l'entreprise. Le rôle du management général, n'est plus de linéariser les attitudes par la standardisation, mais d'organiser les interactions, soit :

- par la diffusion de représentations acceptées (**convaincre**);
- par la régulation des conflits (**ajuster**);
- par l'organisation des relations (**structurer**).

Cependant, beaucoup de dirigeants tentent d'imposer inconsciemment un "argument esthétique" aux salariés par un discours qui ramène toute chose à une unité supposée du comportement organisationnel. Cet harcèlement textuel masque les incohérences et les paradoxes inhérents à toute situation d'interaction entre des personnes. Une méthodologie compréhensive et interactive a aussi pour vocation de faire prendre conscience aux dirigeants des effets non-intentionnels et de proposer des réponses sur le "comment faire", plutôt que le "quoi faire". L'étude de l'homme, dans sa complexité et son intégrité, part d'une méthodologie d'observation directe, comme un projet

ethnologique de l'acteur dans son espace de travail. La description des situations à partir d'une induction naïve des premières observations (histoire, contexte, représentations et intentions) facilite ensuite la contextualisation des théories et la créativité analytique (Strauss, 1995).

A partir d'une position quasi éthnométhodologique, tout groupe humain réalise une fonction d'intégration pour donner sens à ses activités quotidiennes, et pour permettre à chaque participant d'interagir durablement. Si le chercheur fait abstraction de cette typicalité conceptuelle (⁵), il interprétera difficilement les résultats d'une rationalité conceptuelle empirique. Dans cette perspective, la compréhension d'une situation suppose deux étapes. Premièrement, une observation naïve et inductive, pour appréhender les chaînes d'interdépendance résultantes des expériences passées. Deuxièmement, l'application ou la construction théorique spécifique au projet de recherche dans le contexte organisationnel singulier (confirmatoire ou exploratoire).

Le concept d'ESP agit donc comme un espace conatif de médiation entre le théorique et l'empirique (Kahla & Wacheux, 1996). De cette manière, la fonction sociale de la théorie se construit plus d'un point de vue éthique que matérialiste.

2. COMBINER LES RATIONALITES CONCEPTUELLE ET EMPIRIQUE DANS UN PROJET DE RECHERCHE

2.1 L'épistémologie du quotidien

Si l'environnement social de proximité facilite la définition d'une unité d'analyse signifiante, le concept d'épistémologie du quotidien donne les moyens de l'appréhender. **L'épistémologie du quotidien peut être définie comme la volonté de comprendre un espace / temps cristallisé dans des routines et, en même temps, sans cesse réinventé dans l'esprit et la forme par les acteurs, pour leur permettre d'agir individuellement et collectivement.** L'acteur s'adapte aux conditions temporelles de son existence par trois fonctions (Fraisse, 1967) : le conditionnement (apprentissage de la régulation), la perception (conscience de l'ordre), la maîtrise (capacité à se représenter).

⁵ La typicalité est un concept de Berger & Luckmann (1966)

Naturellement, les traditions de l'interactionisme symbolique (les hommes sont capables d'interpréter) et de l'ethnométhodologie (l'analyse des détails de la vie quotidienne) inspirent cette proposition méthodologique sur la manière dont les salariés s'inscrivent dans une réalité organisationnelle qu'ils contribuent à créer par leurs actes et leurs discours. L'ordre social est une combinaison d'interactions (provoquées ou voulues) et de conflits de sens rationalisés (consciemment ou inconsciemment). Chaque fois que le salarié se manifeste, il révèle sa présence, son ESP et l'idéal ⁽⁶⁾ perçu comme signifiant pour lui. Les recherches en GRH considèrent donc l'ensemble des manifestations visibles, comme s'il s'agissait des catégories signifiantes d'une énigme à découvrir. Les théories deviennent des manières d'interpréter les indices, et non une rationalité imposée de l'extérieur par un expert. Selon les cas, l'explication proposée par le chercheur est une simple confirmation d'un ensemble conceptuel antérieur ou une formalisation factuelle contextuelle déterminée par des causalités locales. Mais la plupart du temps, les deux éléments précédents sont intimement liés.

L'épistémologie du quotidien, tel qu'il a été défini précédemment, facilite l'appréhension et la représentation des contextes locaux pour donner du sens à la manière dont les individus "vivent" dans l'organisation et se représentent leur situation de travail. Cependant, un objet et l'idée que l'on s'en fait sont différents (Spinoza, 1996). L'idée contient plus et moins que la chose elle-même. L'acteur, comme le chercheur, projette un schème sur cet objet; en même temps, ils ne peuvent pas percevoir l'ensemble des qualités sensibles présentes. C'est pour cette raison que les recherches sur les systèmes sociaux produisent des connaissances approchées. L'interaction provoquée avec les acteurs a pour objectif de réduire ces approximations. Que l'on appelle cette démarche l'objectivation ou l'acceptation interne, dans les deux cas, les critères de validité et de fidélité ne correspondent pas à une science positive à la recherche de lois.

Les réalités sociales sont appréhendées comme "des constructions historiques et quotidiennes des acteurs individuels et collectifs" (Corcuff, 1995). Le chercheur repère les traces des idéaux-types (conscience des individus) et pense leur articulation comme une fonction de synthèse qui permet aux individus d'agir dans l'organisation. Sur cette base, on repère les indices des modèles théoriques génériques (cognitif, organisationnel, stratégique). Ils ont tous des limites de validité différentes. Par conséquent, il faut connaître les postulats à l'origine de

⁶ C'est-à-dire la présence de la représentation de la réalité dans l'action

la théorisation, pour pouvoir les combiner dans l'explication d'une situation singulière.

Pour mettre en oeuvre ce projet, on intéresse aux expériences des acteurs, à leurs utopies, autant qu'à leur situation présente. Cette attitude "d'empathie active" favorise la compréhension phénoménologique des salariés et les degrés de liberté des dirigeants pour l'action. La collecte et l'analyse au niveau des acteurs procurent les matériaux pour construire une représentation de l'organisation. La condition esthétique de l'unité a priori, peut être dépassée sans trop de problèmes méthodologiques, si on abandonne le postulat d'une nécessaire cohérence organisationnelle.

La conscience immédiate est acquise par un effort voulu de l'individu sur lui-même, elle figure la causalité des faits de l'expérience intime. A contrario des phénomènes physiques, **les causalités sont difficilement réductibles à un rapport de succession lorsqu'elles impliquent des hommes.** "Tout ce qu'un être pensant et sentant, aperçoit ou sent actuellement, en lui ou hors de lui, par quelque sens externe ou interne, devient pour cet être ce que nous appelons un fait" (Maine de Biran, 1766-1824). Le chercheur analyse ces faits comme des causalités irréductibles à un causalisme simple. Contrairement à l'énoncé de Mauss (1950), dans une approche constructiviste, l'ensemble des faits ne peut pas s'expliquer indépendamment de ceux qui les vivent

2.2 Statut et rôle du chercheur dans la réalité sociale

Le chercheur facilite son intervention dans l'entreprise en annonçant sans ambiguïté sa volonté de donner les moyens à l'acteur de comprendre son environnement et au dirigeant de mieux maîtriser l'entreprise. Sa démarche part donc explicitement de l'individu. De cette manière, la réalité sociale devient "les structures subjectives de perception et de compréhension de l'être de cette réalité" (Blin, 1995). La dimension idéale ne s'oppose plus à l'analyse factuelle. **Toute situation se définit comme un espace plus ou moins structuré par des pré - construits, que les acteurs transforment par des actes, de manière à obtenir un résultat plus ou moins attendu.** Le système d'interprétation (matériel, transactionnel, symbolique) de l'acteur intervient alors comme une médiation entre l'acte et les ressources disponibles (Lavile d'Epinay, 1990).

La motivation d'un acte est une combinaison signifiante pour l'acteur de normes sociales, de rationalité subjective, d'optimisation. Encore faut-il réfléchir au niveau auquel le chercheur intervient. Il existe une double construction, celle de

l'acteur dans les espaces qui le déterminent, et celle de l'organisation dans sa dynamique intersubjective (Glady, 1996). Si on adopte le postulat d'une rationalité empirique dans l'entreprise, c'est à une sociologie des faits primitifs à laquelle il faut parvenir.

Dans les démarches qualitatives construites avec les acteurs, le processus ne se déroule pas seulement dans l'esprit du chercheur, ou dans les phases de l'interaction. À partir du moment où le projet est accepté, où les premiers entretiens sont réalisés, les acteurs de l'organisation sont confrontés à un questionnement extérieur qui stimule une rationalisation contextuelle individuelle. Elle conduit éventuellement à des changements dans les pratiques. De fait, le chercheur se trouve en situation de transactions avec l'objet qui se co - construit dans la temporalité de son intervention, même si il n'a pas de visée transformative.

La réalité organisationnelle est un processus continu d'interprétations, d'appropriations et de constructions de réponses à des événements perçus. Il faut donc expliquer la complexité par des règles d'association. Les structures donnent l'exemple d'une possible refiguration des relations managériales. Elles correspondent en même temps à des situations réelles, des instruments, des variables d'action et des représentations. C'est dans ce registre de l'observation que l'on peut repérer les manifestations visibles des phénomènes, avant de comprendre la construction sociale de la réalité. Par une attention soutenue aux continuités (prégnance) et aux ruptures (saillance) organisationnelles et individuelles (⁷). Dans cette perspective, la gestion des ressources humaines structure les environnements sociaux de proximité des acteurs.

“La connaissance est par excellence une oeuvre temporelle” (Bachelard, 1931). Le chercheur peut aider les dirigeants et les salariés à assurer une compréhension des actions humaines dans la réalité concrète de la vie quotidienne, selon l'expression de Piette (1996). Il réalise une forme de synthèse entre la manière d'être (la pratique) et la manière de dire (le théorique) (Kipmam, 1989). Les résultats de sa recherche, matérialisés par des écrits, restituent le processus qu'il a suivi pour parvenir à des propositions explicatives acceptées par les acteurs. La validité et la fidélité de l'énoncé théorique se juge alors au caractère “enseignable”, plus qu'à la refiguration.

⁷ Les deux concepts sont empruntés à la théorie des catastrophes développée par René Thom

Dans toute recherche, il est important de savoir à quelle phase de l'artefact méthodologique on se situe. Tout processus de connaissances passe, d'une manière ou d'une autre, par trois moments (tableau ci-dessous). **Les méthodes qualitatives apparaissent quelquefois brouillonnent, parce que la distinction entre les trois phases est souvent implicite.** Les deux premières étapes concernent une recherche empirique particulière. La troisième reste la difficulté majeure de cette démarche méthodologique, à laquelle l'épistémologie constructive se consacre actuellement.

Tableau 1, l'artefact méthodologique

Phases	Contrôle	Activité
1-Interprétation et explication (pertinence local)	Connaissance théorique et sens communs des acteurs	Induction, déduction ou constructivisme
2-Formalisation théorique (rationalisation et démonstration)	Validité et fidélité (modèle quantitatif), Saturation-complétude-acception (modèle qualitatif)	Certification procédurale (analyse) et poïétique démonstrative (rhétorique)
3-Accumulation et action (énoncé repris et formation des acteurs)	Caractère “ enseignable ” des résultats scientifiques	Transmission dans des cadres d’interprétation, théoriques ou empiriques, acceptés

3. CONCLUSION

Dans une approche constructive, les connaissances sont créées et non découvertes (Schwandt, 1994). Le chercheur devient un acteur particulier des situations dans lesquelles il intervient. L'interaction avec les acteurs (dirigeants et salariés) favorise une proposition théorique valide et fidèle. Mais, l'action en entreprise ne présuppose pas la connaissance. Sans connaître les derniers développements de recherches sur l'organisation ou le management, le dirigeant agit tous les jours comme un spécialiste empirique des sciences de gestion.

Dans ces conditions, le chercheur en gestion des ressources humaines peut légitimer sa présence par une fonction de propositions, sur la base d'un ensemble d'expériences antérieures et de bases théoriques qu'il maîtrise.

On ne peut pas limiter les projets de recherche à la simple mise en évidence de relations causales ou à l'exploration des fonctions de nécessité. Dans les méthodes qualitatives, le chercheur se préoccupe du sens que les personnes donnent à leurs actes :

- à partir d'une explication holiste, par les déterminants sociaux
- ou à partir d'une explication compréhensive, par les stratégies, les représentations et les valeurs.

La théorisation n'est pas seulement une abstraction (représentation abstraite), elle est aussi un encodage des expériences des acteurs et de l'observateur. **Le chercheur doit réfléchir aux conditions de son intervention pour être légitime sur le terrain.** L'environnement social de proximité et l'épistémologie du quotidien interviennent alors comme deux catégories pour provoquer cette réflexion.

Bibliographie

- BACHARACH S. & MITCHELL S., “The generation of practical theory : Schools as political organizations”, in *Handbook of organizational behavior*, Prentice Hall, 1987, p.405-418
- BACHELARD G., *L'intuition de l'instant*, Biblio Essais, 1994 (Première édition 1931)
- BERGER P. & LUCKMANN T., *La construction sociale de la réalité*, Méridiens Klincksieck, 1986 (première édition américaine, 1966)
- BLIN T., *Phénoménologie et sociologie compréhensive*, L'Harmattan, 1995
- BOURGEOIS E. & NIZETJ., *Pression et légitimation*, PUF, 1995
- CORCUFF P., *Les nouvelles sociologies*, Nathan, 1995
- EISENHARDT K., “Building Theories from Case Studies Research”, *Academy of Management Review*, Volume 14, Number 4, 1989, p.532-550
- ELIAS N., *Engagement et distanciation*, Agora, 1993 (Première édition allemande 1983)
- ETZIONI A., *Les organisations complexes*, Duculot, 1971 (Édition américaine 1961)
- FRAISSE P., *Psychologie du temps*, PUF, 1967
- GIDDENS A., *La constitution de la société*, PUF, 1987 (Première édition anglaise 1984)
- GLADY M., *Communication d'entreprise et identités d'acteurs*, Thèse Université de Provence, 1996
- GODFREY P. & CHARLES H., “The Problem of Unobservables in Strategic Management Research”, *Strategic Management Journal*, Volume 16, 1995, p.519-533
- HAYEK F., *Scientisme et sciences sociales*, Agora, 1991 (première édition, 1952)

- HOLSTEIN J. & GUBRIUM J., “Phenomenology, Ethnomethodology and Interpretative Practice”, in *Handbook of Qualitative Research*, edited by Denzin N & Lincoln Y, Sage, 1994, p.262-272
- IBARRA H. & ANDREWS S., “Power, Social influence and Sense making : Effects of Network centrality and proximity on Employees perceptions”, *Administrative Science Quarterly*, Volume 38, 1993, p.277-303
- KAHLA K.B. & WACHEUX F., “De l'organisation de la théorie à la théorie des organisations : vers un positivisme raisonné”, *Méthodes qualitatives et Gestion des Ressources Humaines*, Journée de l'IAE de Lille, 1996
- KIPMAN S., *La rigueur de l'intuition*, Métailié, 1989
- KOENIG G., “Karl E. Weick”, *Revue Française de Gestion*, Numéro 108, 1996, p.57-70
- LAVILE d'EPINAY C., “Récit de vie, ethos et comportement : pour une exégèse sociologique”, in *Méthode d'analyse de contenu et sociologie*, sous la direction de Remy J. & Ruquoy D., Faculté universitaire Saint Louis, Bruxelles, 1990, p.37-68
- LEPETIT B., “L'histoire prend-t-elle les acteurs au sérieux”, *Espace Temps*, Numéro 59, 1995, p.112-122
- LOUART P., “Du sens de l'homme aux principes et pratiques de gestion”, *Les cahiers de la Recherche de l'IAE de Lille*, 1993
- MAINE DE BIRAN (1766 - 1824), *La vie intérieure*, Recueil de textes présenté par Bégout B., Payot, 1995
- MAUSS M., *Sociologie et Anthropologie*, PUF, 1950
- MOLES A., *Micropsychologie et vie quotidienne*, Médiations Denoël, 1976
- PIETTE A., *Ethnographie de l'action*, Métailié, 1996
- RÜEGG-STÜRM J. & GOMEZ P., “From Reality to Vision - From Vision to Reality - An essay on Visions as Medium for Fundamental Knowledge Transfer”, *International Business Review*, Volume 3, Number 4, 1995, p.369-394
- SANDELANDS L., “The Idea of Social Life”, *Philosophy of The Social Sciences*, Volume 25, Number 2, 1995, p.147-179

- SCHÜTZ A., *Le chercheur et le quotidien*, Méridiens - Kincksieck, 1987 (Publié de manière posthume, 1964)
- SCHWANDT T., “Constructivité, Approches interprétatives à l'égard de l'humanité”, in *Handbook of Qualitative Research*, edited by Denzin N & Lincoln Y, Sage, 1994, p.118-137
- SPINOZA B. (1632-1677), *Traité de la réforme de l'entendement*, Mille et une nuits, 1996 (Texte non - publiés du vivant du philosophe)
- STRAUSS A., “Notes on the Nature and Development of General Theories”, *Qualitative Inquiry*, Volume 1, Number 1, 1995, p.7-18
- STRAUSS G. & CORBIN J., “Grounded Theory Methodology”, in *Handbook of Qualitative Research*, edited by Denzin N & Lincoln Y, Sage, 1994, p.273-285
- THOM R., *Prédire n'est pas expliquer*, ESHEL, 1991
- WACHEUX F., *Méthodes qualitatives et recherche en gestion*, Économica, 1996
- WEBER M., *Essai sur la théorie de la Science*, Plon, 1922
- WEICK K., *Sensemaking in Organizations*, Foundations for Organizational Science - Sage, 1995

Publications des Cahiers de Recherche du CERGOR

- 97/01 **Frédéric WACHEUX**, *La gestion des ressources humaines et l'épistémologie du quotidien.*
- 97/02 **Jacques ROJOT**, *Fondements théoriques du pouvoir : des origines du Néo-institutionnalisme à un individualisme méthodologique complexe.*
- 97/03 **Agnès FREDY**, *La discipline en entreprise.*