

Colloque international – International conference

COMMUNICATIONS-ORGANISATIONS ET PENSEES CRITIQUES  
ORGANISATIONAL COMMUNICATION AND CRITICAL THINKING

5 & 6 juillet 2011 – 5th & 6th July 2011

Université de Lille 3/Infocom & Archives Nationales du Monde du Travail (ANMT)  
Roubaix-France



5 juillet – matinée - atelier 1

5th July – am – workshop 1

Catégories de la pensée critique

Categories of critical thought

L. Bonneville

E. George & R. Carbasse

JF. Chanlat

Luc Bonneville (Ottawa, GRICO).

## **La place des travaux à caractère critique dans les revues nord-américaines de communication organisationnelle : le cas de trois grandes revues savantes**

Éric GEORGE (UQAM, GRICIS), et Renaud CARBASSE (UQAM GRICIS)

### **Quelle place pour les travaux d'orientation critique en communication dans les revues scientifiques ? Éléments de réponse du Québec et du Canada**

**Résumé :** Dans la continuité des initiatives visant à cartographier les liens existant entre perspectives critiques et études en communication, cette intervention vise à évaluer la part des travaux critiques au sein de deux revues scientifiques situées au Québec et au Canada, *Communication* (francophone) et le *Canadian Journal of Communication* (anglophone). Pour cela, nous adoptons une définition extensive de la critique – critique méthodologique et critique d'ordre socio-historique privilégiant la mise à jour des rapports de pouvoir – sans pour autant exclure une ouverture de notre définition. Nous avons analysé cinq années de parutions (2005 à 2009) qui comprenaient 276 textes pour les deux revues en adoptant une démarche principalement qualitative et comparative.

L'analyse nous montre d'abord que la part des études portant sur la communication organisationnelle est extrêmement faible, l'accent étant mis davantage sur l'étude des médias tant au niveau du corpus que pour les travaux à dimension critique. On note également pour *Communication* une représentation notable de la critique socio-économique parmi le corpus de textes critiques, celui-ci représentant environ un quart des textes analysés. À l'inverse, la part des travaux critiques est plus importante dans le *Canadian Journal of Communication*, pour lequel on retrouve les influences des travaux d'Innis et des Cultural Studies. Les travaux critiques sont là davantage d'ordre socio-politique. Enfin, nous constatons – et ce malgré le fait que la période observée ne nous permette pas de juger de l'évolution des travaux sur le long terme – la difficulté de délimiter le caractère critique de certains travaux, pour lesquels les éléments critiques sont d'ordre secondaire.

**Abstract :** In continuation of many initiatives designed to map the links between critical perspectives and communication studies, this contribution intends to assess the proportion of critical work in two scientific journals in Quebec and Canada, *Communication* (French) and the *Canadian Journal of Communication* (English). We adopt a broad definition of the critique – methodological critique and socio-historical critique acknowledging the existence of power relations – without ruling out the possibility of opening this definition. We analyzed five years of publication (2005-2009) which included 276 texts for the two journals. Our approach was largely qualitative and comparative.

The analysis shows first that organizational communication's works are extremely rare, while emphasis is given on media studies for both critical works and our corpus as a whole. There is also significant representation of critical socio-economic dimensions among the corpus of critical texts in *Communication*, the latter representing about one quarter of the texts analyzed. Conversely, the proportion of critical studies is more important in the *Canadian Journal of Communication*, this finding reflecting both the influences of Innis and Cultural Studies in English-canadian communication research. Critique is there more of socio-political dimensions. Finally, we note - and this despite the fact that the time span analyzed does not allow us to judge the evolution of critical works in the long term - the difficulty of defining the critical nature of some articles, in which critical elements are secondary.

Jean-François Chanlat (Paris Dauphine)

### **Les études critiques en management : un rappel historique**

**Résumé :**

Au cours des dernières années, on a assisté à une popularisation croissante de ce qu'on appelle dans la champ de la gestion de langue anglaise : les Critical Management Studies (CMS) (Alvesson, Bridgman et Willmott, 2009). En langue française, on a également vu apparaître un mouvement similaire en lien avec cette tendance internationale : les études critiques en management (Golsorkhi, Huault et Leca, 2009 ; Allard-Poesi et Loilier, 2009). Si ce mouvement regroupe un ensemble de travaux diversifiés et protéiforme et possède un fort ancrage anglo-saxon, pour ne pas dire britannique, et scandinave, il n'en demeure pas moins que certains écrits actuels de langue française font souvent l'impasse sur l'idée qu'un tel courant a des racines historiques plus anciennes. L'objet de cette

communication sera justement de revenir sur ceux et celles qui ont largement précédé ce mouvement, tant en langue anglaise qu'en langue française.

Pour ce faire, nous ferons appel dans un premier temps aux racines de la pensée sociale critique, ensuite, nous aborderons la manière dont cette pensée s'est diffusée dans le champ des organisations et de la gestion de langue anglaise et enfin, nous montrerons comment le champ francophone, quant à lui, s'est emparé de cette question.

En guise de conclusion, nous rappellerons l'importance de l'histoire, notamment des idées dans le champ de la recherche en gestion. Afin de ne pas sombrer dans une forme d'amnésie mêlée d'ignorance, il est en effet essentiel de revenir sur ceux et celles qui ont été aux fondements de cette réflexion, souvent oubliés aujourd'hui par certains auteurs, adeptes des CMS, tant en langue anglaise qu'en langue française.

Mots clés : Etudes critiques, gestion, champ de langue anglaise, champ de langue française, histoire de la pensée.

## **La place des travaux à caractère critique dans les revues nord-américaines de communication organisationnelle : le cas de trois grandes revues savantes<sup>1</sup>**

Luc Bonneville, Ph.D.\*

### **1. Introduction**

Au cours des dernières années, nous avons eu l'occasion de participer à plusieurs colloques, congrès, séminaires et conférences en communication organisationnelle (ou communication des organisations, suivant l'appellation utilisée en France). Ces activités savantes sont, bien entendu, l'occasion pour les chercheurs et les étudiants aux études supérieures de diffuser leurs travaux, de les soumettre à la communauté scientifique. Au fil du temps, il nous est rapidement apparu que les contributions à visée *critique* sont plutôt marginales, du moins assez rares, dans bon nombre de manifestations autant en Europe qu'en Amérique du Nord. Ce qui n'est guère surprenant puisque, comme l'histoire de la discipline le montre (Taylor et Delcambre, 2011, chapitre 1), la communication organisationnelle s'est développée, du moins en Amérique du Nord, autour de préoccupations managériales : c'est la communication au service de la gestion (Bonneville et al., 2007). Ainsi peut-on comprendre la prégnance de la dimension « fonctionnaliste » des travaux qui sont publiés en communication organisationnelle, et qui tend à s'imposer comme étant le cadre théorique central d'une partie importante de la recherche qui se fait en communication organisationnelle. Qu'à cela ne tienne toutefois, un certain nombre de travaux vont rompre avec ce cadre prédominant pour proposer une lecture cette fois critique de la communication dans les organisations (ou en organisation). Il y a d'abord la « critique large », celle qui se qualifie ainsi aussitôt qu'elle sort du paradigme fonctionnaliste prédominant. On y trouvera ainsi, grossièrement, les approches interprétativistes dans ce cadre, côte-à-côte avec les approches plus structuralistes. Mais il y a aussi et surtout – et nous allons insister sur celle-ci dans cette conférence – la « critique plus spécifique » des phénomènes de communication dans les organisations. Il s'agit ici d'une « critique » qui, comme le souligne judicieusement Canivenc dans sa thèse de doctorat, cherche « à interroger l'ordre établi en révélant des rapports ou des processus de domination cachés. Il ne s'agit pas cependant ici de les dénoncer en « criant » à la manipulation, mais de les rendre visibles et lisibles » (2010, p. 33). Le contexte des années 80 et 90 avec les transformations socio-économiques auxquelles nous avons assisté va alors représenter un terrain d'observation fertile à la communication organisationnelle comme jeune discipline. Comme le soulignent d'ailleurs Taylor et Trujillo, « Critical theory has become a popular perspective for organizational communication research in 1990s » (2001, p. 168). Tour à tour, des chercheurs comme Stanley Deetz, Matt Alvesson, Norman Fairclough, Dennis K. Mumby, pour ne nommer que ceux-là, vont proposer dans leurs travaux un regard sur les phénomènes de communication organisationnelle en prenant appui sur l'idée que les interactions (qu'on définit de multiples façons) sont le reflet, ou sont révélatrices, d'un ensemble de rapports sociaux qu'il

---

<sup>1</sup> Ce travail, préliminaire, ne constitue que la « trace » d'un travail beaucoup plus large en cours de réalisation. Nous souhaiterions ainsi prévenir le lecteur que notre analyse est ici descriptive et forcément superficielle, et appelle conséquemment une certaine prudence. Les objectifs de cette intervention consistent à baliser les approches critiques, ainsi qu'à poser les premiers jalons d'un débat sur la place des travaux critiques en communication organisationnelle. Par ailleurs, je voudrais remercier Audrey Portela (candidate à la maîtrise en communication et assistante de recherche au GRICO) pour son soutien « logistique » dans ce travail en cours de réalisation.

\* Professeur agrégé, Département de communication, Groupe de recherche interdisciplinaire sur la communication organisationnelle (GRICO), Université d'Ottawa. Courriel : [luc.bonneville@uottawa.ca](mailto:luc.bonneville@uottawa.ca)

faut mettre en lumière. Si ces travaux sont différents par rapport aux questions qui sont posées, tous ont comme objet commun la question de la domination, du pouvoir, de la manipulation, de l'idéologie, des inégalités, etc. Fondamentalement à travers ces travaux, de manière certes différente, la communication est vue comme un instrument clé de manipulation, voire de domination. Mais aussi comme un instrument d'émancipation potentielle. On comprend rapidement que ces auteurs se sont tantôt inspirés, directement ou indirectement, de Marx, d'Adorno, d'Horkheimer, de Bourdieu, de Foucault, etc. Par leur manière spécifique d'aborder la communication dans les organisations, ces auteurs ont contribué à délimiter ce que sont (et le pluriel est de mise) les approches critiques en communication organisationnelle. On en est ainsi arrivé à produire un corpus à la fois riche, dense et diversifié, à la hauteur de la complexité des phénomènes qui nous entourent. Malgré cela, il n'en demeure pas moins que ces travaux, nous le répétons, semblent à première vue marginaux dans l'ensemble des travaux qui sont faits en communication organisationnelle. Ce sera précisément l'objet de notre intervention, et l'idée pour nous consiste à « réfléchir à voix haute ». Ainsi, pour les besoins de notre intervention, nous allons tenter de voir comment se manifeste, à partir d'une analyse d'articles en communication organisationnelle publiés dans des revues scientifiques depuis une décennie, le caractère marginal des approches critiques dans l'ensemble des travaux qui sont faits dans le domaine. Ultimement, et nous voudrions justement profiter de ce colloque pour discuter et débattre, la question suivante sera posée : dans quelle mesure les approches critiques en communication organisationnelle sont-elles marginales ?

## 2. Baliser les approches critiques : une tentative de délimitation

D'entrée de jeu, de manière globale, les approches critiques en communication organisationnelle peuvent être définies comme suit : « Critical theory focuses our attention on studying power and abuses of power through communication and organization. [...] The critical theory approach depicts organizations as systems in which power is hidden from ready observation and examination and is maintained through legitimate controls over employees. [...] For critical theorists, power and communication are closely intertwined. Power is exercised through communication and power influences communication rules and structures » (Shockley-Zalabak, 2006, p. 54). Dans la littérature, on parle tantôt d'approches critiques, de perspectives critiques voire de théories critiques, lesquelles sont souvent ramenées à l'utilisation d'un cadre théorique fondé exclusivement sur Marx et l'École de Francfort : « The term *critical theory* designates a tradition of social inquiry derived from Hegelian and Marxist philosophies, as well as more contemporary, neo-Marxist and Frankfurt schools of thought » (Taylor et Trujillo, 2001, p. 168).

Tel que nous l'avons souligné d'entrée de jeu plus haut, les thèmes récurrents qui reviennent très souvent dans les travaux qui s'inscrivent dans une approche critique sont l'autorité, le discours, le contrôle, les idéologies, l'exploitation, le pouvoir, etc. Ce dernier thème occupe d'ailleurs une place souvent centrale dans les travaux critiques. Miller affirme même qu'il n'y a pas de concept qui soit plus important que celui de « pouvoir » pour les chercheurs critiques (2009, p. 100). Or s'intéresser au pouvoir, c'est aussi mettre en lumière les rapports de domination et d'oppression dans les organisations (Papa et al., 2008, p. 313). Celles-ci sont dès lors vues comme des espaces de domination à part entière (*sites of domination* [Miller, 2009, p. 100]). Plus largement, les approches critiques ont une portée beaucoup plus large que la simple analyse des organisations : « Its proponents seek to reveal society for what it is, to unmask its essence and mode of operation, and to lay the foundations for emancipation through deep-seated

social change » (Tosi, 2009, p. 17). Il y a donc, dans l'approche critique, une visée plus sociologique de l'analyse, qui consiste à remettre dans son contexte sociohistorique les organisations en tant que telles. Ainsi, s'inscrire dans une posture critique, c'est être en mesure d'élaborer une critique du monde dans lequel nous vivons, puisque comme l'affirme Balibar (1992), on ne peut pas se projeter dans l'avenir sans effectuer au préalable une critique rigoureuse du passé (de l'Histoire, en d'autres termes). Ce qui passe forcément par une compréhension plus large de l'histoire même des organisations auxquelles on a affaire, pour voir que la communication est très souvent instrumentalisée par ceux qui détiennent, dans celles-ci, le pouvoir. Ainsi, la communication peut, ou doit, être vue comme un instrument clé de manipulation, voire de domination. Tel que le précise Deetz, « Concepts from critical theory have been widely used to support studies of the structures, social relations, and practices in work organizations. [...] Critical studies range in focus from macro (relations to the larger society) to micro (practices internal to specific organizations and situated in context). Of central concern have been efforts to understand the relations among power, language, social/cultural practices, and the treatment and/or suppression of important conflicts as they relate to the production of individual identities, social knowledge, and social and organizational decision making » (Stetz, 2005, p. 85).

Comme l'explique Rouleau, « les théories critiques prennent racine dans les travaux marxistes, particulièrement dans les travaux dits du « vieux » Marx ou de Marx le sociologue. Une partie de l'œuvre de Marx, celle moins connue, aborde les concepts d'aliénation, d'idéologie, de reproduction sociale, de rapports ville-campagne. De manière spécifique, cette partie de son œuvre porte sur l'aliénation, c'est-à-dire sur la contradiction entre la manière dont l'individu se perçoit et le lien qu'il entretient avec son travail » (2007, p. 182-183). Il s'agit là de dimensions centrales dans les travaux à caractère critique, comme le souligne de nouveau Deetz : « Researchers based in critical theory thus, in general, see organizations and their structures and practices as socio-historical creations accomplished in conditions of struggle and usually unequal power relations » (Stetz, 2005, p. 94). Poser les rapports sociaux en contexte organisationnel, c'est forcément s'inscrire dans le prolongement des travaux de Marx (Tosi, 2009, p. 17). Ainsi, que ce soit pour le critiquer, le dépasser ou pour s'en réclamer, les chercheurs critiques sont forcément appelés à se positionner par rapport à Marx (George et Bonneville, 2011, p. 86). À première vue, face à une œuvre vaste, complexe et surtout orienté vers des considérations philosophiques, sociologiques et économiques, on peut penser que Marx demeure plutôt éloigné de l'analyse des organisations dans le sens où on les observe aujourd'hui (dans le contexte de la mondialisation par exemple, avec les organisations en réseaux). Or il n'en est rien, puisqu'il faut rappeler que Marx peut être justement considéré comme le premier penseur critique des organisations (en tous les cas des entreprises privées). En mettant en lumière les contradictions qui existent dans la société capitaliste, et spécifiquement dans les entreprises privées, Marx va montrer comment les rapports sociaux régissent le comportement des différents acteurs. Il va s'intéresser aux idéologies, aux relations de pouvoir, à la domination, au conflit, etc., autant de thèmes qui seront repris par bon nombre de chercheurs en sciences sociales et humaines. Des chercheurs qu'il convient de qualifier de « critiques », justement compte tenu de la démarche qu'ils mettent de l'avant. Toutefois, les travaux à caractère « critique » ne peuvent pas tous être ramenés au même paradigme. Dans leur ouvrage central publié en 1979, Burrell et Morgan distinguent les grands paradigmes « sociologiques » pertinents à l'analyse des organisations. Quatre grands paradigmes sont distingués : le « Paradigme fonctionnaliste », le « Paradigme interprétativiste », le « Radical Humanist Paradigm » et le « Radical Structuralist Paradigm ». Si

ces deux derniers paradigmes ont en commun la question de la critique, ils s'en distinguent sur certains points.

Le « Radical Humanist Paradigm », tel qu'expliqué par Burrell et Morgan, trouve son origine au sein même de la tradition idéaliste allemande. En cela, ce paradigme a pourrait-on dire une filiation commune avec le paradigme interprétativiste : « The interpretive and radical humanist paradigms are both founded upon the notion that the individual creates the world in which he lives. But, whereas the interpretive theorists are content to understand the nature of this process, the radical humanists subject it to critique, focusing upon what they regard as the essentially alienated state of man » (Burrell et Morgan, 1979, p. 279). Les travaux fondateurs dont s'inspirent ceux qui se réclament de ce paradigme sont ceux qui ont été menés par le jeune Marx, par Lukàcs, par Gramsci et par l'École de Francfort. Ces travaux, qui se sont tour à tour penchés sur les discours, l'aliénation autant que l'émancipation, débouchent sur une critique forte des conditions d'existence de l'individu en société : « The work of theorists located within the radical humanist paradigm is underwritten by a common concern for the freedom of human spirit » (Burrell et Morgan, 1979, p. 306).

De son côté, le « Radical Structuralist Paradigm » repose en très grande partie sur les travaux de Marx : « The intellectual foundations of the radical structuralist paradigm were laid in the second half of the nineteenth century in the work of Karl Marx » (Burrell et Morgan, 1979). En particulier, dans ses travaux, on va prendre en considération le fait que l'Histoire obéit à des logiques spécifiques qu'il faut mettre en lumière. Ici, c'est la dimension matérialiste de l'Histoire qui va intéresser les chercheurs qui vont s'attarder à mettre en lumière les contradictions systémiques du capitalisme comme système d'accumulation privé du capital. Les critiques élaborées dans ce paradigme à l'égard des autres paradigmes qui traitent de l'organisation, concernent notamment l'idée qu'il faut analyser les structures plutôt que les micro-comportements, ré-introduire la question des rapports de force (pouvoir) dans les analyses (entre autres la question des classes sociales), considérer les organisations par rapport à leur histoire, etc. Ainsi, il est difficile de convenir des « critères » qui peuvent déterminer si une recherche est critique et l'autre pas (ou moins, ou plus). Ultimement, cet exercice est nécessairement « politique » dans le sens où il s'agit de voir comment tel ou tel chercheur se positionne par rapport à ce qu'il observe et à la manière, par extension, dont il « voit » le social (les rapports sociaux). Car il y a pourrait-on dire dans toute recherche critique un projet de société, de renouvellement, de dépassement ou de transformation radicale des institutions. Nous n'entrerons pas ici dans ce débat, puisque tel n'est pas l'objet de cette conférence. Toutefois, on peut dire que les travaux critiques, peu importe leur origine dans l'Histoire des idées, se rejoignent sur les points suivants<sup>2</sup> :

**Tableau 1 : Les fondements des théories critiques** (Rouleau, 2007, p. 182).

<ul style="list-style-type: none"><li>• L'accumulation du capital et la rationalité expérimentale créent des conditions historiques (consommérisme, carriérisme, technocratisme) qui sont aliénantes pour l'être humain et qui entraînent de nombreuses souffrances et frustrations.</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>• La subjectivité est le résultat de discours et de pratiques contradictoires qui façonnent l'identité des individus et font en sorte qu'ils en viennent à s'identifier eux-mêmes comme des sujets autonomes.</li></ul>

<sup>2</sup> Nous reprenons ici la synthèse effectuée par Rouleau (2007, p. 182).

<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'individu est un sujet ayant une capacité d'autoréflexion critique.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le changement organisationnel passe par l'émancipation et la résistance des individus.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'émancipation est un processus actif (pouvant aussi être douloureux) visant l'autodétermination individuelle et collective.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'émancipation se fait à travers l'expérience vécue des personnes qui sont engagées dans des activités locales ; elle est le résultat de multiples projets limités dans le temps et dans l'espace</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les processus organisationnels sont incertains, ambigus, précaires et contradictoires</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'organisation est constituée de myriades d'éléments d'oppression et d'occasions d'émancipation (micro-dispositifs de pouvoir et de résistance) qui sont, à des degrés divers, l'expression de son contexte politico-économique et culturel.</li> </ul>

De cette manière spécifique de voir la société, le « social », va découler un certain angle d'analyse des organisations en tant que telles. Alvesson et Deetz vont insister pour dire que celles-ci sont alors vues sous un angle historique et de rapports de domination : « critical researchers see organizations as social historical creations accomplished in condition of struggle and domination » (2000, p. 83).

### 3. Méthodologie

Nous avons voulu souligner d'entrée de jeu dans cette conférence que notre analyse est toujours en cours, et que la méthodologie que nous proposons ici nous conduit à une analyse beaucoup plus vaste du contenu des revues sur lesquelles portent nos observations. Pour les besoins de la conférence, notre analyse va surtout se concentrer, rappelons-le, sur la présence de travaux à caractère critique dans les articles publiés (à travers l'occurrence des citations). À terme, nous souhaitons ainsi faire un bilan des travaux nord-américains qui ont été faits dans le domaine de la communication organisationnelle, à partir d'une analyse de contenu des articles qui ont été publiés depuis une décennie (2000-2010) dans trois (3) grandes revues : *Human Relations* (ISSN 0018-7267), *Communication Theory* (ISSN 1050-3293) et *Management Communication Quarterly* (ISSN 0893-3189).

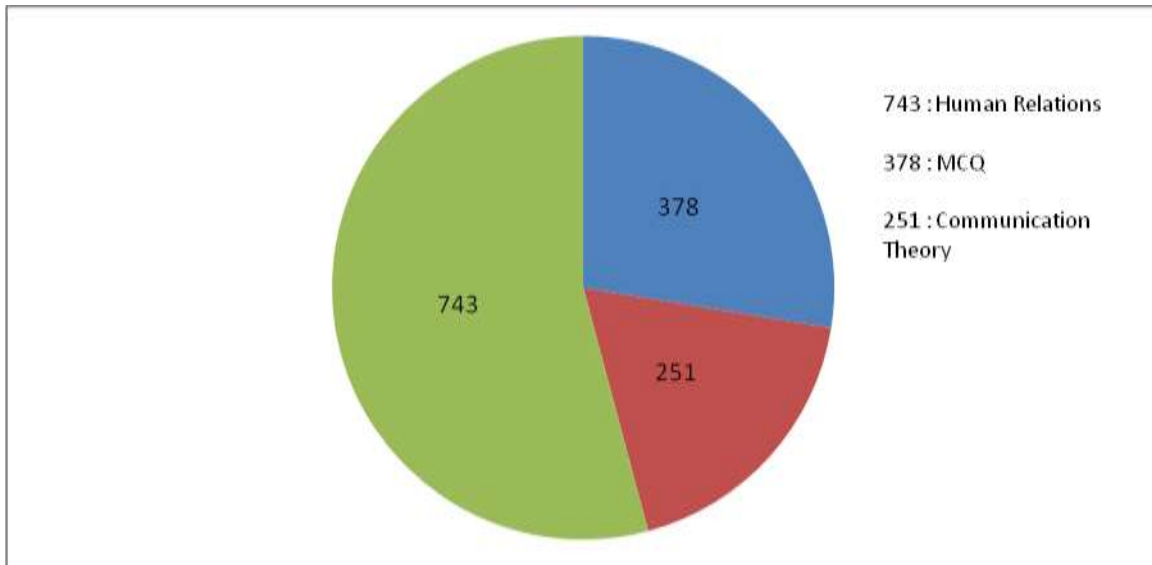
**Tableau 2 : Les revues analysées**

Revue	Description officielle	Facteur d'impact	Rang attribué
<b>Human Relations</b>	<p><i>Human Relations</i> is an international peer reviewed journal, which publishes the highest quality original research to advance our understanding of social relationships at and around work through theoretical development and empirical investigation. Human Relations seeks high quality research papers that extend our knowledge of social relationships at work and organizational forms, practices and processes that affect the nature, structure and conditions of work and work organizations. The journal welcomes manuscripts that seek to cross disciplinary boundaries in order to develop new perspectives and insights into social relationships and relationships between people and organizations</p> <p>Site web : <a href="http://hum.sagepub.com/">http://hum.sagepub.com/</a></p>	1.637	112 in Management and 7 out of 68 in Social Sciences, Interdisciplinary

<p><b>Communication Theory</b></p>	<p><i>Communication Theory</i> is an international forum publishing high quality, original research into the theoretical development of communication from across a wide array of disciplines, such as communication studies, sociology, psychology, political science, cultural and gender studies, philosophy, linguistics, and literature.</p> <p>A journal of the International Communication Association (ICA), <i>Communication Theory</i> especially welcomes work in the following areas of research, all of them components of ICA: Communication and Technology, Communication Law and Policy, Ethnicity and Race in Communication, Feminist Scholarship, Global Communication and Social Change, Health Communication, Information Systems, Instructional/Developmental Communication, Intercultural Communication, Interpersonal Communication, Journalism Studies, Language and Social Interaction, Mass Communication, Organizational Communication, Philosophy of Communication, Political Communication, Popular Communication, Public Relations, Visual Communication Studies, Children, Adolescents and the Media, Communication History, Game Studies, Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender Studies, and Intergroup Communication. The journal aims to be inclusive in theoretical approaches insofar as these pertain to communication theory.</p> <p>Site web : <a href="http://www.wiley.com/bw/journal.asp?ref=1050-3293">http://www.wiley.com/bw/journal.asp?ref=1050-3293</a></p>	<p>1.203</p>	<p>15 / 54</p>
<p><b>Management Communication Quaterly</b></p>	<p><i>Management Communication Quarterly (MCQ)</i>, peer-reviewed and published quarterly, is an essential resource for scholars of organizational and managerial practice and offers valuable and timely insights for professionals, consultants, and trainers. <i>MCQ</i> publishes conceptually rigorous, empirically-driven, and practice-relevant research from across the organizational and management communication fields and has strong appeal across all disciplines concerned with organizational studies and the management sciences.</p> <p>Site web : <a href="http://mcq.sagepub.com/">http://mcq.sagepub.com/</a></p>	<p>0.848</p>	<p>Management and 28/54 in Communication</p>

Nous souhaitons effectuer une analyse à la fois quantitative et qualitative des articles publiés dans les trois (3) revues savantes ci-haut sélectionnées. Nous avons élaboré une grille d'analyse qui nous permet de dénombrer, dans un premier temps, le nombre d'articles scientifiques pouvant être considérés comme des articles à caractère « critique » et, dans un deuxième temps, de cerner à l'intérieur de ces articles les thèmes qui y sont abordés, les auteurs cités ainsi que les approches méthodologiques mobilisées. Le codage a d'abord consisté à regrouper tous les résumés (*abstracts*) des textes publiés depuis 10 ans dans les revues sélectionnées, de même que les bibliographies de tous ces textes. Le corpus est imposant : à simple interligne avec une police *Verdana* de 9, le fichier analysé totalisait 3556 pages (774 pages pour *Communication Theory*, 2133 pages pour *Management Communication Quaterly* et 649 pages pour *Human Relation*).

**Graphique 1 : Répartition du nombre total de textes pour chacune des revues sélectionnées**



Comment, ou sous quel angle, analyser le contenu de ce fichier ? D’abord, bien humblement, nous avons dû user d’imagination pour tenter d’utiliser les fonctions restreintes d’analyse qui nous sont proposées par Word (sous Windows). Puisque notre analyse se voulait avant tout thématique, nous avons recherché les occurrences d’un certain nombre de mots clés (voir le tableau ci-bas). À chaque mot clé trouvé, nous entrons un peu plus en profondeur dans le contenu à chaque fois. Ainsi, les mots clés étaient pour nous l’occasion d’aborder l’ensemble du contenu comme si nous avions une clé en main, laquelle permettait ainsi de « serrure » en « serrure » de saisir les textes que nous souhaitions mettre en exergue (c’est-à-dire les textes à visée critique). D’autre part, tel que nous l’avons précisé plus haut, notre analyse s’est arrêtée pour l’instant à l’occurrence d’auteurs et de textes critiques dans l’ensemble du corpus. Nous avons pu ainsi voir dans quelle mesure les auteurs que nous considérons comme critiques sont mobilisés dans la littérature, ce qui est déjà un point de départ. Cependant, l’analyse qualitative reste à faire.

Pour analyser le contenu des revues, nous proposons ici de considérer deux manières de voir le terme « critique » ; des manières certes distinctes, mais qui peuvent aussi s’avérer complémentaires. Adopter une posture critique, c’est d’abord et avant tout pratiquer le doute méthodique, c’est-à-dire mettre en avant-plan la dimension réflexive dans nos activités de recherche, mentionner les biais et les limites de telle ou telle méthode. Mais s’inscrire dans une posture critique, c’est aussi être en mesure de faire une critique du monde qui nous entoure, puisque comme l’affirme Balibar (1992), on ne peut pas se projeter dans l’avenir sans faire une critique minutieuse du passé. Les travaux critiques doivent aussi s’inscrire dans le cadre d’une démarche socio-historique même si celle-ci rend compte d’analyses de type micro, comme nous l’avons souligné plus haut. La dimension économique des organisations, tel que nous l’avons rappelé plus haut à la suite de Marx, doit également avoir une place prépondérante dans l’analyse. Mais il pourra aussi être question de rapports de classe, de genre et interculturels. Ainsi, ce sont des notions telles que celles d’exploitation, de domination, d’inégalités économiques, de rapports de force qui vont être abordées.

**Tableau 3 : Proposition de grille d’analyse (ou grille de lecture)**

Dimensions	Indicateurs-clés
Les angles d’analyse privilégiés	Macro, Meso ou Micro ?

Les perspectives privilégiées	⇒	Synchronique ou Diachronique ?
Les méthodologies utilisées	⇒	Quantitative, qualitative ou mixte ?
Les auteurs-clés	⇒	<p>Marx et l'École de Francfort (Horkheimer, Marcuse, Adorno)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les auteurs critiques français (Bourdieu et Foucault)</li> <li>➤ Les auteurs anglo-saxons contemporains (Deetz, Alvesson et Fairclough)</li> </ul>
Mots-clés spécifiques	⇒	Les sujets abordés (capitalisme, exploitation, domination, pouvoir, idéologie, rapports sociaux (de classe), aliénation)

#### 4. Les résultats (préliminaires et partiels)<sup>3</sup>

D'abord, (re)précisons d'entrée de jeu que les objectifs des trois revues sélectionnées sont relativement différents. Tel que précisé dans le tableau 2, *Human Relations* publie à la fois des textes théoriques et empiriques sur les différentes relations sociales en milieu de travail, les formes organisationnelles et la manière dont celles-ci, notamment, jouent sur la nature, la structure et les conditions de travail en tant que telles. *Communication Theory*, quant à elle, publie des textes, essentiellement des articles à visée théorique, qui touchent aux différents axes de l'Association internationale de communication (*International Communication Association*). Enfin, MCQ se distingue par la publication de travaux, à visée parfois théorique et parfois pratique (puisque la revue s'adresse aussi aux gestionnaires, consultants et praticiens), sur les modalités de gestion en tant que telles. Ces revues n'ont donc pas de visée critique spécifique, dans le sens où nous balisons les approches critiques plus haut dans ce texte. Cependant, la recherche des occurrences relatives aux auteurs clés qui figurent dans notre grille d'analyse nous permet de voir comment certains travaux ou ouvrages classiques à visée critique ont pu pénétrer les écrits publiés dans ces trois revues. Nous allons ici, à la fois pour des raisons d'espace et aussi parce que l'analyse est toujours en cours, nous concentrer uniquement sur l'apparition dans les bibliographies des auteurs clés qui figurent dans notre grille d'analyse (voir plus haut dans le tableau 4).

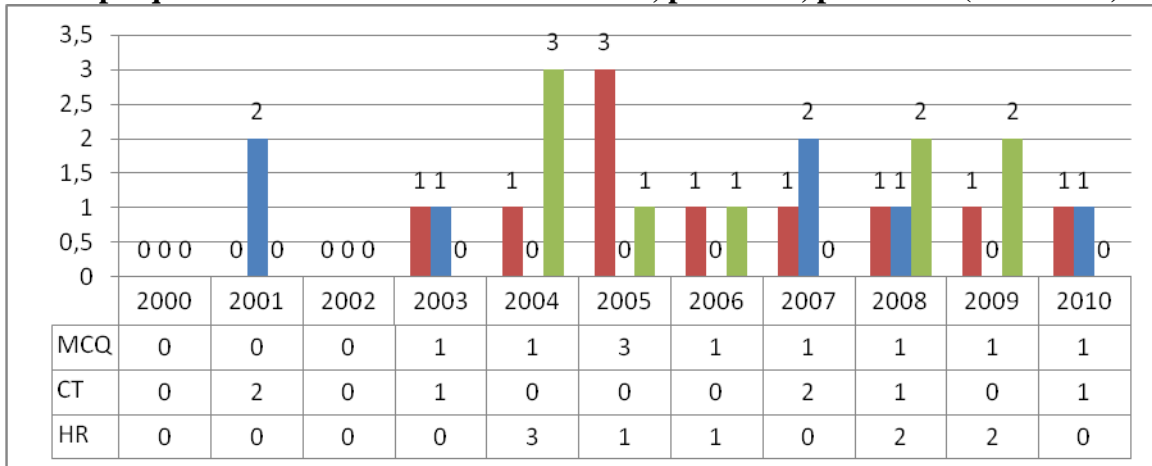
##### 4.1 Marx et l'École de Francfort

Il importe ici de souligner que si nous n'avions retenu comme critère que la présence exclusive de Marx dans les travaux sur lesquels nous nous sommes penchés, nous aurions rapidement constaté qu'il n'y a pas beaucoup de travaux à caractère critique (du moins à partir des revues que nous avons sélectionnées pour notre analyse) ! En effet, Marx, si tant est qu'il soit parfois cité, ne l'est que très rarement dans l'ensemble. Globalement, dans les trois revues sélectionnées, Marx est cité dans 26 textes différents. La répartition de ces textes s'effectue comme suit : 7 textes dans *Communication Theory*, 9 textes dans *Human Relations* et 10 textes

<sup>3</sup> Rappelons que l'analyse est toujours en cours ; ainsi les résultats présentés ici sont préliminaires et partiels et, par conséquent, très descriptifs. Mais encore une fois l'objectif est de poser les premiers jalons d'une réflexion sur la place des travaux à caractère critique en communication organisationnelle.

dans *Management Communication Quarterly*. On retrouve ainsi dans ces différents textes au moins 1 référence à Marx.

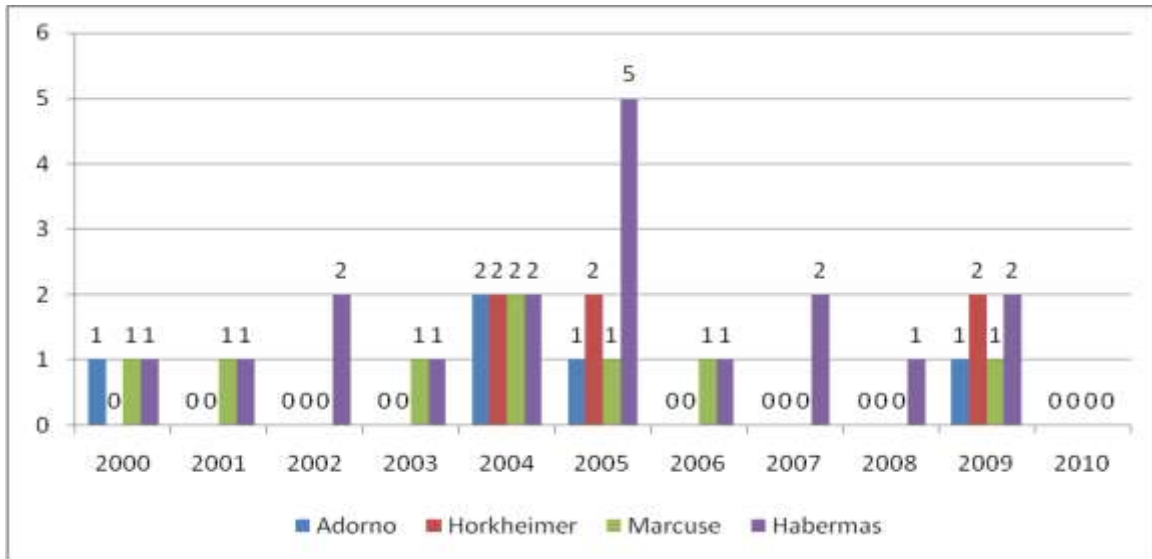
**Graphique 2 : Nombre de références à Marx, par revue, par année (2000-2010)**



L'ouvrage de Marx qui est le plus cité s'avère être le *Capital: A critique of political economy*, qui compte pour 35,4 % de toutes les références qui sont faites à Marx. Et cet ouvrage est surtout cité dans MCQ.

En ce qui concerne maintenant les travaux de l'École de Francfort. Ce qui saute aux yeux d'abord et avant, c'est le « déséquilibre » entre le nombre de fois où Habermas est cité par rapport au nombre de fois où les autres auteurs qui forment la première génération de l'École de Francfort (Adorno, Horkheimer et Marcuse) sont cités. On constate ce déséquilibre, pour ainsi dire, pour les trois revues sélectionnées. C'est toutefois dans *Human Relations* que ce déséquilibre est le moins important, puisque les quatre auteurs « francfortistes » que nous avons retenus dans notre grille sont de manière assez égale cités dans un nombre plus ou moins équivalent de textes, sauf encore une fois Habermas qui demeure le plus cité (notamment en 2005), tel que l'indique le graphique suivant :

**Graphique 3 : Nombre de références aux auteurs de l'École de Francfort, par année (2000-2010)**



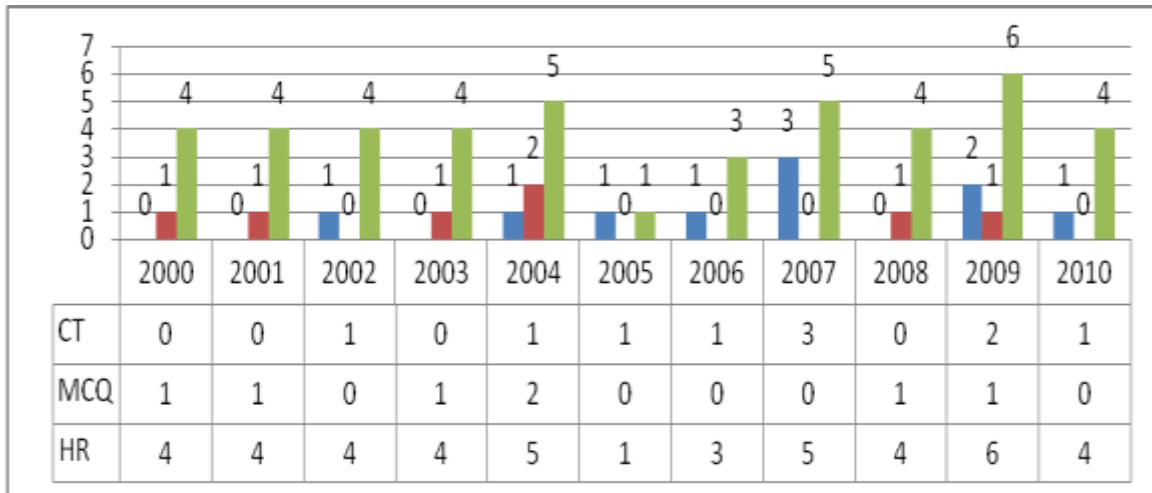
On remarque ici, dans ce graphique, qu’Habermas est pratiquement cité disons au moins une fois systématiquement à tous les ans pour la période analysée (sauf pour 2010). En observant plus attentivement les travaux d’Habermas qui sont ici cités, nous avons constaté que c’est surtout dans la revue *Communication Theory* que celui-ci est cité. En effet, 67,1 % des références faites à Habermas le sont dans cette revue (35 textes qui citent au moins une fois Habermas, contre respectivement 18 et 13 textes dans *Management Communication Theory* et *Human Relations*). Et c’est surtout *The theory of communicative action* (Vol. 1. Reason and the rationalization of society) et *The structural transformation of the public sphere: An inquiry into a category of bourgeois society* qui se démarquent dans l’ensemble des citations faites aux travaux d’Habermas.

#### 4.2 Les auteurs critiques français

Pour des raisons d’espace, nous avons arrêté notre analyse sur deux auteurs critiques français : Pierre Bourdieu et Michel Foucault. D’abord, le premier constat, c’est que ces deux auteurs sont relativement connus dans le milieu anglo-saxon de la recherche en communication organisationnelle, comme en témoigne le fait qu’ils soient cités de manière assez constante de 2000 à 2010. Ce qui montre que leurs différentes contributions respectives ont bien pénétré pour ainsi dire le milieu de la publication de langue anglaise. Des deux auteurs, c’est toutefois Foucault qui est le plus cité et cela pour chacune des trois revues analysées. Commençons néanmoins par Bourdieu.

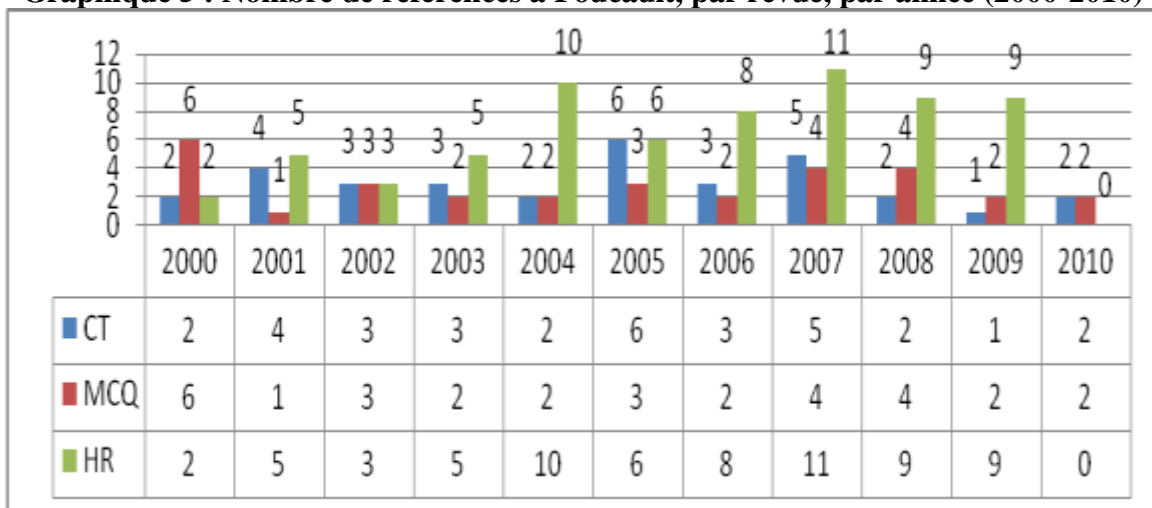
Des trois revues analysées, c’est dans *Human Relations* que les références aux travaux de Bourdieu apparaissent le plus souvent. Ce qui va probablement de pair, bien évidemment, avec le corpus plus imposant de cette revue sur l’ensemble de la période analysée (rappelons que le corpus de *Human Relations* est constitué de 743 textes, contre 251 pour *Communication Theory* et 378 pour *Management Communication Quarterly*). On note ainsi une distribution comme suit :

**Graphique 4 : Nombre de références à Bourdieu, par revue, par année (2000-2010)**



Ce même constat vaut pour le nombre de fois où Foucault est cité. On voit dans le graphique qui suit que, très clairement, *Human Relations* contient plus de textes qui citent au moins une fois Foucault que les deux autres revues. On voit aussi une tendance à citer Foucault surtout à partir, disons, de 2004.

**Graphique 5 : Nombre de références à Foucault, par revue, par année (2000-2010)**



Un peu plus du tiers des références faites à Bourdieu concernent les trois ouvrages suivants : *Distinction: A social critique of the judgment of taste* (14,4 % de l'ensemble des références à Bourdieu), *The logic of practice* (12,6 % de l'ensemble des références à Bourdieu) et *Outline of a theory of practice* (8,1 % de l'ensemble des références à Bourdieu). C'est surtout dans *Human Relations* que Bourdieu est cité pour ces trois ouvrages, comme pour l'ensemble des références qui sont faites à lui : 64,9 % des références faites à Bourdieu le sont dans *Human Relations*.

Quant à Foucault, environ la moitié de toutes les citations faites à ses travaux concernant trois de ses ouvrages : *Discipline and punish: The birth of prison* (22,6 % de l'ensemble des références à Foucault), *Power/knowledge: Selected interviews and other writings 1972-1977* (13 % de l'ensemble des références à Foucault) et *The history of sexuality, vol. 1: An Introduction* (10,9 % de l'ensemble des références à Foucault.) Tout comme Bourdieu, c'est surtout dans *Human Relations* que Foucault est cité (56,9 % des citations de Foucault sont dans cette revue)..

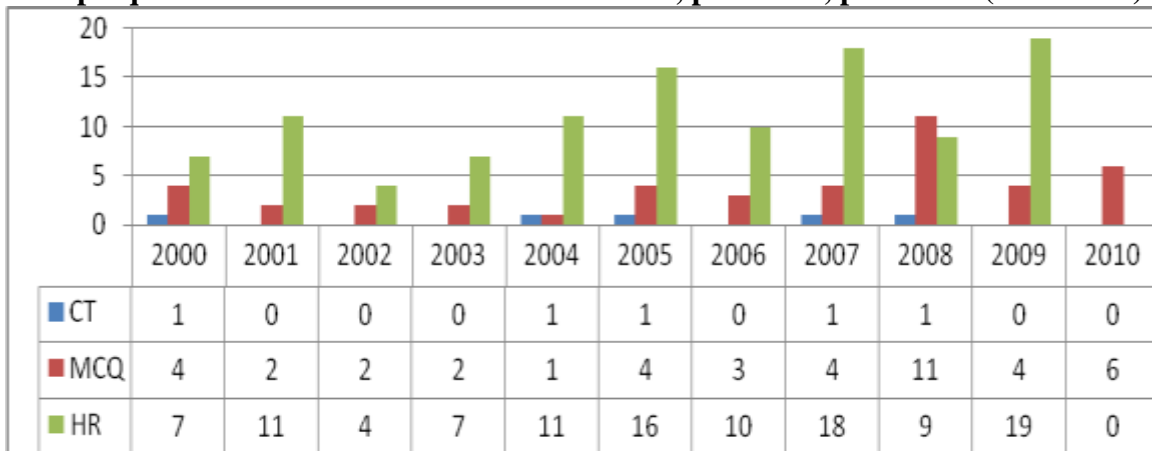
#### 4.3 Les auteurs critiques anglo-saxons contemporains

Nous avons arrêté notre choix ici sur trois auteurs qui nous sont apparus comme étant centraux en communication organisationnelle, compte tenu de leur contribution aux approches critiques. Il s'agit de Matt Alvesson, de Stanley Deetz et de Norman Fairclough.

Alvesson, professeur de management à Lund University en Suède, a une contribution majeure autant en communication organisationnelle qu'en sciences de la gestion (management). Il est l'auteur d'un certain nombre d'ouvrages fondamentaux dont, notamment, *Doing Critical Management Research* (London : Sage, 2000) (avec Stanley Deetz), de *Understanding Gender and Organization* (London : Sage, 2008), (avec Y.D. Billing), de *Changing Organizational Culture* (London: Routledge, 2008) (avec S. Sveningsson) et de *Communication, Power and Communication* (Berlin : De Gruyter, 1996).

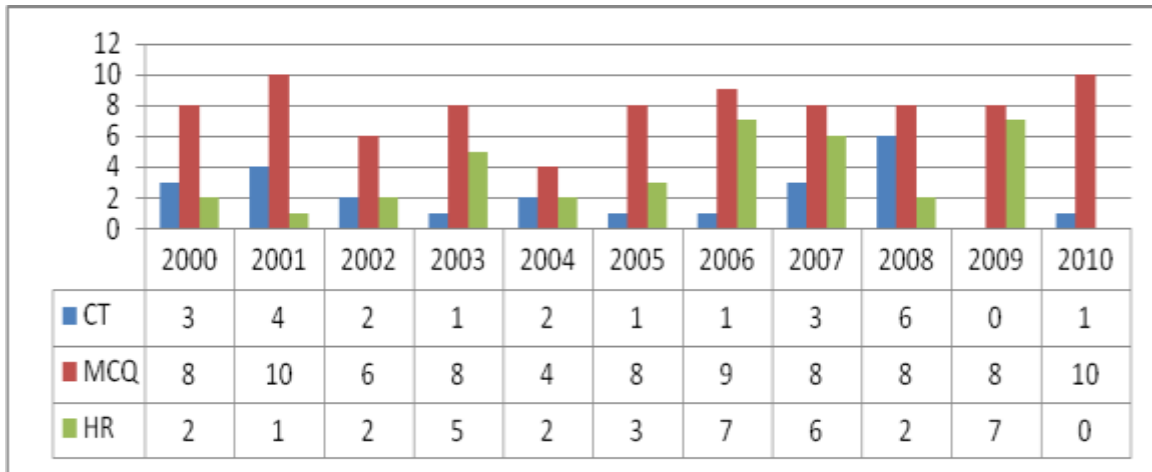
Comme le montre le graphique suivant, Alvesson est abondamment cité surtout dans *Human Relations* (111 citations faites à Alvesson) et dans MCQ (42 citations). On peut par ailleurs affirmer que contrairement par exemple à Bourdieu et à Foucault, on cite Alvesson pour plusieurs de ses contributions, c'est-à-dire que ses contributions sont citées à part plus ou moins égale. On note toutefois que deux de ses articles ont tendance à être cités davantage que d'autres contributions (ouvrages ou articles) : Alvesson, M., & Kärreman, D. « Varieties of discourse: On the study of organizations through discourse analysis ». *Human Relations*, 2000, 53(9), 1125-1149 (11,3 % des références faites à Alvesson) et Alvesson, M., & Willmott, H. « Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual ». *Journal of Management Studies*, 2002, 39(5), 619-44. (10,7 % des références faites à Alvesson).

**Graphique 6 : Nombre de références à Alvesson, par revue, par année (2000-2010)**



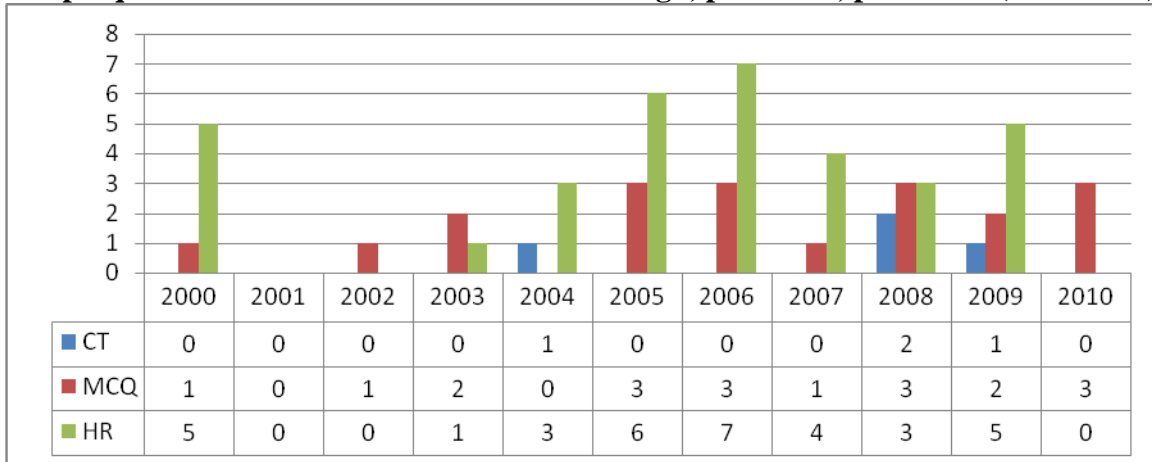
Deetz, quant à lui, a publié plusieurs ouvrages clés dont *Transforming communication, transforming business* (Cresskill, NJ: Hampton Press, Inc., 2005), les *Communication yearbook* (Thousand Oaks, CA : Sage, 1992, 1993 et 1994), *Democracy in an age of corporate colonization : Developments in communication and the politics of everyday life* (Albany : State University of New York Press, 1992) et le fameux *Doing Critical Management Research* (London : Sage, 2000) (avec Matt Alvesson). Contrairement à Alvesson, on cite surtout Deetz dans MCQ (89 citations, contre 24 dans CT et 37 dans HR). Or, 25,5 % des références faites à Deetz concernent son ouvrage *Democracy in an age of corporate colonization : Developments in communication and the politics of everyday life* (Albany, NY: State University of New York Press, 1992).

**Graphique 7 : Nombre de références à Deetz, par revue, par année (2000-2010)**



Complétons ici avec Fairclough, qui a publié, notamment, *Language and Power* (London : Longman, 1989 [second revised edition 2001]), *Discourse and Social Change* (Cambridge : Polity Press, 1992) et *Language and Globalization* (London: Routledge, 2006). Comme l'indique le graphique suivant, Fairclough est surtout cité dans HR (34 fois, contre 19 dans MCQ et seulement 4 fois dans CT).

**Graphique 8 : Nombre de références à Fairclough, par revue, par année (2000-2010)**



Finalement, environ la moitié des références faites à Fairclough ont trait aux deux ouvrages suivants : Fairclough, N. *Discourse and social change*. London: Polity Press, 1992 (24,5 % de l'ensemble des références faites à Fairclough) et Fairclough, N. *Critical discourse analysis: The critical study of language*. New York & London: Longman, 1995 (20,1 % de l'ensemble des références faites à Fairclough).

##### 5. Une conclusion partielle

Nous avons décidé ici, en répondant à cet appel à communications, de présenter les résultats partiels et, nous le répétons, forcément superficiels, de notre analyse de la littérature anglo-saxonne en communication organisationnelle. Si cette analyse demeure encore une fois « fragile » du fait qu'elle repose sur des choix méthodologiques (pensons à la grille d'analyse) discutables, certaines pistes de réflexion peuvent toutefois être lancées<sup>4</sup>. Et c'est surtout sur

<sup>4</sup> Il faut aussi se rappeler, ici, qu'il ne s'agit pas de citer dans un article un auteur critique pour qu'on puisse aussitôt prétendre que cet article s'inscrit dans une perspective critique ! Car en effet, on peut aussi citer des auteurs critiques pour justement les « critiquer ». Il s'agit là d'une autre limite méthodologique de l'approche privilégiée dans cette conférence.

celles-ci que nous souhaitons insister dans le cadre de ce colloque. Le fait de retrouver dans plusieurs articles publiés dans les trois revues sélectionnées des références à des auteurs « critiques » n'est certes par une condition suffisante à la perspective d'apprécier la place des travaux critiques dans les revues de communication organisationnelle, sauf qu'il s'agit tout de même d'un point de départ intéressant. Nous avons voulu montrer plus haut dans ce texte que certains auteurs clés, comme Marx, quelques représentants de l'École de Francfort, Bourdieu, Foucault, Alvesson, Deetz et Fairclough, ont un certain écho au sein des trois revues sélectionnées et ce sur l'ensemble de la décennie analysée (quoique certains auteurs soient davantage cités aux alentours des années 2000 que plus tard dans la décennie, ou l'inverse). Cependant, pour mieux évaluer, sur le plan strictement quantitatif, la place de ces travaux critiques dans l'ensemble des textes publiés dans les trois revues, il faudrait voir dans quelle mesure celles-ci regroupent aussi des textes qui s'inscrivent par exemple dans des approches interprétativistes ou fonctionnalistes (qui sont les deux autres grands paradigmes distingués par Burrell et Morgan [1979])<sup>5</sup>. Ainsi, la question sur la place des travaux à caractère critique dans les revues de communication organisationnelle pourrait aussi se formuler comme suit : quelle est la proportion des articles « critiques » dans l'ensemble des travaux publiés en communication organisationnelle ? Voilà une première question qui appelle une analyse spécifiquement quantitative, qui n'est toutefois pas suffisante puisqu'il faut aller beaucoup en profondeur dans l'analyse pour mieux comprendre le sens même des textes du point de leur ancrage épistémologique. D'où la nécessité de faire une analyse qualitative des textes, ce que nous proposons de faire dans une seconde étape.

#### **Références :**

Alvesson, M. & Deetz, S. (2000). *Doing critical management research*. London: Sage. 240 pages. Hrd & pbk. Translated into Swedish as *Kritisk samhällsforskning*. Lund, Sweden: Studentlitteratur.

Andreas, G. S. (2009). "Critical Theory and its Contribution to Critical Management Studies", *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, in M. Alvesson/H. Willmott/T. Bridgman (Eds.), Oxford: Oxford University Press, 2009, p. 29-51.

Bonneville, L., S. Grosjean et M. Lagacé. (2007). « Où va la communication organisationnelle ? De la nécessité de comprendre le lien entre communication et organisation dans une perspective d'analyse nord-américaine », *Studies in Communication Sciences - Studi di scienze della comunicazione*, Università della Svizzera italiana, Facoltà di Scienze della Comunicazione, Lugano, Switzerland, 7/1, p. 159-188.

Balibar, É. (1992). *Les frontières de la démocratie*, Paris : La Découverte, coll. Essais Cahiers Libres.

Burrell, G. et G. Morgan. (1979). *Sociological Paradigms and Organisational Analysis*. Heinemann, London.

Canivenc, S. (2009). « Autogestion et nouvelles formes organisationnelles dans la société de

---

<sup>5</sup> Au moment de rédiger ce texte, nous n'avons toujours pas été en mesure de voir la proportion des textes qui s'inscrivent dans des approches critiques, interprétativistes ou fonctionnalistes, dans l'ensemble des textes publiés.

L. Bonneville, E. George & R. Carbasse, JF. Chanlat

l'information, de la communication et du savoir », Thèse de doctorat en SIC, Université Rennes 2  
Université Européenne de Bretagne.

Deetz, S. (2005). "Critical theory". In S. May and D. Mumby (eds.), *Engaging organizational communication theory: Multiple perspectives* (pp. 85-111). Thousand Oaks, CA: Sage.

Freitag, M. (1998). *Le naufrage de l'université et autres essais d'épistémologie politique*, Québec, Nota Bene.

Laramée, A. (1993). *La communication dans les organisations : une introduction théorique et pragmatique*, 2e éd., Université du Québec. Télé-université, Sainte-Foy, Québec : Télé-université.

Miller, K. (2009). *Organizational communication : approaches and processes*, Boston, Wadsworth Cengage Learning.

Papa, M.-J, T.-D. Daniels, B.-K. Spiker. (2008). *Organizational Communication Perspectives and Trends*, Sage Publications.

Rouleau, L. (2007). *Théories des organisations : approches classiques contemporaines et de l'avant-garde*, Québec, Presses de l'Université du Québec.

Taylor, J.R., Delcambre, P. (2010). « La communication organisationnelle : histoire, enjeux et fondements », dans

Taylor, J., et P. Delcambre. (2011). « Communication organisationnelle : histoire, enjeux et débats », dans Grosjean, S. et L. Bonneville (dir.). *Communication organisationnelle : Approches, processus et enjeux*, Montréal : Chenelière Éducation, p. 3-31.

Taylor, B.-C. et N. Trujillo. (2001). « Qualitative Research Methods », dans F.-M. Jablin et L.-L. Putnam (eds.), *The New Handbook of Organizational Communication*, Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications, 161-174.

Tosi, H. (2009). *Theories of Organization*, Los Angeles : Sage.

**Quelle place pour les travaux d'orientation critique en communication  
dans les revues scientifiques ?  
Éléments de réponse du Québec et du Canada**

Éric GEORGE, professeur agrégé, École des médias, Faculté de communication, UQAM et directeur, centre de recherche GRICIS, courriel : george.eric@uqam.ca

Renaud CARBASSE, doctorant, Programme de doctorat en communication, UQAM et adjoint de recherche, centre de recherche GRICIS, courriel : renaud.carbasse@gmail.com

Plusieurs initiatives récentes ont mis de l'avant les liens entre travaux d'orientation critique et recherches en communication. Il y a bien entendu ce colloque *Communications-organisations et pensées critiques* qui vise à étudier les rapports entre critique, communication et organisations, mais aussi deux autres activités dans notre entourage intellectuel immédiat : un colloque organisé par l'ULEPICC, une association de chercheurs en Europe, en Amérique latine et en Afrique qui a pour objectif d'analyser les phénomènes portant sur l'information, la communication et la culture du point de vue de l'économie politique. Ses responsables, Francisco Sierra et Luis Alfonso Albornoz, ont lancé une série d'activités sur l'état des savoirs de la pensée critique en communication dont la première s'est tenue en février 2011 à Paris. Et puis, surtout en ce qui nous concerne, nous avons démarré un cycle de séminaires en février 2010 à Montréal dans le cadre de activités du centre de recherche GRICIS, qui porte sur les différentes façons d'appréhender la communication d'un point de vue critique. D'ores et déjà, plus d'une vingtaine de collègues en provenance du Québec, du Canada mais aussi de France se sont exprimés dans ce cadre. Et une dizaine devrait prendre la parole au cours de l'automne prochain. Nous organiserons par la suite un colloque international avec appel à participation, fort probablement en mai prochain à Montréal. Malgré des emplois du temps qui sont souvent surchargés, les collègues qui ont tous répondu positivement à notre invitation nous ont d'ailleurs vivement encouragé à poursuivre la réflexion à plus long terme.

**Notre objectif : la place de la critique dans les revues scientifiques**

Ces trois initiatives dont la vôtre peuvent surprendre quelque peu alors que nous avons plutôt l'intuition que les travaux d'orientation critique s'avéraient être de plus en plus minoritaires dans une institution, l'Université, qui s'est mise au service du capitalisme globalisé, du moins si nous reprenons à notre compte l'analyse de Michel Freitag (1998). Comme nous l'avons écrit dans un texte précédent (George, 2009), notre métier est de plus en plus caractérisé par plusieurs tendances qui rendent difficile l'exercice de la pensée critique du moins de la façon dont nous entendons celle-ci (nous y reviendrons bien entendu ci-dessous) : une massification (terme qui permet de discuter celui de démocratisation) de l'enseignement et en parallèle une population étudiante qui se transforme de plus en plus en clientèle dont nous devons satisfaire les « besoins » ; une orientation de plus en plus systématique vers des recherches subventionnées par le secteur public mais aussi par le secteur privé avec des problématiques de plus en plus pointues qui tendent à transformer certains lieux comme autant de petites et moyennes entreprises et le chercheur en expert ; une exigence de productivité de plus en plus marquée de la part des professeurs et des chercheurs, qui doivent exceller non seulement en enseignement et en recherche – *publish or perish* est une formule manifestement de plus en plus répandue – mais aussi en ce qui concerne les services à la collectivité. On se demande dès lors parfois quand il est possible de prendre un tant soi peu de recul, pratique pour le moins nécessaire quand on parle de pensée(s) critique(s). Pourtant, l'université est une composante de nos sociétés et à ce sujet, il nous a semblé que ces dernières ont été marquées depuis 10 à 15 ans par un renouveau de la critique sociale (nous reprenons ici la notion développée par Boltanski et Chiapello

(1999) portant notamment sur le capitalisme et la démocratie et/ou sur les mutations de ces systèmes. Ainsi, la tenue de plusieurs forums sociaux mondiaux (FSM) en réponse aux traditionnels forums sociaux économiques de Davos (Suisse) est souvent mentionnée pour symboliser ce renouveau de cette critique sociale. Cette tendance – certes fragile, comme on peut le voir avec l'élection dans de nombreux pays parmi les plus « avancés » de gouvernements conservateurs au cours des dix dernières années. On pense non seulement à George Bush aux Etats-Unis pendant huit ans, mais aussi à Stephen Harper au Canada, Nicolas Sarkozy en France, Silvio Berlusconi en Italie, etc. – au sein de ladite « société civile » ne s'accompagnerait-elle pas forcément d'une telle tendance dans le cadre de l'institution universitaire ? Après tout, France Aubin propose de distinguer *a priori* notablement les démarches de chercheur et d'intellectuel (Aubin, 2006). Il n'apparaît donc pas évident qu'un lien fort existe entre des mobilisations sociales dans une société et des mobilisations intellectuelles dans les enceintes universitaires.

Ces quelques premiers éléments de réflexion étant posés et pour essayer d'aller plus loin dans celle-ci, nous proposons de nous intéresser dans le cadre de ce texte à la place du contenu d'orientation critique dans les revues scientifiques. Certes, les publications avec évaluation par les pairs ne sont pas les seuls lieux d'expression des chercheurs mais, plus que les ouvrages, rapports et autres publications, elles jouent un rôle central dans nos activités, notamment en termes de reconnaissance au sein du champ scientifique, du moins sur le continent nord-américain. Lors des évaluations pour des avancements de carrière ou pour des demandes de subvention, d'autres activités comme la publication d'ouvrages sont prises en compte mais ce sont avant tout les textes publiés avec évaluation par les pairs qui importent. Il apparaît donc pertinent de nous pencher sur le contenu de ces revues pour avoir un début de portrait de la place de la critique dans les recherches en communication.

Mais, justement, qu'entend-on par le terme « critique » ? Pour analyser le contenu des revues, nous proposons ici de considérer deux façons de concevoir ce mot, certes différentes mais qui peuvent aussi s'avérer complémentaires. Être critique, c'est tout d'abord pratiquer le doute méthodique, mettre en avant la dimension réflexive dans nos activités de recherche, mentionner les biais et les limites de telle ou telle méthode. Autrement dit, on est ici dans la méthodologie au sens épistémologique du terme. Mais être critique, c'est aussi faire état d'une critique du monde, parce que, comme le dit si bien Étienne Balibar (1992), on ne peut pas se projeter dans l'avenir sans faire une critique minutieuse du passé. Les recherches doivent s'inscrire dans le cadre d'une démarche socio-historique même si celles-ci portent sur des analyses micro et à court terme. La dimension économique peut également avoir une place notable dans l'analyse mais il pourra aussi être question de rapports de classe, de rapports de genre et de rapports interculturels. Dans cette perspective, ce sont des notions telles que celles d'exploitation, de domination, d'inégalités économiques et sociales, de pouvoir, de rapports de force qui vont être abordées. Telles sont les deux façons principales d'entendre le mot « critique » ; du moins *a priori* parce que dans le cadre d'une démarche tant inductive que déductive, nous ne nous interdisons pas de modifier quelque peu cette orientation au cours de la recherche. De plus, il importe de souligner les liens entre elles comme en témoigne cette réaction de Theodor W. Adorno à la proposition de Paul Lazarsfeld de travailler avec lui en 1938 dans le cadre d'un projet sur la radio financé par la fondation Rockefeller : « Les directives émanant de la fondation Rockefeller stipulaient expressément que les recherches devaient être réalisées dans les limites du système radiophonique commercial en vigueur aux États-Unis. Cela impliquait donc que le système lui-même, ses conséquences culturelles et sociologiques et ses présupposés sociaux et économiques ne devaient pas faire l'objet de l'analyse... J'étais préoccupé par un problème méthodologique de base – dans la mesure où j'entendais le mot "méthode" davantage dans son sens européen d'épistémologie que dans le sens où l'entendent les Américains pour qui la méthodologie signifie de fait les techniques pratiques de recherche » (traduit et cité par Mattelart A. et M., 1986, p. 257).

## Éléments de méthodologie

En ce qui concerne le corpus, nous avons envisagé de consacrer notre recherche à trois publications : *Communication*, principale revue scientifique consacrée aux études en communication au Québec ; le *Canadian Journal of Communication*, son pendant en langue anglaise au Canada ainsi que *Communication Research* dont les éditeurs se trouvent principalement aux États-Unis et qui entend couvrir la plupart des champs de recherche de la communication. Dans les faits, nous n'avons travaillé que sur les contenus des deux revues canadiennes et ce pour deux raisons : premièrement, les traditions de recherche aux États-Unis et au Canada en communication sont assez différentes et ceci depuis plusieurs décennies. Ainsi, aux États-Unis, ces travaux se sont surtout développés dans un premier temps dans le cadre du paradigme fonctionnaliste, les deux figures dominantes étant Paul Lazarsfeld dans un premier temps puis Elihu Katz par la suite. Au Canada, les travaux souvent considérés comme fondateurs ont été le fait d'Harold Innis qui s'est intéressé aux relations entre civilisation et communication, sous l'angle de l'histoire et de l'économie politique. Il nous est apparu plus cohérent en conséquence de nous concentrer sur le Canada. Ce fut aussi, reconnaissons-le, une question de temps disponible pour mener à bien la recherche. Par ailleurs, nous avons prévu de porter celle-ci sur les textes publiés au cours des dix dernières années (2000-2010). Il nous semblait en effet opportun de remonter à la période où le mouvement altermondialiste a connu un fort développement suite à la mobilisation réussie contre le projet d'accord multilatéral sur l'investissement (AMI) entre 1995 et 1998 et à l'échec de la tenue de la rencontre de l'Organisation mondiale du commerce (OMC) à Seattle en 1999. Mais, également pour des raisons de temps, nous avons dû revoir – pour le moment du moins – le corpus à la baisse en choisissant seulement cinq années de publications. Nous envisagerons par la suite de compléter l'analyse dans un autre contexte, voire de la poursuivre au-delà de la période des dix ans afin d'établir d'éventuelles évolutions à long terme.

Sur cette période de cinq ans, nous avons donc étudié le nombre d'articles consacrés aux travaux d'orientation critique dans les deux revues, leur place à l'intérieur de celles-ci ainsi que dans les dossiers thématiques. Nous avons aussi effectué une comparaison entre les deux revues, ce qui nous a permis par exemple de voir si sur ce thème, il y a des points communs entre celles-ci ou si nous retrouvons une fois de plus les « deux solitudes » avec le Québec d'un côté et le Canada anglais de l'autre. À ce sujet d'ailleurs, nous avons dû aussi tenir compte de l'origine des auteurs. La présence d'auteurs francophones hors du Québec est-elle notable dans la revue *Communication* ? Les auteurs d'Australie, d'Inde et d'autres pays du Commonwealth sont-ils très présents dans la revue *Canadian Journal of Communication* ? Enfin, nous avons comparé les données portant sur les textes situés en communication organisationnelle avec ceux considérés comme étant en communication médiatique. À ce sujet, pratiquant justement le doute méthodique de façon systématique, nous avons aussi décidé de voir si cette séparation entre travaux en communication organisationnelle et communication médiatique s'avère vraiment pertinente ou non ou si la frontière entre les deux champs de spécialisation n'est pas relativement floue ; tout en sachant qu'au Canada, les recherches consacrées aux médias ont été historiquement largement dominantes. Ainsi, au Québec, on notera essentiellement deux institutions au sein desquelles se développent les recherches en communication organisationnelle : le département de communication de l'Université de Montréal et le département de communication sociale et publique de l'Université du Québec à Montréal. En Ontario, l'Université d'Ottawa est la seule qui ait développé un fort axe d'enseignement et de recherche en communication organisationnelle.

À ce sujet, la présentation de la revue *Communication* (ISSN 0382-7798), fondée en 1975 au Département d'information et de communication de l'Université Laval à Québec, indique que sont publiés des articles, notes de recherches et notes de lectures qui abordent le champ des études des « communications de masse », tant du côté des contenants (les médias grands et petits, anciens et nouveaux), des contenus (information, publicité, musique, fiction, images, etc.) que des usages et des usagers. La revue, qui fait maintenant partie du portail Revues.org, se veut « un carrefour de diffusion des travaux menés dans les sciences de la communication et autres sciences humaines sur l'un ou l'autre aspect des communications

de masse » (<http://communication.revues.org/>). La place des textes consacrés à la communication organisationnelle y est donc *a priori* modeste. Paraissent un ou deux numéros par an.

Le positionnement du *Canadian Journal of Communication* (ISSN: 1499-6642) s'avère différent, l'accent étant mis dans ce cas sur la dimension géographique : « The objective of the Canadian Journal of Communication is to publish Canadian research and scholarship in the field of communication studies. In pursuing this objective, particular attention is paid to research that has a distinctive Canadian flavour by virtue of choice of topic or by drawing on the legacy of Canadian theory and research. The purview of the journal is the entire field of communication studies as practiced in Canada or with relevance to Canada » (<http://www.cjc-online.ca/index.php/journal>). Il s'agit ici d'être ouvert à l'ensemble du champ des études en communication, mais dans une perspective canadienne. Sans doute faut-il y voir une marque de distinction par rapport aux nombreuses publications en anglais éditées aux États-Unis. Paraissent trois ou quatre numéros par an.

En privilégiant un traitement d'ordre qualitatif – comprenant tout de même également une dimension quantitative. Nous y reviendrons ci-dessous – des travaux publiés, nous avons dû restreindre, du moins pour l'instant, la taille du corpus à l'étude. Nous avons défini *a priori* une grille de lecture, basée sur les deux conceptions de la critique évoquées auparavant, grille qui devait nous permettre de différencier les travaux critiques des autres approches. La phase de récolte et de traitement du corpus a ainsi consisté en la récupération et la classification de l'ensemble des articles publiés par les deux revues entre 2005 (le numéro d'automne-hiver 2004-2005 pour *Communication*) et fin 2009. Ont été exclus du corpus les notes de lectures et les éditoriaux. Nous avons par contre conservé les notes de recherche, les commentaires et les « essais critiques » – ces deux dernières catégories du *Canadian Journal of Communication* à la parution irrégulière traitant de problèmes de sociétés ou de débats ayant lieu au sein du champ académique. Nous arrivons ainsi à la consolidation d'un corpus de 276 textes (98 pour *Communication*, 178 pour le *CJC*) que nous avons traité un par un en précisant l'orientation du texte – critique ou non – l'objet de recherche, l'angle d'approche ainsi qu'une série de mots-clés destinés à rendre compte des concepts clés mobilisés. Nous avons d'ailleurs pu constater à cette occasion que les choix des mots-clés par les auteurs s'avèrent parfois peu pertinents pour rendre compte du contenu de leur œuvre. Si ce traitement a le mérite de nous donner une vision assez juste de la posture adoptée par chacune des publications, il nous a également incité à interroger la pertinence de nos catégories d'analyse dans la mesure où, nous allons le voir, nombre de travaux dans le monde anglo-saxon se positionnent comme critiques tout en incorporant à divers degrés les éléments de la critique sociale. Un traitement qualitatif de cet ordre, notamment vis-à-vis d'un corpus où les frontières entre approches critiques et celles comportant des éléments critiques sont particulièrement floues, se prête mal à une quantification rigoureuse. Les chiffres que nous proposerons ne devront être pris par lectrices et lecteurs que pour ce qu'ils sont en l'état, c'est-à-dire une illustration des tendances observables au sein du corpus.

## **Premiers enseignements**

*Communication* :

	Nb. d'articles	Critique principale	Critique secondaire	Critique	Comm. Org.	C.O. Critique
2005	11	2	1	3	2	0
2006	16	4	2	6	1	0
2007	23	6	1	7	6	0
2008	17	7	1	8	4	2
2009	31	7	4	11	3	0
<b>Total</b>	<b>98</b>	<b>26</b>	<b>9</b>	<b>35</b>	<b>16</b>	<b>2</b>
%	100,00%	26,53%	9,18%	35,71%	16,33%	2,04%

Le corpus de *Communication* comprend donc 98 articles et notes de recherches. Parmi ceux-ci, 26 textes sont d'orientation critique (méthodologique ou sociale = la critique ayant une place principale) et une dizaine comportent des éléments critiques à divers degrés (la critique ayant une place secondaire). La communication organisationnelle regroupe 16 articles au total. Seuls deux d'entre eux sont d'orientation critique, les autres approches privilégiées relevant davantage du fonctionnalisme, de l'orientation interpersonnelle, psychosociologique ou internationale. Ainsi, alors que la part des travaux d'orientation critique n'est pas négligeable au sein de la revue – pas plus que ne l'est celle des travaux en communication organisationnelle – la part des travaux critiques portant sur l'organisation est, elle, marginale.

Derrière ces constats, plusieurs remarques s'imposent. Tout d'abord, comme nous nous y attendions, on note une très forte représentation des médias – comme véhicule, pratique ou produit – et de la « communication de masse » en général parmi les objets de recherche privilégiés au sein de la revue. Nous remarquons également qu'il est difficile de concevoir le champ de la communication à partir d'une séparation franche entre communication médiatique et communication organisationnelle : les frontières entre les deux ont pu être, par moments, particulièrement difficiles à tracer notamment en matière d'utilisation des médias et élaboration de discours par des institutions, les deux logiques se superposant. Impossible également de ne pas tenir compte des approches en terme de communication interpersonnelle, interculturelle ou d'approches privilégiant une grande part de création. Les travaux et réflexions présentés dans *Communication* font aussi une part au travail réflexif, alors que huit travaux portent sur l'institution universitaire, la production scientifique ou les liens entre production de savoir, structures institutionnelles et technologies. Il faut y voir ici une participation de la revue au travail de constitution des études en communication comme champ de recherche légitime dans les institutions québécoises.

Les articles à dimension théorique représentent une part plus faible du corpus sans pour être totalement absents, six d'entre eux ayant été publiés entre 2005 et 2009. Deux raisons peuvent être évoquées ici. Les objectifs de la revue d'abord qui privilégient « la diffusion de travaux » portant sur la « communication de masse », appelant de manière implicite ici davantage une diffusion de *résultats*. Par ailleurs, nous retrouvons souvent un nombre important de « notes de recherches » qui témoignent parfois de problématiques et de stratégies de recherche à venir, mais plus souvent de premiers résultats obtenus dans une démarche de recherche.

Pris ensemble, les articles diffusés dans *Communication* témoignent de l'organisation de la recherche en communication au Québec, avec une part relativement faible de la communication organisationnelle, mais aussi des communications interculturelle, interpersonnelle, des approches de rhétorique ou même de la linguistique, le champ restant dominé par celui des « communications de masse ». Ces orientations témoignent d'un mélange des genres, d'une hybridation entre influences nord-américaines – particulièrement dans le domaine de la rhétorique ou des études culturelles – et influences européennes. Il est intéressant ici de souligner l'origine des auteurs, beaucoup plus variée que ceux publiés dans le *CJC*, et la forte présence d'auteurs de la francophonie en général – Québec et France en tête. Une influence des

chercheurs du monde francophone qu'il est possible de constater également au sein du comité de rédaction de la revue, qui laisse une part belle aux chercheurs hors-Québec, la revue *Communication* illustrant les différentes influences qui structurent le champ de la recherche comme la vivacité des collaborations de part et d'autre de l'Atlantique.

Par ailleurs, alors que l'éventail des sujets traités au sein de la revue est varié, les thèmes des travaux d'orientation critique portent notamment sur la communication médiatique et le fonctionnement des médias d'information en général. Sont également concernés, moins fréquemment, les recherches traitant d'alimentation et de santé, les questions de genre ou celles liées aux relations entre TIC et développement. Les articles d'orientation critique portant sur la communication organisationnelle traitent eux de l'utilisation des technologies par deux institutions publiques, celles de la santé et de l'enseignement supérieur, et ne se sont donc pas attachées à faire une critique de l'entreprise privée.

Là aussi, les frontières entre travaux d'orientation critique et travaux comportant des éléments critiques sont parfois difficiles à tracer et le nombre de textes concernés peut aller du simple au double. En nous tenant à la grille de lecture déterminée au préalable, la critique méthodologique et celle contenant une analyse d'ordre socio-politique ou socio-économique représentent un quart des articles. La critique méthodologique se retrouve dans les travaux épistémologiques sur le fonctionnement du champ à l'université et les orientations globales de la recherche; les travaux socio-économiques portent sur les médias (d'information la plupart du temps) et leur fonctionnement ; les travaux que l'on peut considérer comme relevant de perspectives socio-politiques portent entre autres choses sur les questions de genre ou de représentation.

On constate qu'un certain nombre de travaux revendiquent leur caractère critique sans pour autant que le travail de contextualisation, de mise en relation de l'objet micro dans des perspectives historiques, économiques ou sociales plus globales ne soit présent de manière systématique. Les considérations d'ordre historique et économique s'avèrent peu présentes ici, alors que les articles concernés tiennent plutôt compte des relations de pouvoirs ou des questions d'ordre strictement socio-politique. Dès lors, bien que les travaux se réclament d'un projet critique, il est difficile de les replacer *dans le monde*, pour reprendre les termes de Balibar. Toutefois, même en tenant compte de cette ouverture de la définition que l'observation nous a incités à faire, nous tenons à mentionner que les travaux d'orientation critique comprenant un aspect socio-économique sont plus nombreux que dans la revue anglo-saxonne, alors même que la part des travaux critique en général est plus faible dans *Communication*. Il s'agit là de la coexistence de deux conceptions différentes de la critique, une manifestation nouvelle des « deux solitudes » linguistiques canadiennes.

Le *Canadian Journal of Communication (CJC)* :

	Nb. d'articles	Critique principale	Critique secondaire	Critique	Comm. Organi	C.O. Critique
2005	32	17	1	18	2	0
2006	49	24	11	35	0	0
2007	30	21	0	21	6	1
2008	35	13	2	15	2	0
2009	32	5	10	15	5	0
<b>Total</b>	<b>178</b>	<b>80</b>	<b>24</b>	<b>104</b>	<b>15</b>	<b>1</b>

Le corpus du *Canadian Journal of Communication (CJC)* rassemble 178 éléments – articles, recherche en bref, essais critiques et commentaires, les deux dernières étant des catégories non-récurrentes, créées en cas de besoin qu'il s'agisse de numéros thématiques ou de numéros réguliers. La part des travaux d'orientation critique est importante, alors que la part de travaux critique ou comportant des éléments de critique rassemble plus de la moitié des articles du corpus. À l'exception notable d'un numéro thématique sur l'organisation du travail dans le secteur des communications coordonné par Mosco et McKercher qui ne rassemble presque que des travaux critiques à orientation socio-économique, le reste du corpus est marqué par une critique avant tout d'ordre socio-politique (questions de genre, de minorités ethniques et sexuelles). Nous avons également tenu compte de travaux à dimensions critique dans lesquels la critique n'était soit pas centrale, soit manquait d'un ancrage dans l'histoire, l'économique ou le social.. Ceci témoigne d'une conception de la critique dominante dans le monde anglo-saxon et qui tient compte de l'influence des *Cultural Studies* telles qu'elles se sont développées sur le continent au cours des trois dernières décennies. Ici, la proportion de travaux portant sur la communication organisationnelle est particulièrement faible, représentant 15 articles, un seul d'entre eux étant d'orientation critique et écrit par un des auteurs que nous avons relevés pour *Communication*.

On retrouve également une forte représentation des travaux portant sur les médias, qu'il s'agisse du contenant, des contenus ou de leur production, au détriment d'autres approches, notamment celle de la communication organisationnelle. Il n'est pas non plus possible de considérer de manière séparée l'ensemble des approches, à mesure que les frontières entre chaque type d'objet peuvent paraître ici aussi floues. Comment situer par exemple les travaux consacrés aux organisations médiatiques ? Et ceux qui portent sur les utilisations des médias par les organisations ? Ainsi, dans le *CJC*, se trouve une analyse de la rhétorique de l'entreprise Apple autour du Ipod (liée à la mobilité) et du Iphone (liée au travail et à la consommation). Par ailleurs, les approches en termes de communication interpersonnelle ou interculturelle sont représentées, généralement en lien avec des réalités canadiennes et le traitement des Premières Nations et des Inuits y est notable (six articles). Le fait que l'origine géographique des auteurs soit nettement plus restreinte que ceux contribuant à *Communication* a joué certainement un rôle essentiel. Alors qu'on ne relève que de rares auteurs en provenance du Commonwealth – Nouvelle Zélande et Australie – ou des États-Unis, les objets qu'ils abordent sont également en lien avec le Canada. De même, les commentaires sur des faits d'actualité concernent uniquement des enjeux canadiens. Il n'est donc pas surprenant de constater que la quasi-totalité des auteurs travaillent dans des institutions universitaires canadiennes anglophones.

Cette très forte représentation canadienne est intéressante à double titre. D'abord, parce qu'il est possible d'y retracer l'influence des travaux d'Innis et de sa conception des liens entre moyens de communication et évolutions sociétales. Non seulement ses travaux sont invoqués par plusieurs auteurs, mais on note également plusieurs textes qui portent directement sur son œuvre et la contextualisation de cette dernière. Cela permet d'expliquer également une conception globale des médias pris au sens large des moyens de communication – à l'image d'un article concevant le traversier entre deux rives comme un moyen de circulation de l'information – et d'une critique forte de leur rôle avec la sur-représentation des travaux portant sur la couverture médiatique d'un phénomène donné. L'existence d'un bassin d'auteurs canadiens anglais est également intéressante dans la mesure où elle permet d'expliquer l'abondance de travaux à portée critique qui délaissent le pan socio-économique de l'analyse – ou qui, du moins, ne lui donnent pas une dimension centrale. En effet, tout en n'abordant pas le contexte socio-économique de façon centrale – on pense par exemple à des références à des notions comme celles de capitalisme et de néolibéralisme – plusieurs textes mentionnent l'importance de ce contexte en conclusion, mais sans plus développer. Il serait possible d'observer là l'importance prise depuis le milieu des années 1980 par les *Cultural Studies* en Amérique du Nord et la création de nombre de départements universitaires qui se consacrent à l'étude de la culture et des médias à partir de cette perspective. Témoigne également de cette vivacité la création depuis 1997 d'une autre revue canadienne *Topia* entièrement consacrée aux *Cultural Studies*. On retrouve dans le cas du *CJC* à de nombreuses reprises des mots clés proposés par les auteurs

qui mentionnent les *Cultural Studies*, certains revendiquant leur pratique d'une « *cultural et critical analysis* ».

En revanche, les travaux comportant une dimension socio-économique forte ne représentent pas une part importante du corpus et sont concentrés autour de quelques types d'approches – le travail de la communication dans le numéro coordonné par Mosco et McKercher, les approches se réclamant de l'économie politique de la communication ou celles portant sur les politiques en matière de télécommunications menées par Raboy. Au-delà, nous observons qu'une frange importante du corpus – aux objets de recherche variés – revendique une démarche critique, alors que l'immense majorité d'entre eux ne comporte que certains éléments de la grille d'analyse. La critique relève d'éléments de contexte comme le fonctionnement du capitalisme, les relations inégalitaires entre sexes, entre ethnies, entre groupes d'âge, le maintien et la reproduction de rapports de pouvoirs : l'accent est mis sur le socio-politique, les stratégies de domination et les stratégies de résistance.

Enfin, les influences des *Cultural Studies* comme celle des travaux d'Innis (et la forte représentation des études sur les médias) expliquent partiellement la faible représentation des approches en communication organisationnelle. Au même titre, aurons-nous tendance à ajouter que la faible représentation de la communication organisationnelle dans l'université canadienne anglaise ou la composition très *Cultural Studies* du comité de rédaction du *CJC*. Les rares textes portant sur des problématiques liées à l'organisation sont ici inscrites – à une exception près, déjà relevée – dans une logique fonctionnaliste. Par ailleurs, la majorité d'entre elles ont été publiées en lien avec deux numéros thématiques – communication et santé d'une part, communication de crise de l'autre ; la présence de textes portant sur la communication organisationnelle dans un numéro « régulier » relevant de l'exception.

### **En guise de conclusion**

Au terme de cette analyse de la présence des approches critiques dans deux revues scientifiques au Québec et au Canada, nous pouvons tirer plusieurs enseignements. Premièrement, la part des textes critiques au sein du corpus étudié varie grandement d'une revue à l'autre. Ils occupent une part relativement faible du corpus de *Communication* et sont alors principalement d'ordre socio-économique. À l'inverse, ils sont majoritaires pour le *CJC*, en ayant là principalement des préoccupations d'ordre socio-politique. On remarque également, principalement au regard des traditions de recherche nord-américaines, que l'ouverture de notre définition permet d'inclure nombre de travaux qui, s'ils privilégient les dimensions socio-politiques, délaissent souvent les déterminants socio-économiques de l'analyse ainsi que les perspectives historiques. Deuxièmement, l'un des principaux enseignements de cette analyse – partielle – est la difficulté à délimiter de façon précise le caractère critique de certains travaux. Ainsi, où doit-on situer un article du *CJC* dans lequel il est question de la façon dont les médias traitent des « pauvres », l'auteur émettant l'hypothèse qu'il y a création d'une catégorie de « pauvres parmi les pauvres » qui retiennent plus particulièrement l'attention des journalistes dans leurs écrits ? Par ailleurs, nous constatons que la part des articles consacrés à la communication organisationnelle est limitée pour les deux revues observées, plus présente pour *Communication* que pour le *Canadian Journal of Communication*. De plus, lorsqu'ils sont présents, la proportion d'entre eux qui privilégient une démarche critique est particulièrement faible.

Notons enfin que l'étendue de l'observation ne nous permet pas en l'espèce de juger de l'évolution de la part des articles critiques pour chacune des deux revues, ce d'autant que la part d'articles à visée critique semble être notamment tributaire des thèmes retenus pour des numéros spéciaux dans le cas du *CJC*. Nous ne pouvons donc pour l'instant replacer la production académique critique dans une perspective historique plus large.

### **Références bibliographiques**

Aubin France, 2006, *La nouvelle résistance : stratégies de publicisation déployées par des intellectuels critiques de la globalisation (1994-2005)*, Montréal : thèse de doctorat en communication, UQAM.

Balibar Étienne, 1992, *Les frontières de la démocratie*, Paris : La Découverte, coll. Essais Cahiers Libres.

Boltanski Luc et Ève Chiapello, 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris : Nrf Essais

Freitag Michel, 1998, *Le naufrage de l'université et autres essais d'épistémologie politique*, Québec : Nota bene.

George Éric, 2009, « Le système universitaire : aliénation ou émancipation ? », dans *L'émancipation d'hier à aujourd'hui*, Gaëtan Tremblay (dir.), Québec : Presses de l'Université du Québec, pp. 283-296.

Mattelart Armand et Michèle, 1986, *Penser les médias*, Paris : La Découverte, coll. Textes à l'appui.

## Les études critiques en management : un rappel historique

### Résumé :

Au cours des dernières années, on a assisté à une popularisation croissante de ce qu'on appelle dans la champ de la gestion de langue anglaise : les Critical Management Studies (CMS) (Alvesson, Bridgman et Willmott, 2009). En langue française, on a également vu apparaître un mouvement similaire en lien avec cette tendance internationale : les études critiques en management (Golsorkhi, Huault et Leca, 2009 ; Allard-Poesi et Loilier, 2009). Si ce mouvement regroupe un ensemble de travaux diversifiés et protéiforme et possède un fort ancrage anglo-saxon, pour ne pas dire britannique, et scandinave, il n'en demeure pas moins que certains écrits actuels de langue française font souvent l'impasse sur l'idée qu'un tel courant a des racines historiques plus anciennes. L'objet de cette communication sera justement de revenir sur ceux et celles qui ont largement précédé ce mouvement, tant en langue anglaise qu'en langue française. Pour ce faire, nous ferons appel dans un premier temps aux racines de la pensée sociale critique, ensuite, nous aborderons la manière dont cette pensée s'est diffusée dans le champ des organisations et de la gestion de langue anglaise et enfin, nous montrerons comment le champ francophone, quant à lui, s'est emparé de cette question.

En guise de conclusion, nous rappellerons l'importance de l'histoire, notamment des idées dans le champ de la recherche en gestion. Afin de ne pas sombrer dans une forme d'amnésie mêlée d'ignorance, il est en effet essentiel de revenir sur ceux et celles qui ont été aux fondements de cette réflexion, souvent oubliés aujourd'hui par certains auteurs, adeptes des CMS, tant en langue anglaise qu'en langue française.

Mots clés : Etudes critiques, gestion, champ de langue anglaise, champ de langue française, histoire de la pensée.

Au cours des dernières années, on a assisté à une popularisation croissante de ce qu'on appelle dans le champ de la gestion de langue anglaise, les « Critical Management Studies » (CMS) (Alvesson, Bridgman et Willmott, 2009).

En langue française, on a également vu apparaître un mouvement similaire en lien avec cette tendance internationale : les études critiques en management (Golsorkhi, Huault et Leca, 2009 ; Allard-Poesi et Loilier, 2009). Si ce mouvement regroupe un ensemble de travaux diversifiés et protéiforme, et possède un fort ancrage anglo-saxon, pour ne pas dire britannique, et scandinave (Alvesson, 2003), il n'en demeure pas moins que certains écrits actuels de langue française font souvent l'impasse sur l'idée qu'un tel courant a des racines historiques plus anciennes. L'objet de

cette communication sera justement de revenir sur ceux et celles qui ont largement précédé ce mouvement, tant en langue anglaise qu'en langue française.

Pour ce faire, dans un premier temps, nous procéderons à un bref rappel des racines de la pensée sociale critique ; nous aborderons ensuite la manière dont cette pensée s'est diffusée dans le champ des organisations et de la gestion de langue anglaise et enfin, nous montrerons comment le champ francophone, quant à lui, s'est emparé de cette question.

En guise de conclusion, nous rappellerons l'importance de l'histoire, notamment des idées dans le champ de la recherche en gestion. Afin de ne pas sombrer dans une forme d'amnésie mêlée d'ignorance, il est en effet essentiel de revenir sur ceux et celles qui ont été aux fondements de cette réflexion, tant en langue anglaise qu'en langue française, et souvent oubliés aujourd'hui par certains auteurs de langue française, adeptes des CMS.

### **1. Aux racines de la pensée critique en gestion : la pensée sociale critique**

« Ce qui se pose, en se composant éternellement se pose » Héraclite

C'est dans la foulée du projet moderniste des Lumières, et de la naissance de la sociologie au XIX siècle que l'on voit émerger les bases d'une pensée sociale critique au sein des sociétés modernes. Une telle pensée qui s'appuie sur une certaine conception du monde réel et social a souvent été vue comme une contre sociologie ou pour reprendre une expression plus récente, empruntée à Pierre Bourdieu, à un sport de combat (Bourdieu et Carles, 2004).

Mais qu'entend-on au juste par sociologie critique ?

Comme l'écrit si justement Claude Javeau dans un ouvrage de base (1976), la sociologie critique,

« C'est une sociologie qui décortique les structures d'une société, met en évidence les conflits qui la minent, dégage par l'analyse les zones où les individus sont opprimés, les contradictions entre les pratiques sociales et les idéologies, les procès d'enfermement - ou au contraire les chances d'ouverture - c'est une sociologie résolument tournée vers la transformation des sociétés (...) » (p180).

En sociologie, cette conception à la fois dynamique et antagoniste des rapports sociaux apparaît au XIXe siècle. L'œuvre de Marx en constitue le pivot central à travers sa critique de la manière dont l'accumulation du capital s'effectue (1867 ; 1967). Cette critique se transformera par la suite en critique du capitalisme. Au cours du XX siècle, les nombreux problèmes sociaux engendrés par la dynamique du capitalisme vont en effet constituer autant de questions autour desquelles une importante production intellectuelle marxiste ou d'inspiration marxiste va s'édifier (Althusser, 1968 ; Gramsci, 1974; Adorno et Horkheimer, 1944 ; Marcuse, 1964 ; Anderson, 1977; Papaïonnou, 1972 ; Lukacs, 1968).

Si l'œuvre de Marx et des principaux penseurs marxistes forme le cœur de la pensée sociale critique pendant plus d'un siècle, d'autres courants de pensée vont également alimenter la critique sociale, tout en se situant souvent par rapport aux réflexions menées par l'auteur du *Capital* : l'anarchisme (Guérin, 1970), l'existentialisme (Sartre, 1970), le personnalisme (Mounier, 1946), l'actionnalisme (Touraine, 1964), l'école de Francfort (Adorno et Horkheimer, 1944 ; 1974 ; Marcuse, 1964), et certaines pensées inspirées par des préoccupations wébériennes (Alexander, 1982).

Jusqu'aux années soixante-dix, ces pensées critiques n'occuperont toutefois qu'une place mineure dans le champ des organisations de langue anglaise (Burrell et Morgan, 1979 ; Clegg et Dunkerley, 1980 ; Séguin et Chanlat, 1983). Cette désaffection relative par rapport à la pensée critique s'explique dans ce champ pour plusieurs raisons : le désintérêt longtemps marqué par le marxisme envers les études organisationnelles, l'expansion économique soutenue des Trente Glorieuses et la mise sur pied d'un état social, la critique des expériences socialistes, le

radicalisme de ce point de vue et l'hégémonie du fonctionnalisme anglo-saxon dans les études organisationnelles.

De nombreux auteurs ont en effet relevé le peu de pages que Marx consacre à l'analyse des organisations comme telle. Ce désintérêt relatif s'explique en grande partie pour deux raisons : d'une part, par les facteurs historiques et macrosociologiques qui l'emportent largement dans son oeuvre sur les analyses plus microsociologiques et d'autre part, par le caractère révolutionnaire et eschatologique de son travail qui porte avant tout sur les contradictions porteuses d'un meilleur avenir humain. En d'autres termes, le marxisme, à la fois socio-économie et philosophie de l'histoire, est avant tout préoccupé par la sortie de la société capitaliste (Aron, 1967 ; Calvez, 1969). C'est pourquoi les réflexions issues de ce courant marxien ont vu, plus souvent qu'autrement, l'émergence d'une sociologie des organisations comme une « sociologie de régime » ou encore une sociologie à la solde du patronat (Allen, 1970). Cette carence n'est peut-être pas d'ailleurs sans responsabilité dans l'échec des expériences socialistes auxquelles nous avons assisté au cours du siècle dernier.

La croissance exceptionnelle qu'ont connue les sociétés occidentales après la Seconde Guerre mondiale a également joué un grand rôle. L'enrichissement de tous et de chacun, malgré certains inconvénients et certaines difficultés rencontrées, a contribué à marginaliser la pensée critique au sein des études organisationnelles. Ce mouvement a été d'autant plus fort que les programmes politiques occidentaux de l'après-guerre cherchaient à fonder un nouvel état social plus équilibré pour tous et qui empêcherait le monde de replonger dans les affres d'une grande crise, similaire à celle de 1929 (Castel, 1995; Supiot, 2010), et de tomber sous le joug du communisme, les expériences socialistes faisant alors office de concurrent menaçant, pour ne pas dire d'ennemi. Comme, au fur et à mesure de la reconstruction européenne, la comparaison de cette expérience avec celles des sociétés au-delà du rideau de fer tournait de moins en moins à l'avantage de ces dernières, la critique du totalitarisme gagna peu à peu tout le champ du spectre politique et l'Est fit de moins en moins rêver en matière d'horizon politique (Aron, 1955 ; Fejto, 1977 ; Castoriadis, 1975 ; Lefort, 1971).

Le radicalisme de la position critique n'a pas non plus aidé. En voulant découvrir ce qui fait problème au sein des organisations : inégalité, domination, exploitation et aliénation, les chercheurs critiques ont rendu difficile leur accès aux entreprises, celles-ci préférant des points de vue moins dérangeants pour elles-mêmes ( Goldman et Van Houten, 1977).

L'hégémonie qu'a exercé le fonctionnalisme anglo-saxon sur les études organisationnelles a enfin joué un rôle important dans le sous-développement de la pensée critique en organisation (Parsons, 1955). En effet, si la sociologie des organisations se développe bel et bien au cours des années 50 et devient un champ autonome de recherche au milieu des années 60, elle est aussi majoritairement anglo-saxonne, pour ne pas dire américaine (Etzioni, 1962 ; Blau et Scott, 1962 ; Ballé, 1989 ; Chanlat, 1989).

Profondément réfractaire à la philosophie critique européenne, en particulier au marxisme, lequel est associé à la révolution et aux expériences totalitaires (Popper, 1945), la réflexion dominante dans l'univers anglo-saxon est également marquée par un évolutionnisme linéaire qui définit les Etats-Unis comme le modèle à suivre (Rostov, 1964). Les théories de l'organisation, sous l'influence du structuro-fonctionnalisme américain, incarné par l'oeuvre de Talcott Parsons, privilégiant la stabilité, l'intégration, la coordination fonctionnelle et le consensus (1960), fermeront ainsi la porte pendant de nombreuses années à la pensée critique (Mills, 1971; Gouldner, 1971).

Au cours de cette période, ces différents facteurs vont donc se conjuguer pour rejeter la pensée critique à la périphérie de la théorie des organisations, notamment entre la fin de la Seconde Guerre et le début des années 60. Cela change peu à peu par la suite.

A partir de la fin des années 60, on observe en effet un regain d'intérêt pour une analyse critique des organisations. Ce mouvement s'amplifie à la fin des années 70 et au début des années 80, comme le montre un certain nombre de publications dans le champ de langue anglaise (Burrell et Morgan, 1979 ; Clegg et Dunkerley, 1977 ; 1980 ; Goldman et Van Houten, 1979 ; Benson, 1977 ; Zey-Ferrell et Aiken, 1981 ; Séguin et Chanlat, 1983).

A la fin des années 80, on voit surgir un nouveau courant critique qualifié de post-moderne et dont le contenu est fort disparate et les contours parfois difficiles à établir. Les inspirateurs intellectuels de ce courant sont souvent des intellectuels français, fort populaires en Amérique du Nord dans les départements d'études littéraires et de philosophie, et qui seront tous associés à ce qu'on va qualifier outre-Atlantique de « French Theory » (Cusset, 2003) : Michel Foucault, Jean Baudrillard, Jacques Derrida, Jean-François Lyotard, Gilles Deleuze, Julia Kristeva, Jacques Lacan et ou encore des intellectuels anglo-saxons issues des « Gender Studies » et des « Cultural Studies » (Alvesson, 1996).

Pour reprendre un terme célèbre de Derrida, l'heure est alors pour certains chercheurs des organisations à la déconstruction et à l'analyse de texte (Linstead, 1993). Ce courant va surgir en partie de chercheurs désabusés par l'approche critique initiale, notamment du courant du Labor Process, très actif en Grande-Bretagne, et de chercheurs provenant des sciences sociales rodées aux méthodes linguistiques et intégrant les écoles de management en plein développement (Cooper et Burrell, 1988 ; Hassard, 1993 ; Parker et Hassard, 1993). Ironie de l'histoire, ces pensées françaises n'exerceront aucune influence sur les spécialistes de l'analyse des organisations francophones. Il faudra en effet attendre la fin des années 90 pour voir certains travaux inspirés, par exemple, par Michel Foucault (Hatchuel, 1999).

Au cours des années 60-80, l'émergence de ces analyses critiques dans le domaine des organisations est par ailleurs très liée à un ensemble de transformations sociales observées durant cette période.

Le fléchissement de l'activité économique, la montée de l'inflation, les problèmes du sous-développement, la remise en cause de la croissance, la contestation étudiante, la guerre du Viêt-Nam, l'expérience maoïste, l'apparition de nouveaux mouvements sociaux concernant les femmes, les écologistes, les minorités ethniques, les inégalités régionales, la réflexion post-coloniale, les changements technologiques, la redécouverte du marxisme par certains chercheurs anglo-saxons, notamment de l'école de Francfort, chacun à leur manière, contribuent alors à la renaissance de la pensée critique en organisation dans le champ de langue anglaise.

## **2. Les premiers travaux de pensée critique en organisation et en gestion dans le champ de langue anglaise**

Si l'on peut retrouver des travaux critiques en langue anglaise bien avant les années 70 (Mills, 1959 ; Gouldner, 1969), il reste que c'est au cours de cette décennie et les débuts de la suivante que l'on voit apparaître les principales publications sur le sujet. Cet ensemble de travaux va être regroupé par Burrell et Morgan dans leur ouvrage classique sur les paradigmes dans le champ des études organisationnelles (1979), sous deux vocables, le paradigme structuraliste et le paradigme de l'humanisme radical et par Séguin et Chanlat dans leur ouvrage sur les théories de l'organisation sous l'appellation de paradigme critique (1983).

En dépit de leurs différences, tous ces travaux critiques partagent un certain nombre de points communs ou conceptions communes. Pour notre part, nous en avons identifié six : une conception sociologique de l'organisation, une conception historique de l'organisation, une conception dialectique de l'organisation, une vision démystificatrice, une conception actionnaliste et une conception émancipatoire.

### **2.1. Une conception sociologique des organisations**

Contrairement à ce que d'aucuns pourraient penser, comme l'ont souligné Salaman (1978) en Grande-Bretagne ou Charles Perrow aux Etats-Unis (1979), de l'imposante masse de travaux portant sur les organisations qui existaient à la fin des années 70, peu nombreux étaient, selon eux, ceux qui pouvaient revendiquer l'épithète sociologique ; la plupart de ces études acceptaient au départ comme fixes, déterminés à l'avance, immuables ou fonctionnels des facteurs comme la productivité, la rationalité, la division du travail parcellaire, la hiérarchie, la technologie, le marché, la taille de l'organisation,... sans faire aucune référence à la structure sociale ou au système politique.

Or, de nombreux travaux en sociologie sont là pour témoigner de la construction sociale des organisations, tant au niveau des relations qu'elles tissent avec leur environnement qu'au niveau des relations internes qui ne sont pas non plus dissociables des rapports sociaux propres à une société. Elles ne sont pas non plus dégagées des idéologies, des valeurs, des conceptions du vivre ensemble qui s'affrontent, se côtoient, s'entremêlent et qui, dans bien des cas, justifient souvent des situations, des privilèges et des pouvoirs. Elles n'ont rien donc de naturel. Cette idée de l'organisation, comme construit social-historique, s'est peu à peu imposée à tous les chercheurs ayant une culture sociologique dans le champ des organisations et de la gestion (Golsorkhi, Hault et Leca, 2009).

### **2.2. Une conception historique des organisations**

Les organisations comme les êtres humains qui les bâtissent, les maintiennent et les développent ont une histoire. Cette ignorance de l'histoire ou encore de l'historicité des organisations laisse ainsi dans l'ombre des éléments clés de sa genèse et du caractère socialement enraciné de toute action organisée (Fridenson, 1989 ; Chanlat, 1998 ; Bouilloud et Lécuyer, 1994 ; David, Hatchuel, Laufer, 2002). C'est un des éléments sur lesquels se fondent également toute posture critique : mettre au jour les ressorts historiques de l'action sociale organisée afin d'en montrer le caractère génétique et les contradictions.

« La théorie critique soutient l'idée que les relations sociales sont plus ou moins historiquement créées et fortement modelées par des relations de pouvoir asymétriques et des intérêts spécifiques » (Alvesson, 2003, 154).

### **3.2. Une conception dialectique des organisations**

Les analyses critiques, en mettant l'accent sur les conflits, les crises, les contradictions, les oppositions et en privilégiant les processus plutôt que les structures, se présentent souvent comme dialectiques. Georges Gurvitch a défini la dialectique ainsi :

« En tant que mouvement réel, la dialectique est la voie prise par les totalités humaines en train de se faire et de se défaire, dans l'engendrement réciproque de leurs ensembles et de leurs parties, de leurs actes et de leurs œuvres, ainsi que la lutte que ces totalités mènent contre les obstacles internes et externes qu'elles rencontrent sur leur chemin » (1972, p36).

La conception dialectique se retrouve sous des formes différentes dans chacun des grands courants historiques critiques que nous avons mentionnés plus haut. Alors que, pour Marx, la contradiction réside entre les forces de production et les rapports de production, contradiction qui

ne sera résolue qu'avec l'avènement du socialisme, et le communisme, pour Proudhon, le père de l'anarchisme, la contradiction centrale est celle qui existe entre l'individu et la société. Celle-ci ne pouvant jamais être totalement résolue, il cherchera toute sa vie à mettre sur pied des dispositifs organisationnels qui chercheront à l'équilibrer.

En effet, contrairement à l'idée reçue que l'on a sur l'anarchisme en qui on ne voit généralement qu'une révolte individualiste nihiliste, Proudhon fait partie de ce courant très majoritaire au sein de l'anarchisme, dont il est la figure centrale, qui cherchera à organiser démocratiquement la société ; il est en effet le père de nombreuses idées comme le mutualisme, le coopératisme, le syndicalisme et le fédéralisme (Guérin, 1970 ; Séguin et Chanlat, 1983). Après la Seconde Guerre mondiale, Sartre, à sa manière, cherchera à résoudre l'épineux problème entre la dialectique de l'être et celle des classes. C'est ainsi que l'existentialisme ajoutera à la dialectique externe entre l'organisation et son environnement et à la dialectique interne entre les différents groupes en présence, la dialectique de l'existence entre soi et les autres. Si tout être humain se construit dans un rapport dialectique avec les autres, nous sommes donc tous un élément du monde d'autrui comme les autres participent aux nôtres. Cette posture, nous la retrouverons également dans l'actionnalisme d'un Alain Touraine qui, quant à lui, mettra l'accent sur les mouvements sociaux et la dialectique qui les constitue (1965, 1973, 1974).

Dans le domaine des études organisationnelles de langue anglaise, c'est à Benson que l'on doit une première défense de cette posture dans *Administrative Science Quarterly* (1977). Il n'hésite pas à soutenir qu'en se focalisant sur les processus, en mettant l'accent sur le caractère construit de la production sociale, sur les multiples interrelations qui existent entre les différents éléments, sur les contradictions qui surgissent au sein du construit social et sur la praxis, c'est-à-dire la reconstruction libre et créative de ces construits sociaux à partir d'une analyse raisonnée des limites et des potentiels des formes sociales existantes plutôt que sur les structures, la vision dialectique fournit une meilleure compréhension de la production, de la reproduction et de la disparition des organisations.

Cette réflexion rebondira par la suite sous l'impulsion de théories plus récentes, élaborées dans le domaine des sciences physicochimiques et biologiques, et conduira par extension aux analyses en termes de complexité ( Atlan, 1972 ; Morin, 1973, 1977 ; Lemoigne, 1984 ; Prigogine et Stengers, 1979 ; Von Foerster, 1960 ; Dupuy, 1982 ; Maturama et Varela, 197).

#### **2.4. Une conception démystificatrice des organisations**

L'analyse critique des organisations, compte tenu des éléments que nous venons brièvement de rappeler, ne peut donc en aucun cas se satisfaire de ce qu'on dit ou de ce que Flaubert aurait qualifié d'idées reçues.

En s'attachant prioritairement aux contradictions, aux conflits, aux perturbations, aux crises qui agitent les organisations, elle remet en cause certaines conceptions du social, notamment la vision structuro-fonctionnaliste dominante ; elle révèle les motifs inavoués ; elle met à nu les rapports réels ; elle détruit les vieux déterminismes, notamment une vision naturaliste des faits sociaux. En d'autres termes, l'analyse critique procède ainsi à une entreprise de démystification.

On ne s'étonnera donc guère que l'on dénoncera tout à tour la réification des buts et de l'organisation, les rationalités sous-jacentes et les idéologies managériales, que l'on remettra en cause les soi-disant lois universelles guidant les structures et les fonctions et que l'on mettra de l'avant l'importance et le rôle que jouent le pouvoir et les rapports de domination (classe, genre,...). (Marcuse, 1968 ; Braverman, 1974 ; Marglin, 1974 ; Benson, 1977 ; Goldman et Van Houten, 1977 ; Heydebrand, 1977 ; Perrow, 1979, 1983 ; Clegg et Dunkerley, 1977 ; 1980 ; Zey-Ferrell et Aiken, 1981).

A titre d'exemple, dans la conception critique, la technique, la science et la rationalité qui jouent un rôle clé dans nos sociétés sont évaluées à l'aune de leur insertion dans le système social et à la manière dont elles participent ou non à l'ouverture démocratique et à l'émancipation des individus. C'est la raison pour laquelle dans la tradition marxienne, l'école de Francfort, à travers les travaux de Marcuse (1968) d'abord et ceux d'Habermas ensuite (1978), insisteront sans arrêt sur l'idée que la pensée technocratique a transformé les problèmes sociaux en problèmes techniques et que la raison instrumentale tourne sur elle-même.

### **2.5. Une conception actionnaliste des organisations**

Tous les courants qui appartiennent au courant critique ont également une conception actionnaliste des organisations et partagent une vision volontariste des organisations. Comme tout ensemble social, les organisations sont des produits de l'activité humaine et en cela, elles expriment les potentialités, les projets des hommes et des femmes à un moment donné de leur histoire. Elles sont des expressions de cette praxis humaine dont parlent de nombreux auteurs. Elles ne sont pas immuables. Elles se transforment, elles disparaissent ou renaissent sous la pression du faire humain. Cette idée de concevoir l'organisation comme une expression à la fois du vouloir, du savoir et du faire de l'humanité est portée par ailleurs par une autre grande idée : l'émancipation des êtres humains par leur propre action et leur imaginaire social créateur (Castoriadis, 1975).

### **2.6. Une conception émancipatrice des organisations**

Depuis les premiers écrits de Marx, et dans la droite ligne du projet moderniste des Lumières, nombreux sont les auteurs qui ont essayé de libérer les être humains de leurs chaînes. L'analyse critique des organisations est tout à fait en résonance avec ces premières réflexions. La critique doit déboucher sur des formes organisationnelles qui permettent à chacun de se réaliser au travail, d'être partie prenante des décisions, et de maintenir des inégalités socialement acceptables pour l'équilibre social. La théorie critique des organisations n'est donc pas uniquement un outil d'analyse, elle a une visée émancipatoire et un souci de justice sociale. En cela, c'est une praxéologie, c'est-à-dire une théorie qui cherche, pour paraphraser Castoriadis, à réorienter et à réorganiser les organisations et la société par l'action autonome des humains eux-mêmes (1975). C'est une ouverture vers une anthropologie de l'auto-organisation.

Comme nous venons de le voir, la réflexion critique sur les organisations, publiées en langue anglaise, remonte à la fin des années 60 et aux années 70. Elle est très largement inspirée au départ par la pensée marxiste dans ses multiples variantes (Anderson, 1972 ; Zwerman, 1970 ; Allen, 1975) et par une mise en application de cette pensée autour de dimensions centrales de la vie organisée : objectifs, division du travail, technologie, pouvoir, culture et idéologie (Salaman, 1979 ; Perrow, 1979). Elle est également en lien avec les mouvements sociaux de l'époque et la montée d'une culture qui affirme l'individualité ; elle cherche à la fois à décrire ce qui se passe concrètement et montrer comment les organisations sont des espaces de domination, d'exploitation et d'aliénation ; et elle cherche à trouver les voies possibles d'émancipation (participation, socialisme, autogestion, ...).

Cette pensée critique va se manifester d'une part en Grande-Bretagne et plus généralement dans la zone d'influence intellectuelle britannique (Canada, Australie, Nouvelle-Zélande) et d'autre part, aux Etats-Unis par le débat que va alimenter le courant du 'Labor Process'.

Lancé au cours des années 70, par les travaux successifs de Braverman (1974), d'Edwards (1978) et de Burawoy (1979), le courant du Labor Process sera très actif au cours années 80 et au début des années 90 en Grande-Bretagne (Knights, Willmott et Collison, 1985 ; Knights et Willmott, 1986 a et b, 1988, 1989, 1991 ; Thompson et McHugh, 1990 ; Smith et Thompson, 1992 ; Jermier, Nord et Knights, 1994 ; Wilkinson et Willmott, 1994).

Par la suite, ce courant va incorporer peu à peu certaines analyses de l'école de Francfort, notamment les travaux de Habermas (Alvesson, 1987 ; Alvesson et Willmott, 1992), parfois ceux de Bauman (Clegg, 1989); enfin, certaines idées viendront du regroupement de chercheurs associés à The Standing Conference on Organizational Symbolism (SCOS), largement influencés par l'interactionnisme symbolique (Czarniawska-Joerges et Guillet de Monthoux, 1994 ; Czarniawska-Joerges, 1998 ; Strati, 1999 ; Linstead, 1993 ; Gherardi, etc..) et par le post-structuralisme ; ce qui dans le champ de langue anglaise est largement associé à ce qu'on a déjà qualifié plus haut de 'French Theory' (Parker et Hassard, 1993 ; Starkey, 2005).

Ce courant sera par ailleurs en partie le produit de la migration de chercheurs en sciences sociales vers les écoles de management. Ils ou elles trouveront dans ces institutions des postes qui pour des raisons financières n'existent plus dans les Facultés de sciences sociales (Alvesson, 2003). Les auteurs appartenant à ce premier courant, lequel va s'élargir au milieu des années 90, constitueront le cœur de ce mouvement qu'on va qualifier à partir du milieu des années 90 de *Critical Management Studies* (Grey et Willmott, 2005 ; Ackroyd, Thompson, Batt et Tolber, 2005). Celui-ci va s'institutionnaliser, en étant reconnu par les sociétés savantes (Academy of Management, EGOS, APROS, ...) et en organisant des colloques réguliers et son propre congrès scientifique auquel de plus en plus de chercheurs francophones depuis le début des années 2000 participent (Golsorkhi, Huault et Leca, 2009) .

Si les CMS sont une émanation du champ de langue anglaise et qu'elles ont un lien très étroit dans le domaine des organisations avec la pensée critique issue des travaux des années 70-80, il faut également noter que ce type de réflexion a existé aussi en langue française même si les chercheurs de langue française et notamment français vont se distancier de l'inspiration marxienne au moment même où de nombreux chercheurs de langue anglaise s'y intéressent (Chanlat, 1992 ; 1994). Comme ces travaux sont par ailleurs souvent ignorés, la lecture de nombreux articles de chercheurs francophones contemporains en faisant foi, nous aimerions montrer maintenant que là aussi, il y a eu des pionniers de langue française qui ont développé des analyses critiques de la vie organisée qui méritent toute l'attention de ceux et celles qui s'inscrivent aujourd'hui dans ce courant, ne serait-ce que pour se situer par rapport à eux, voire à ne pas réinventer la roue

### **3. Les études critiques dans le champ francophone**

Plus jeune historiquement que le champ anglophone, le champ francophone n'est toutefois pas récent. En effet, il a aujourd'hui près de cinquante ans (Ballé, 1989 ; Chanlat, 1992 ; 1994 ; Desreumaux, 2005) et regroupe plusieurs disciplines ; en sociologie, il est très largement associé au nom de Michel Crozier qui en fut le pionnier (1962) et à de nombreux autres chercheurs qui l'ont rejoint au Centre de sociologie des organisations(CSO) à partir de 1964 : Renaud Sainsaulieu, Pierre et Catherine Grémion, Jean-Pierre Worms, Philippe Bernoux, Jean-Claude Thoenig, Erhard Friedberg, Catherine Ballé, Werner Ackerman, ... Certains d'entre eux, par la suite, fonderont leurs propres laboratoires, notamment Renaud Sainsaulieu, le LSCI à Paris (2001) et Philippe Bernoux, le Glysi à Lyon (1985), d'autres développeront leurs pensées indépendamment (Karpik, 1972) ; en psychosociologie, elle est associée dès 1958 à la fondation de l'Arip et aux travaux menés principalement par Eugène Enriquez, Max Pagès, Jean et Jacqueline Palmade, Jean Dubost, André Lévy, J-C Filloux regroupés au départ autour de la revue *Connexions* ; en gestion, elle est historiquement associée à la fondation des IAE, de Dauphine, à la création de laboratoires de recherche dans deux des grandes écoles françaises d'ingénieurs : le CRG de l'école Polytechnique, et le CGS de l'école des mines et au développement de la recherche dans certaines écoles de commerce (Chanlat, 1992 ; Sardas et

Guénette, 2000). Ce mouvement cherchera à s'autonomiser des sciences économiques (Chessel et Parvis, 2001).

Dans les autres pays francophones, notamment au Québec, on voit émerger à la fin des années 70 et au cours des années 80, des réflexions originales dans ce champ (Chanlat, 1992 ; Eraly, 1987). Si nombre ces travaux ne se situent pas dans le paradigme critique, tel que nous venons de le présenter, il reste que certains sont tout à fait dans l'esprit. Dans le champ des organisations, nous pensons ici au courant psychosociologique, à certains travaux en gestion (que nous qualifierons ici de courant managérial) et auxquels nous pouvons ajouter certains travaux menés en sciences sociales (sociologie, économie, anthropologie, sciences du langage), notamment en sciences du travail.

### **3.1. Le courant psychosociologique des organisations**

La psychosociologie apparaît au cours des années 30. Malgré sa grande diversité de postures, de méthodes et d'objets étudiés, « la psychosociologie, comme le rappellent Jacqueline Barus-Michel, Eugène Enriquez et André Lévy dans l'introduction de l'ouvrage qu'ils ont coordonné à ce sujet, s'est donné pour tâche d'analyser de façon critique les modalités d'organisation prédominantes et leurs conséquences pour les personnes et les collectivités, et d'élaborer des moyens pour mieux les transformer ou les faire évoluer » (2002, p10).

La psychosociologie est en partie l'héritière des premiers travaux de Lewin, de Moreno et de Rogers. Ses sources disciplinaires sont également variées : anthropologie, sociologie critique, psychanalyse, sciences du langage, psychologie et psychologie sociale, philosophie. En France, la psychosociologie apparaît dans les années 50 et son institutionnalisation à la fin des années 50 avec la création de l'ARIP (Association pour la recherche et l'intervention en psychosociologie) par Max Pagès et Guy Palmade auxquels se joignent Achille de Peretti, Jean Dubost, Eugène Enriquez, Jean-Claude Filloux, André Lévy et Jean-Claude Rouchy. Les références de ce groupe sont au départ principalement la psychologie sociale américaine, notamment Kurt Lewin, l'école du Tavistock de Londres (Bion, Jaques, Bridger, Trist, ...) et l'approche sociotechnique scandinave (Thorsrud et Emery, 1968). (Barus-Michel, Enriquez et Lévy, 2002).

Ce courant de recherche va développer des réflexions sur les organisations qui va jouer un grand rôle dans certaines sphères professionnelles, notamment autour de la dynamique de groupe (Anzieu et Martin, 1979 ; Kaës, 1980), de l'articulation entre le psychisme et l'organisation (Pagès et coll, 1979 ; Aubert et de Gaulejac, 1991), du pouvoir (Lourau, 1970 ; Lapassade, 1971 ; Mendel, 1975 ), de la résonance psychosociale (Amado, 1985), de l'imaginaire collectif (Castoriadis, 1975 ; Giust-Desprairies, 2004) et d'une manière générale, autour de la construction du lien social à partir du rôle joué par les ressorts de l'affectivité et de la vie psychique dans la construction de ce lien (Pagès, 1979 ; Enriquez, 1983,1992;1997).

Un grand nombre de ces travaux vont se situer dans ce que nous avons précédemment qualifié de paradigme critique. Par rapport aux autres disciplines qui vont alimenter ce paradigme, ils vont en effet insister sur la capacité des acteurs à travers leur subjectivités et leurs actes à agir pour produire les organisations dans lesquels ils se trouvent et à les transformer, en insistant notamment sur le rôle joué par l'arrière-scène (l'inconscient et la vie psychique) et sur les espaces possibles d'autonomisation du sujet.

Derrière cette réflexion, se dresse en effet une préoccupation centrale, c'est la construction d'univers plus démocratiques, tant dans les organisations que dans la société. C'est une préoccupation que la psychosociologie partage depuis ses origines dans les années 30, notamment à travers la réflexion de Kurt Lewin et qui n'est pas sans lien bien sûr avec l'expérience tragique du nazisme et du fascisme que les sociétés ont vécue au cours de la même période et que Lewin lui-même a vécu dans sa chair, ayant été, comme juif, obligé de quitter l'Allemagne à ce

moment-là (1959). La psychosociologie sera dès lors portée, pour ne pas dire obsédée, par ce projet d'empêcher un renouvellement de ce type d'expérience, laquelle avait aboli justement le sujet et nié l'autre dans ses différences (Arendt, 196 ; Enriquez, 1983 ; Bauman, 2002). Cette préoccupation sera reprise à sa manière dans les travaux de psychosociologie des organisations, en posant des questions sur les liens qu'entretiennent l'acteur/sujet, l'action et le changement, l'acteur/sujet et la création, l'organisation et le pouvoir, l'affectivité et l'organisation et l'idéologie et l'organisation. En outre, ils permettront de mieux comprendre certains dispositifs, certains comportements et certaines tensions que l'on peut observer dans les organisations contemporaines. Ces travaux, à part quelques exceptions notables (Brabet, 1993 ; Chanlat, 1990 ; 1998), seront peu ou pas cités par les chercheurs en gestion alors qu'un nombre important de ces psychosociologues ont passé leurs temps à faire des enquêtes de terrain dans des univers organisés, y compris des entreprises.

Plus généralement, ce courant de langue française, étant d'ailleurs plus critique que ces vis-à-vis de langue anglaise (Amado, Faucheux et Laurent, 1990), se retrouve plus proche des préoccupations des Critical Management Studies, telles qu'elles sont présentées dans de nombreuses publications récentes (Alvesson et Willmott, 2009 ; Golsorkhi, Huault et Leca, 2009 ; Allard-Poesi-Loilier, 2009). Il est dommage qu'un grand nombre de chercheurs en gestion, notamment de langue française, ignorent ou encore laissent dans l'ombre de tels travaux qui ont souvent abordées des questions centrales bien avant la constitution des CMS et qui connaissent par ailleurs une audience notable en Amérique latine, notamment au Brésil (Vergara, 2006 ; Fachin et Cavedon, 2006).

### 3.2. Le courant managérial

L'univers de la recherche en gestion de langue française a aussi été le creuset de pensée critiques tant en France que dans d'autres pays francophones, notamment au Québec et en Belgique. Dans l'Hexagone, ces travaux ont émergé, dans deux sphères différentes : d'une part dans des cercles universitaires et d'autre part, dans de grandes écoles d'ingénieurs et de commerce.

Au cours des années cinquante, sous l'influence américaine ( Djelic, 1998), la création des IAE, et en 1968, celle de l'université Paris-Dauphine dédiée aux sciences des organisations et de la décision, conjuguée à l'action de la FNEGE et à la montée de la recherche dans de grandes écoles de commerce ont en effet permis, comme on l'a déjà mentionné, le développement de la recherche française en gestion (Chessel et Parvis, 2001). Parallèlement, la création de laboratoires de recherche dédiés à la gestion dans deux des grandes écoles d'ingénieurs, le CRG de l'Ecole polytechnique (Berry, 1977) et le CGS de l'Ecole des Mines (Riveline, 1985) n'a pas été sans avoir, elle aussi, un rôle également éminent dans ce mouvement. Comme le rappelait à l'époque Claude Riveline, le fondateur du CGS, cette organisation propre à la France n'est pas sans intérêt pour le développement de pensées originales :

« A cet égard, la France bénéficie de cette singularité que constituent les Grandes Ecoles d'ingénieurs. Ayant un accès aux terrains dont ne disposent guère les universitaires, même américains, les Grandes Ecoles ont des étudiants qui ne se sentent pas liés à une discipline particulière, pas plus que les corps enseignants, recrutés de manière plus diversifiée que leurs collègues universitaires. Les thèses et les revues spécialisées pesant d'un poids moindre dans leur destin professionnel, ils peuvent s'aventurer dans des investigations qui ne relèvent d'aucune voie déjà balisée, et prendre le temps de revendiquer et d'obtenir un statut officiel pour leurs démarches, ce qui est à présent le cas pour la recherche en gestion. Il se trouve donc que c'est

dans le milieu même où s'étaient jadis exprimée de façon dramatique la différence entre le dur et le mou que le caractère fallacieux de cette distinction se trouve affirmé avec éclat.»(1985, p12).

En ces temps actuels de normalisation scientifique, ce rappel à la singularité de certains développements institutionnels n'est peut-être pas sans intérêt car l'originalité et la créativité ne passent-elles pas par là ?

De cet imposant corpus de travaux multiples et protéiformes, nous n'évoquerons brièvement que ceux qui sont ici les plus marquants de notre point de vue. Pour notre part, les réflexions critiques les plus anciennes en gestion ont porté principalement sur les éléments suivants : l'épistémologie, (Lemoigne, 198 ; Martinet, 1990), la rationalité des décisions (Riveline, 1985 ; Sfez, 1973, 1992 ; Thoenig, 1973), le pouvoir et la stratégie (Martinet, 1984), l'illusion technologique et managériale (Berry,1977 ; Villette, 1988), l'importance de l'histoire dans la compréhension des processus de gestion (Fridenson, 1989, 1994 ; Hatchuel, 2004, voir la revue *Entreprise et Histoire*), les valeurs et l'idéologie (Pesqueux, 2000 ; Boltanski et Chiapello, 1999), le marketing (Laufer et Paradeise, 1982), le genre (Laufer, 1982 ; Aubert, 1982), l'identité de l'entreprise (Reitter et Larçon, 1979), la GRH (Brabet, 1993 ; Galambaud, 1980 ; Louart, 1993 ; Igalens), la méthodologie de recherche (Berry, Girin), le langage (Girin, 1984 ;1990), la comptabilité (Colasse et Richard), la gouvernance (Pesqueux, Capron, Quairel).

**Sous l'appellation anthropologique, une autre perspective s'est également constituée. Elle a émergé principalement au Québec même si ces racines étaient bien françaises. Par certains aspects, cette perspective s'inspirait de réflexions issues de nombreuses disciplines en sciences sociales et en sciences du vivant qui cherchaient à mieux rendre compte de la complexité de l'action humaine ; elle désirait élargir la vision prédominante dans le champ des sciences de gestion et des organisations : un être humain vue comme un homo economicus, rationnel et réagissant à des stimuli externes, et dont l'universalité historique occidentale, voire américaine n'était pas discutable (Dufour, 1985 ; Chanlat 1996).**

**C'est pour offrir une alternative au comportement organisationnel classique que ces chercheurs francophones en gestion ont donc essayé de défendre une conception anthropologique de ce type, à partir d'un ensemble de connaissances fondamentales de l'être humain, de la proposer aux managers et d'édifier une véritable anthropologie des organisations qui restaure l'unité et la spécificité de l'humanité, identifie les dimensions fondamentale et les différents niveaux d'analyse. C'est la raison pour laquelle le travail a porté d'une part sur l'importance des fondements anthropologiques mis en évidence par les sciences humaines (Dufour et Chanlat, 1985), sur son lien avec le management (Aktouf, 1986) et sur les dimensions oubliées en gestion qu'étaient la parole et le langage, l'espace-temps, la vie psychique, l'altérité, la vie symbolique et la question du plaisir et de la souffrance (Chanlat, 1990).**

**Inspiré par Mauss, Polanyi et bien d'autres chercheurs (Braudel, 1979 ; Gusdorf, 1969 ; Morin, 1973 ; Sahlins, 1976 ; 1989), qui ont cherché à développer une vision intégrée des sciences sociales, ce mouvement anthropologique était aussi concerné dans le contexte organisationnel par un objectif éthique : rendre les lieux de travail des places où il fait bon vivre. Comme nous pouvons le noter, d'une certaine façon, ce courant a posé en gestion la**

**question du bien être au travail et de l'éthique de l'action collective bien avant les réflexions que l'on a pu voir apparaître au cours de la dernière décennie autour des risques psychosociaux dans les entreprises (Sahler,2008). Il a exercé et exerce une influence non négligeable en Amérique latine, notamment au Mexique, au Brésil et en Colombie en apparaissant comme une alternative aux enseignements du comportement organisationnel classique de langue anglaise (Vergara, 2006 ; Fachin et Avedon, 2006).**

De tous ces travaux critiques en gestion, nous aimerions maintenant, à titre d'illustration, en présenter brièvement une contribution, portant sur le langage et la parole.

### **3.2.1. La gestion : une affaire de parole**

Le monde de gestion est encore aujourd'hui trop souvent prisonnier d'une vision télégraphique de la communication (Grize, 1985 ; Girin, 1990). Par vision télégraphique, nous entendons une conception instrumentale, utilitaire et informationnelle de la communication, telle qu'elle s'exprime dans le bon vieux schéma émetteur-récepteur. Or, si certains aspects de la communication dans les organisations peut s'appréhender à travers la théorie de l'information, une théorie développée par des ingénieurs et des mathématiciens après la Seconde Guerre mondiale, il reste que leur modèle ne rend pas compte de la complexité et des fonctions du langage humain.

Le langage et la parole sont en effet constitutifs de l'expérience humaine. Comme l'a écrit Benveniste ' C'est dans et par le langage que l'homme se constitue comme sujet'. Les activités de langage sont donc fondamentales à l'expression de la subjectivité, constitutives de tout être humain. Le monde de l'organisation, en tant que monde humain, est un univers de langage et de non-dits à l'intérieur duquel s'entrechoquent les paroles individuelles, les pratiques langagières écrites ou orales des uns et des autres (ouvriers, employés, techniciens, cadres, managers, etc..), les silences et l'ordre des différents discours. Cet univers langagier baigne lui-même dans une langue ou des langues officiellement reconnue par l'État, ou encore dans une langue imposée par l'investisseur étranger ou par l'ordre régional ou mondial. Cette pluralité linguistique, souvent sources de tension à la fois à l'intérieur de l'organisation et à l'extérieur, nous montre que le choc concret des langues exprime à un autre niveau, d'une certaine façon, le conflit entre identités collectives distinctes.

Or, face à cette réalité langagière du monde des organisations, l'univers de la gestion a été particulièrement muet ; à part le constat que fait Mintzberg dans sa thèse de doctorat portant sur le travail des managers au quotidien en 1973 dans lequel il note que le manager passe la plupart de son temps à communiquer (1973), quelques réflexions éparses dans le monde anglo-saxon, mises en évidence par Donnellon (1986), un article de Omar Aktouf (1986) et le colloque de Montréal organisé par Maurice Dufour et Alain Chanlat en 1980 à l'École des HEC de Montréal, au cours duquel la linguistique était convoquée en la présence de Jean-Blaise Grize, et qui donnera lieu à une publication en 1985, « La rupture entre les entreprises et les hommes », peu de gens en gestion s'intéresse jusqu'au milieu des années 80 à la question du langage et de la parole dans les organisations.

Comme le rappellent si justement Robert Westwood et Stephen Linstead dans leur introduction à l'ouvrage qu'ils ont dirigé en 2001, *The Language of Organization* :

« Le langage était vu naïvement et simplement comme un moyen de communication, son statut ontologique n'était pas posée, son rôle épistémologique n'était pas exploré. Le langage en soi (per se) n'avait jamais fait l'objet de recherches et d'une problématisation théorique ; Il était considéré pour acquis et utilisé comme une ressource explicative. » (p1).

Ce qu'a confirmé un travail de recherche fait sur la place du langage dans les écrits des textes classiques de management qui montrait que la vision la plus commune demeurait dans ces textes une vision instrumentale et utilitaire (Blumel et Chanlat, 1997).

Par la suite, sous l'impulsion d'un certain nombre de collègues en gestion, notamment Jacques Girin, Alain Chanlat, Renée Bédard, Jean-François Chanlat et Richard Déry et plus globalement du réseau « Langage et travail » (Borzeix, Boutet, Frankael, Pene, ...) s'amorce une réflexion sur le rapport qu'entretiennent la parole et le langage avec l'organisation, la gestion et le travail.

Dans un ouvrage marquant et remarqué (1990), les premiers cités exposent comment la parole et le langage sont mis de l'avant dans la dynamique humaine des organisations et les problèmes que la vision télégraphique du langage, dominante en gestion, entraîne dans la gestion au quotidien, d'autres aborderont une conception communicationnelle des organisations pas très éloigné de cette posture (Giroux, Demers, Giordano).

En d'autres termes, si, comme le constate Pierre Cossette, il existe encore peu de modèles de la relation langage/organisation (1998) alors que la notion de culture, quant à elle, a explosé; il faut noter que, dans ce cas-ci, les chercheurs de langue française étaient quelque peu à l'avant-garde et Jacques Girin en était en France celui qui en avait fait son objet d'études privilégié (Bayart, Borzeix et Dumez, 2010).

En effet, si on peut observer que le langage a suscité un peu d'intérêt dans la communauté des gestionnaires de langue anglaise, au cours des années 90 (March et Boden, 1994) (voir certains publications du SCOS), il a fallu tout de même attendre 2001 pour voir un ouvrage de chercheurs en gestion portant sur ce sujet, l'ouvrage de Westwood et Linstead, déjà cité et l'année 2004, pour voir un numéro d'une grande revue américaine traitée du même sujet (Academy of Management). En 2008, dans un article de synthèse, Welch et Welch soulignent dans un article synthèse, de nouveau, la faiblesse de la réflexion à ce sujet dans le domaine du management international :

« As companies expand internationally and their foreign operations become more dispersed, language demands increasingly become an issue in inter-unit knowledge transfers. This seems axiomatic, yet it is surprisingly ignored in the broad sweep of international business research on knowledge transfer ». (Welch et Welch, 2008, p1).

Comme nous pouvons le voir, les chercheurs francophones ont été souvent parmi les premiers en gestion à mettre en valeur le rôle du langage dans l'action managériale. Les CMS, en insistant sur le rôle du discours managérial et la place de la parole au travail, ne devraient pas l'oublier ; il y a en effet un chemin déjà emprunté qui serait utile à revisiter autour du pouvoir des mots et de l'activité verbale au travail (Boutet, 2010).

Comme les sciences de gestion sont des sciences de l'action sociale, un autre ensemble de travaux peut-être d'un grand intérêt pour les études critiques en gestion. En France, ces nombreux et riches travaux renvoient principalement à l'anthropologie économique (Godelier, Caillé), à ceux des économistes hétérodoxes (Boyer, Aglietta, Favereau, ...), des sociologues (Le Goff, Boltanski, Bourdieu...), des sciences du langage et en particulier à ceux les sciences du travail. C'est de celles-ci que nous allons parler maintenant.

### 3.3. Les sciences du travail

Les sciences du travail, sont une autre source intéressante à laquelle les études critiques en gestion peuvent également puiser. Les sciences du travail regroupent en effet un ensemble de disciplines (ergonomie, psychologie, sociologie, anthropologie, histoire) qui cherchent à comprendre le rapport que les humains entretiennent avec ce qu'on appelle dans nos sociétés, depuis la révolution industrielle, le travail ou encore le travailler. Nous retiendrions ici juste quelques travaux qui nous apparaissent particulièrement intéressants pour les études critiques. Les premiers portent sur l'idée que les humains dans les organisations sont des travailleurs en situation ; les deuxièmes sur le désir de reconnaissance; et les troisièmes sur le rôle du corps dans l'activité de travail.

### **3.3.1. Les humains dans les organisations : des travailleurs en situation**

La vie sociale dans les organisations ne se fait pas dans le vide. Elle est toujours médiatisée par le travail concret que les salariés accomplissent au sein de leur organisation. C'est en cela que nous sommes tous, des travailleurs en situation, c'est-à-dire que nos actions, notre subjectivité et notre identité au travail sont en lien direct avec ce que nous faisons concrètement. Notre rapport à l'organisation passe par les tâches que nous accomplissons dans le quotidien du travail. Cette question, centrale dans la compréhension des comportements au travail (Dejours, 1980, 1993) est pourtant largement évacuée par les sciences de gestion. La question du rapport management/travail est en effet encore largement à construire en gestion. (Le premier Master qui en a fait son objet n'a été lancé à Dauphine qu'en 2008).

Une des contributions fondamentales des sciences du travail à l'intelligibilité de ce qui se joue en situation est justement d'avoir montré que le travail prescrit est toujours différent du travail réel et donc que les procédures, les règles, les manières de faire prescrites ne sont jamais suivies à la lettre. En raison de l'incertitude propre à chaque situation de travail, chacun d'entre nous recompose plus ou moins ce qu'il a à faire en situation. Ce constat est aisément vérifiable dans tous les milieux professionnels. Les organisations fonctionnent parce que les individus en situation concrète de travail mobilisent leur intelligence pratique (la métis) pour faire en sorte que cela marche en dépit des règles et des procédures prescrites souvent inapplicables en l'état. Autrement dit, ils procèdent à des transgressions ordinaires pour bien faire leur travail en contexte (Reynaud, 1989 ; Alter, 2002, Babeau et Chanlat, 2008)

Une direction et un management très éloignés des réalités du terrain sont bien souvent la cause de cet écart entre le prescrit et le réel. On peut alors mieux comprendre pourquoi les chefs qui ont une bonne connaissance des contraintes du terrain par leur propre expérience ont en général une bonne compréhension de ces écarts entre le prescrit et le réel. En revanche, ceux et celles qui n'en ont qu'une connaissance abstraite et lointaine ont du mal à comprendre ce qui se passe. Cela est d'autant plus problématique que cela peut parfois se conjuguer à un manque d'écoute chronique. Un manager à l'écoute s'est donc un manager qui permet à ses collaborateurs et à ses subordonnés de dire ce qu'ils vivent réellement en toute franchise. Si de tels espaces de parole sont possibles, il permettra de réduire l'écart entre le prescrit et le réel et par la même, à créer les bases d'un management plus proche des exigences concrètes du terrain. En effet, il tiendra compte de l'ensemble des activités déployées par les personnes au travail pour faire face à ce qui n'est pas donné par l'organisation formelle du travail,

c'est-à-dire, de ce qu'on qualifie en ergonomie, de travail, lequel par définition a toujours une part imprédictible (Daniellou, 19) ; ce qui fait que l'évaluation pose de sérieux problèmes. Comment en effet évaluer un travail que l'on connaît mal ? (Dejours, 2004).

### **3.3.2. Le désir de reconnaissance au cœur de la dynamique du travail**

Une deuxième contribution des sciences du travail provient de la psychodynamique et de la psychologie clinique du travail. Elle s'est attaché à montrer combien la visibilité et la reconnaissance sont des éléments centraux de la relation entre toute personne et son travail et du plaisir et ou de la souffrance que nous pouvons éprouver en situation de travail (Dejours, 1980,1990,1993).

Dans toute organisation, il y a en effet des emplois plus ou moins cachés, voire totalement invisibles. Pensons aux personnes qui assurent l'entretien, à certaines tâches administratives ou productives qui passent inaperçues. Si notre travail nécessite un minimum de visibilité, il est également fondamental qu'il soit reconnu. La reconnaissance est au cœur de la dynamique humaine au travail. La reconnaissance passe par deux types de jugement : le jugement de beauté, celui des pairs et le jugement d'utilité, des résultats, celui de la hiérarchie. Le premier renvoie à la beauté du travail, c'est-à-dire à un jugement esthétique que font les pairs ou auquel peut aussi avoir recours le supérieur hiérarchique lorsqu'il a l'expérience du travail.

Ce jugement se retrouve très clairement bien sûr chez les artisans et tous les gens de métier à travers la notion de bel ouvrage. Mais on peut aussi le rencontrer dans tous les emplois à des degrés divers. Le second, le jugement d'utilité est souvent plus important que le premier, notamment dans un contexte où l'efficacité est devenue une obsession. Il touche les résultats obtenus et il est donné généralement par le supérieur hiérarchique. Ce jugement doit être équitable, c'est-à-dire que l'on doit reconnaître le travail accompli en relation avec les difficultés rencontrées et en comparaison avec d'autres emplois analogues. Car les personnes sont très sensibles à l'injustice de traitement (Dejours, 2004) ; on ne peut construire un système social viable, intéressant pour les personnes sans tenir compte de cette question de la reconnaissance au travail. Et cette reconnaissance doit être en relation avec la situation vécue au travail. Tel est un des enseignements clés des sciences du travail et de la psychologie du travail d'inspiration clinique (Dejours, 1980, 1990, 1993 ; Clot, 199 ; Lhuillier, 200). Ces travaux ne sont pas sans intérêt pour des chercheurs en gestion animés par une volonté de transformer l'expérience de travail dans les organisations pour que celle-ci soit plus en rapport avec ce que les gens attendent et veulent faire. Elle est également en résonance avec les travaux de Axel Honneth, le successeur de Habermas à l'université de Francfort (2004).

### **3.3.3. Les humains dans les organisations et la question du corps**

Les personnes au travail ne sont pas non plus que des abstractions. Elles s'incarnent dans des corps. Cette « corporéité » de l'être humain donne des possibilités à la fois de se mouvoir, d'agir, de penser, de sentir, de toucher, de voir, de savourer, d'éprouver du plaisir ou encore de souffrir ; autrement dit, toutes les actions humaines mobilisent le corps d'une manière ou d'une autre. Cette question qui peut apparaître une évidence à certains l'est moins quand on

regarde comment certaines pratiques de gestion font fi de cette réalité.

Tout ce qui s'écrit, de nos jours, autour de la notion de stress, de fatigue et d'épuisement professionnel nous rappelle cet état de fait. En effet, lorsque les modes de gestion et l'organisation du travail ne tiennent pas compte des fonctionnements biologique et psychologique de l'être humain, on assiste à une dégradation de la santé mentale et physique des salariés ; cette réflexion n'est pas récente (Karasek, 1979, Karasek et Theorell, 1990; Aubert et de Gaujelac, 1991; Dejours, 1980, 1990) même si elle a pris un regain d'actualité au cours des dernières années à la suite de nombreux constats statistiques et cliniques( Dejours, 1998 ; Irigoyen, 1998; Brunstein, 1999; Cooper; 2000; Anact, 2008).

La question du corps ne se pose pas uniquement dans le cas de la santé et du bien être. Elle est présente à chaque instant. Quand on parle de communication, de rapport à autrui, de rapport homme-femme, de rapport à l'espace-temps, le corps est toujours engagé et participe à la construction du sens de nos comportements (Hall, 1994; Le Breton, 1998) La réalité virtuelle n'existe pas non plus sans cet enracinement corporel. Comme le montrent très bien les récentes études sur le travail virtuel, l'expérience virtuelle ne sera jamais équivalente à l'expérience réelle. Car, d'un côté, nous avons une expérience simulée qui ne rend pas compte de l'ambiance et du contexte socioaffectif réel et de l'autre, nous avons l'action humaine dans sa réalité concrète faite d'incertitude, de comportements imprévus, de problèmes techniques, etc.. (Dubey, 2001). Autrement dit, l'affectivité, le lien social, le faire ensemble sont toujours incarnés. C'est ce qui explique peut-être que l'utilisation croissante des nouvelles technologies de la communication dans les organisations ne se conjugue pas avec une diminution des réunions ou que les formes d'enseignement à distance demeurent encore marginales.

### **Conclusion : le devoir de mémoire bibliographique**

Tout champ de recherche a une histoire. Dans le cadre de cette communication, nous avons essayé de rappeler quelques éléments concernant la genèse des études critiques dans le champ des organisations et de la gestion ; nous avons voulu montrer qu'avant l'explosion de ce qu'on appelle aujourd'hui les CMS, tant dans le champ anglophone et francophone, il a existé un grand nombre de travaux critiques, souvent oubliés, voire méconnus des auteurs qui s'inscrivent dans ce champ, notamment en France.

En ce début de XXI<sup>e</sup> siècle, un certain nombre de facteurs ( la complexité des problèmes auxquels nous sommes confrontés, tant au niveau national qu'au niveau international, l'importance de la diversité culturelle, l'accent mis sur les aspirations individuelles ce que Michel Foucault qualifiait de souci de soi, le besoin de solidarité, les défis à la fois techniques et éthiques) nous invitent donc à revisiter des courants d'idées, parfois anciens, dont l'objectif n'était pas uniquement de dénoncer les pratiques organisées mais aussi de proposer des modèles de management et organisationnels plus respectueux des être humains.

Comme pour ces courants d'idées, la renaissance de la vie humaine dans les organisations était en effet ce qui était en jeu dans cette entreprise critique, il n'y a aucune raison que les chercheurs qui s'inscrivent aujourd'hui dans les CMS n'en tiennent pas compte. Au contraire, ces réflexions peuvent alimenter les pensées actuelles, voire s'en inspirer pour aller plus loin. C'est ce que nous enseignons d'ailleurs la lecture de certains travaux de CMS de langue anglaise où les références aux écrits plus anciens sont clairement mis en évidence (Alvesson et Willmott, 2005).

Ces travaux, notamment de langue française, d'une grande richesse et d'une grande originalité méritent d'être mieux connus par le champ des CMS actuels, d'autant que dans certains cas, ils

ont, comme nous l'avons souligné plus haut, largement précédé les questionnements d'aujourd'hui ou développés des postures intéressantes pour rendre compte de la réalité organisationnelle, telle qu'elle est vécue au quotidien.

Or l'ignorance, la méconnaissance ou l'oubli de ces travaux que nous pouvons remarquer parfois dans certaines publications est regrettable pour le développement du champ et le chercheur lui-même car ni l'un ni l'autre n'ont à gagner à demeurer amnésique à ce sujet. L'histoire des idées nous le montre régulièrement.

Ce rappel nous apparaît d'autant plus salutaire que nous observons depuis maintenant quelques années une tendance à diminuer le nombre de références à des travaux anciens, tant dans les thèses que dans les articles, ou les communications dans des colloques.

Sous l'influence de certaines normes dites scientifiques, provenant plus des sciences expérimentales et de certains canons anglo-saxons discutables, nombreux sont en effet les auteurs qui n'ont que des références bibliographiques essentiellement très récentes, c'est-à-dire ne dépassant pas quelques années. Pour d'autres, citer des travaux de plus de dix ans, voire plus anciens encore, semble relever de la préhistoire ou de l'archaïsme. Comme ces publications cherchent à s'inscrire davantage dans le champ de langue anglaise, ce mouvement est aussi particulièrement défavorable aux références de langue française puisque la plupart ne sont malheureusement pas accessibles dans cette langue.

Plus généralement, ce constat nous amène enfin à penser que certains chercheurs de langue française, pour ne pas dire français, ne connaissent pas vraiment bien l'histoire de leur champ. C'est pour toutes ces raisons que nous espérons que cette communication contribuera modestement à remédier à cette amnésie partielle, voire totale de certains de nos collègues ; et à faire vivre ce devoir de mémoire bibliographique, essentielle à la dynamique du champ qui est ici le nôtre : les études critiques en management ou CMS et à son développement, notamment en langue française et d'une certaine manière à renouer ainsi avec ses traditions intellectuelles qui ne sont pas sans intérêt pour le futur des recherches en gestion.

### **Références**

Aktouf, O. (1986), « La parole dans la vie de l'entreprise : faits et méfaits, *Gestion, Revue internationale de gestion*, 11, 4, novembre, 31-37.

Aktouf, O (1989). *Le management entre tradition et renouvellement*, Montréal : Gaëtan Morin éditeur.

Ackers, P., Smith.C and Smith.P (dir). (1996), *The New Workplace and Trade Unionism*, Londres : Routledge.

Ackroyd, S, Thompson, P, Batt, R and Tolbert, P.S, (dir) (2005), *The Oxford Handbook of Work and Organization*, Oxford University Press : Oxford.

Adorno, T. et Horkheimer, N. (1944, 1974), *La dialectique de la raison Fragments philosophiques*, Paris : Gallimard.

Allard-Poesi, F et Loilier, T. (2009), « Qu'est-ce que la critique en Sciences du Management ? Que pourrait-elle être ? ». *Série Etudes Critiques en Management, Economies & Sociétés*,

L. Bonneville, E. George & R. Carbasse, JF. Chanlat

décembre, 1975-1999.

Alexander, J. (1982), *Sociologie et Sociétés*,

Allen, V.L (1967). « Fondements conceptuels de la théorie des organisations », *L'Homme et la société*, Vol4, 79-97.

Allen, V.L (1970). *Social Analysis : A Marxist critique and Alternative*, Londres : Longman.

Alter, N (2002). *L'innovation ordinaire*, Paris : PUF.

Althusser, L (1968). *Pour Marx*, Paris : Maspéro.

Alvesson, M and Willmott, H (dir) (1992), *Critical Management Studies*, Londres : Sage.

Alvesson, M and Willmott, H (dir) (2003), *Studying Management Critically*. London : Sage.

Alvesson, M. (2003), « Critical Organization Theory » in Czarniawska, B et Sevon, G (dir), *The Northern Lights Organization Theory in Scandinavia*, Copenhagen, Copenhagen Business School, 151-174.

Alvesson, M. Bridgman, T .et Willmott, H .(2009) *The Oxford Handbook of Critical Mangement Studies*, Oxford : Oxford University Press.

Anderson, P. (1977), *Sur le marxisme occidental*, Paris : F Maspéro.

Amado, G

Anzieu, D. et Martin (1974) *La dynamique des groupes restreints*. Paris, PUF.

Atlan, H. (1979), *Entre le cristal et la fumée*, Paris : Le Seuil.

Arendt, H.(1972), *Le système totalitaire*, Paris : Le Seuil.

Aron, R (1964), *Démocratie et totalitarisme*, Paris : livre de poche.

**Aubert, N et de Gauléjac, V. (1991), *Le coût de l'excellence*. Paris, Seuil.**

Babeau, B et Chanlat, J-F. (2008). « La transgression, une dimension oubliée de l'organisation », *Revue française de Gestion*, volume 34, numéro 183, 201-219.

**Ballé, C.(1989), *Sociologie des organisations*, Paris : Que sais-je ?**

**Barus-Michel, J, Enriquez, E et Lévy, A (Dir). (2002), *Vocabulaire de la psychosociologie*, Toulouse : Eres.**

Bauman, Z, (2002), *Modernité et holocauste*, Paris : La Fabrique.

L. Bonneville, E. George & R. Carbasse, JF. Chanlat

Bayart, D, Borzeix, A et Dumez, H. (2010). Langage et organisations Sur les traces de Jacques Girin, Paris : Les éditions de l'Ecole polytechnique.

Benson, K. (1977) « Organizations : A Dialectical View », Administrative Science Quarterly, Vol 22, no1, 1-21. Traduction française dans

Bernoux, P. (1985), Sociologie des organisations, Paris : Seuil.

Berry, M. (1977), Une technologie invisible ? L'impact des instruments de gestion sur l'évolution des systèmes humains, Paris : cahiers de recherche du CRG, Ecole polytechnique.

**Bion, W.R. (1972). Recherches sur les petits groupes, Paris : PUF.**

**Blau, P. et Scott, R. (1962), Formal Organizations, New York :**

Blumel, R et Chanlat, J-F (1997), « La place du langage chez les auteurs classiques en gestion : une analyse critique », cahier de recherche du Cetai, no 99-10, HEC-Montréal, septembre.

**Boltanski, L et Chiapello, E. (1999), Le Nouvel esprit du capitalisme, Paris : Gallimard.**

**Bolton.C et Houlihan.M. (dir), (2008).Work Matters: Critical Reflections on Contemporary Work, Londres : Palgrave.**

Bouilloud, J-P et Lécuyer.(1994) L'invention de la gestion. Paris : L'Harmattan.

Bourdieu, P et Carles, P, (2004), La sociologie est un sport de combat, Paris : Arcades Video.

Boutet, J, (dir).(1995), Paroles au travail. Paris: L'Harmattan.

Boutet, J. (2010). Le pouvoir des mots, Paris :

Brabet, J,(dir), (1993). Repenser la gestion des ressources humaines, Paris : Economica.

Braverman, H (1974), Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century, New York, Monthly Review Press.

Brunstein, I, (dir).(1999). L'homme à l'échine pliée Réflexions sur le stress professionnel, Paris:Desclée de Brouwer.

Burawoy, M (1979), Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process Under Monopoly Capitalism, Chicago : University of Chicago Press

L. Bonneville, E. George & R. Carbasse, JF. Chanlat

Burawoy, M.(2008), « The Public Turn : From Labor Process to Labor Movement », *Work and occupations*, vol. 35, n°4, 371-387 .

Burrell, G et Morgan, G. (1979), *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*, Londres : Heineman.

Calvez, J-Y (1970). *La pensée de Karl Marx*, Paris : Seuil.

Castel, R ; (1995 ; 2000), *Les Métamorphoses de la question sociale, une chronique du salariat*, Paris : Fayard, réédition, Paris : Folio-Gallimard.

Castoriadis, C. (1975), *L'institution imaginaire de la société*, Paris : Seuil.

Chanlat, J-F et Séguin, F.(1987), *L'analyse des organisations une anthologie sociologique*, Tome II : les composantes de l'organisation, Montréal, Gaëtan Morin éditeur.

Chanlat, J-F. (1989), «L'analyse sociologique des organisations : un regard sur la production anglo-saxonne contemporaine (1970-1988)», *Sociologie du travail*, n° 3, 1-21.

Chanlat, J-F, (dir). (1990). *L'individu dans l'organisation Les dimensions oubliées*. Ste Foy: Les Presses de L'Université Laval, Paris: Eska.

Chanlat, J-F. (1992). « From Cultural Imperialism to Independence : Francophone Resistance to Anglo-American Definitions of Management Knowledge in Québec », in Clegg,S.R et Palmer, G. (dir), *The Politics of Management Knowledge*, Londres : Sage, 121-140.

Chanlat, J-F, (1992). «L'analyse des organisations : un regard sur les productions de langue française contemporaines (1950-1990)», *Cahiers de recherche sociologiques*, #18-19, 93-138

Chanlat,J-F.(1994). «Francophone Organizational Analysis (1950-1990) : An Overview», *Organization Studies*, 15/1, 47-80.

Chanlat, J-F. (1998). *Sciences sociales et management Plaidoyer pour une anthropologie générale*. Ste-Foy: Les Presses de L'Université Laval, Paris : Eska.

Chanlat, J-F, Fachin, R et Fischer, T. (dir) (2006), *Análise das organizações Perspectivas latinas*, Porto Alegre : UFRGS Editora.

Clegg, S et Dunkerley, D. (dir) (1977), *Critical Issues in Organizations*, Londres : Routledge et Kegan Paul.

Clegg, S et Dunkerley, D (1980). *Organization, Class and Control*, Londres : Routledge et Kegan Paul.

Clot, Y. (1999), *La fonction psychologique du travail*, Paris : PUF.

L. Bonneville, E. George & R. Carbasse, JF. Chanlat

Cooper, R. et Burrell, G (1988), « Modernism, Postmodernism and Organizational Analysis », *Organization Studies*,

**Crozier, M, (1964), Le phénomène bureaucratique, Paris : Seuil.**

**Cusset, F. (2003), French Theory Foucault, Derrida, Deleuze et Cie et les mutations de la vie intellectuelle aux États-Unis, Paris : La Découverte.**

**Czarniawska-Joerges, B. & Guillet de Monthoux, P. (1994), Good novels, better management: reading organizational realities, Chur: Harwood Academic Publishers.**

**Czarniawska-Joerges, B. (1998), Narrative approach in organization studies, Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.**

**Daniellou, F.(1996),l 'Ergonomie en quête de ses principes. Débats épistémologiques, Toulouse : Octarès**

**David, A. Hatchuel, A et Laufer, R .(2001), Les nouvelles fondations des sciences de gestion, Paris : Vuibert/Fnege.**

Dejours, C. (1980 ; 1993). *Travail et usure mentale*. Paris: Bayard.

Dejours, C. (2004). *L'évaluation du travail à l'épreuve du réel*, Paris : INA.

**Desreumaux, A, Théorie des organisations, Paris, 2è édition, EMS, 2005.**

Dilthey, W, *Critique de la raison historique. Introduction aux sciences de l'esprit et autres textes*, Paris, Éditions du Cerf, édition française, 1<sup>ère</sup> édition 1883.

Djelic, M-C. *Exporting the American Model*, Oxford : Oxford University Press.

Donnellon, A. (1986), « Language and communication in organization : bridging cognition and behavior » in Sims, H.P et Gioa, D.A (dir). *The thinking organization : dynamics of organizational social cognition*, San Francisco : Jossey-Bass, 136-164.

Dufour, M. (1985), « Introduction », in Dufour, M et Chanlat, A. *La rupture entre l'entreprise et les hommes*. Paris: Éditions d'Organisation, .

Dufour, M et Chanlat, A. (dir), *La rupture entre l'entreprise et les hommes*. Paris: Éditions d'Organisation, 1985.

Dupuy, J-P (1982). *Ordres et désordres. Enquête sur un Nouveau Paradigme*, Paris : Le Seuil.

L. Bonneville, E. George & R. Carbasse, JF. Chanlat

Edwards, R. (1979). *Contested Terrain*, New York : Basic Books.

Elger .T and Smith.C (dir) (1994) *Global Japanisation*, Londres : Routledge.

Enriquez, E.(1983), *De la horde à l'État*, Psychanalyse du lien social, Paris : Gallimard.

Enriquez, E (1992), *L'organisation en analyse*, Paris : PUF.

Enriquez, E. (1997).*Les jeux du désir et du pouvoir dans l'entreprise*. Paris: Desclée de Brouwer.

Eraly, A. (1988), *La structuration de l'entreprise : la rationalité en action*, Bruxelles : Éditions de l'Université de Bruxelles.

Fachin, R et Cavedon, N.R. (2006), « As analise das organizaçoes nos pais francofonos : uma visao brasileira-francofilia ou francofobia ? », in Chanlat, J-F, Fachin, R et Fischer, T. (dir) (2006), *Analise das organizaçoes Perspectivas latinas*, Porto Alegre : UFRGS Editora , 171-194.

Fejto, F (1977), *L'héritage de Lénine*, Paris : Gallimard.

Etzioni, A. (1962), *Modern Organizations*, New York : Free Press.

Felstead, A and Jewson,N. (dir) (1999), *Global Trends in Flexible Labour*, Londres : MacMillan/Palgrave.

Francfort, I.; Osty, F.; Sainsaulieu, R. et Uhalde, M.(1995), *Les mondes sociaux de l'entreprise*. Paris : Desclée de Brouwer.

Fridenson, P. (1989), « Les organisations : un nouvel objet », *Annales, Economie, Sociétés, Civilisations*, 44, no 6, 1461-1477.

Fridenson, P.(1995), « L'entreprise face à son histoire : quel enjeu pour le management ? », *Les Annales de l'Ecole de Paris*, n° 1, pp. 285-290

Fournier, V and Grey, C (2000) 'At the Critical Moment'. *Human Relations*.

Galambaud, B., (1980), *Les faces cachées de la formation : Essai critique sur sa pratique en entreprise*, Paris : Collection Agir, Éditions Privat.

Girin, J. (1990). 'Problèmes du langage dans les organisations'. In : J-F, Chanlat (dir). *L'individu dans l'organisation Les dimensions oubliées*. Ste Foy: Les Presses de L'Université Laval, Paris: Eska, 1990; 1998.

L. Bonneville, E. George & R. Carbasse, JF. Chanlat

Goldman, P. et Van Houten.D (1977). « Managerial Strategies and the Worker : A Marxist Analysis of Bureaucracy », *The Sociological Quarterly*, 18(1), 108-125.

Gouldner, A.W (1971), *The Coming Crisis in Western Sociology*, Londres : Heineman.

Gramsci, A (1979). *Ecrits politiques*, Paris : Gallimard.

Grey, C. and Willmott, H.C. (dir) (2005), *Critical Management Studies: A Reader*, Oxford : Oxford University Press.

Grize, J-B.(1985), « Activités de langage et représentation », in Dufour, M et Chanlat, A. *La rupture entre l'entreprise et les hommes*. Paris: Éditions d'Organisation, 167-180.

Guérin, D (1970), *L'anarchisme*, Paris : Gallimard.

Guist-Desprairies, F. (2004), *L'imaginaire collectif*, Toulouse : Erès.

Gurvitch, G. (1972), *Dialectique et sociologie*, Paris : Flammarion.

Kaès, R. (1976), *L'appareil psychique groupal*, Paris, Dunod.

Karpik, L.(1972),

Harley, B. Hyman, J. and Thompson, P and (dir,) (2005), *Participation and Democracy at Work: Essays in Honour of Harvie Ramsay*, London : Palgrave.

Hassard, J et Pym, D. (1990), *The Theory and Philosophy of Organizations Critical Issues and New Perspectives*, Londres : Routledge.

**Hassard, J. (1993), « Postmodernism and Organizational Analysis : an Overview », in Parker, M et Hassard, J. (Dir) (1993), *Postmodernism and Organizations*, Londres : Sage, 1-23.**

**Hatchuel, A.(1999). « The foucauldian détour : a rebirth of Organization theory ? », *Human Relations*, vol 52, no 4.**

Hatchuel, A.(2004), « Histoire des révolutions de la gestion des entreprises », *La lettre de la régulation "Repenser la gestion. Un point de vue historique sur les firmes comme innovations institutionnelles" N° 47, janvier, GERME - Université Paris-7.*

Heydebrand, W (1977). « Organizational Contradictions in Public Bureaucracies : Toward a Marxian Theory of Organizations », *The Sociological Quarterly*, 18 (1),

Hirigoyen, M-F. (1998). *Le harcèlement moral*. Paris : livre de poche .

L. Bonneville, E. George & R. Carbasse, JF. Chanlat

Javeau, C. (1976), Comprendre la sociologie, Verviers : Marabout.

Jermier, J, Nord, Wand Knights, D (Dir) (1994) Resistance and Power in the Workplace, Londres : Routledge.

Karasek, R et Theorell, R. (1990). Healthy Work. New York : .

Knights, D. Willmott, H et Collinson, D (dir) (1985). Job Redesign: Critical Perspectives on the Labour Process.

Knights, D et Willmott, H (dir). (1986), Gender and the Labour Process, Londres : MacMillan

Knights, D et Willmott, H (dir) (1986) Managing the Labour Process, Londres : MacMillan

Knights, D et Willmott, H (dir) (1988) New Technology and the Labour Process, Londres : MacMillan

Knights, D et Willmott, H (dir) (1989), Labour Process Theory, Londres : MacMillan.

Lapassade, G. (1966). Groupes, organisations, institutions, Paris : Gauthier-Villars.

Larçon, J-P et Reitter, R. Structures de pouvoir et identité de l'entreprise, Paris : Nathan.

Le Breton, P. (1998). Anthropologie des émotions. Paris : PUF.

Lefort, C. (1971). Eléments d'une critique de la bureaucratie, Genève : Droz.

Lemoigne, J-L (1984). La théorie du Système général ; théorie de la Modélisation, Paris : PUF.

Lewin, K (1959). Psychologie dynamique, Paris : PUF.

Linstead, S, Maréchal, G et Chanlat, J-F (2008). « Towards Euranglo Research ? A Critical Comparison of Thirty Years of Anglo-Saxon and French Organizational Analysis », Anniversary Issue, Revue Sciences de Gestion 30th.

Lhuillier, D. (2002), Placardisés : Des exclus dans l'entreprise, Paris : Seuil.

Lourau, R. (1969), L'analyse institutionnelle, Paris : Minuit.

Lukacs, G. (1968), Histoire et conscience de classe, Paris :

Marcuse, H (1964). L'homme unidimensionnel, Paris : Denoël-Gonthier.

Marglin, S. (1974), « in Gorz, A (dir), Critique de la division du travail, Paris : Seuil.

L. Bonneville, E. George & R. Carbasse, JF. Chanlat

Marx, K (1974). Œuvres choisies, Paris : Gallimard, deux tomes.

Martinet, A-C (1984). Management stratégique : Organisation et politique, Paris : Mc Graw Hill.

Martinet, A-C (dir) (1990). Epistémologies et sciences de gestion, Paris : Economica.

McKinlay, D. and Smith, C. (Dir) (2009), Creative Labour: Working in Creative Industries, Londres : Palgrave.

Mills, C.W (1971), L'imagination sociologique, Paris : Maspéro.

**Mintzberg, H. (1973). The nature of managerial work, New York : Harper & Row.**

**Morin, E. (1973), La paradigme perdu : la nature humaine, Paris : Seuil.**

**Morin, E. (1977), La méthode I : La nature de la nature, Paris : Seuil.**

**Mounier, E ( 1946), Qu'est-ce que le personnalisme ?, Paris : Seuil.**

**Pagès, M et coll. (1979), L'emprise de l'organisation, Paris : PUF.**

**Papioannou, K (1972). Marx et les marxistes, Paris : Flammarion.**

**Parker, M et Hassard, J. (Dir) (1993), Postmodernism and Organizations, Londres : Sage.**

**Parker, M (2002) Against Management: Organisation in the Age of Managerialism. Oxford: Polity.**

Parsons, T (1956), « Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations », Administrative Science Quarterly, Vol 1, no1, 63-85 et no2, 225-239.

Perrow, C. (1979), « La théorie des organisations dans une société d'organisations », In Séguin, F et Chanlat, J-F. (1983, 1988). L'analyse des organisations une anthologie sociologique. Tome I : les Théories de l'organisation, Montréal : Gaëtan Morin éditeur, 461-471.

Pesqueux, Y. (2000), Le gouvernement de l'entreprise comme idéologie, Paris : Ellipses.

L. Bonneville, E. George & R. Carbasse, JF. Chanlat

Pitcher, P. Artistes, artisans et technocrates. Montréal, Québec/Amérique, 1995.

Popper, K, (1945), *The Open Society and Its Enemies*, Londres :

Prichard, C. Hull, R. Chumer, M. et Willmott, H. (dir) (2000), *Managing Knowledge: Critical Investigations of Work and Learning*, London : Macmillan/Palgrave.

Prigogine, I et Stengers, I. (1979), *La nouvelle alliance*, Paris : Gallimard.

Reynaud, J-D. (1989), *La régulation*. Paris : PUF.

Riveline, C. (1985), « Essai sur le dur et le mou », *La Jaune et la Rouge*, juin/juillet.

Rostov, W. (1964), *Les étapes de la croissance économique*, Paris : Seuil.

Sainsaulieu, R *Sociologie de l'organisation et de l'entreprise*. Paris: Presses de la Fondation des sciences politiques, 1987.

Sainsaulieu, R (2001). *Des sociétés en mouvement*, Paris : Desclée de Brouwer.

Salaman, G (1978). « Towards a Sociology of Organizational Structure ». *The Sociological Review*, vol 25, no3, 519-554.

Sartre, J-P. (1970), *L'existentialisme est un humanisme*, Paris : Nagel.

Séguin, F et Chanlat, J-F. (1983, 1988). *L'analyse des organisations une anthologie sociologique*. Tome I : les Théories de l'organisation, Montréal : Gaëtan Morin éditeur

Sfez, L. (1973 ; 1992), *Critique de la décision*, Paris : Presses de Sciences Po, 4ème édition.

Smith, C. Knights, D et Willmott, H (dir), (1991). *White Collar Work: The Non-Manual Labour Process*, Londres : MacMillan.

Smith, C et Thompson, P (dir) (1992) *Labour in Transition*, Londres : Routledge.

Starkey, F. (2005), « Un étranger dans une contrée étrange : l'accueil réservé à Michel Foucault dans la théorie des organisations anglo-américaines », in Hatchuel, A, Pezet, E, Starkey, K et Lenay, O (dir), *Gouvernement, organisation et gestion : l'héritage de Michel Foucault*, Ste Foy, Les Presses de l'université Laval, 31-50.

Strati, A. (1999). *Organization and Aesthetics*, London: Sage, traduction française (2004), *Esthétique et Organisation*, Ste-Foy : Les Presses de l'université Laval.

Sturdy, A. D. Knights, et Willmott, H. (dir) (1992). *Skill and Consent*, Londres : Routledge.

L. Bonneville, E. George & R. Carbasse, JF. Chanlat

Sturdy, A. Grugulis.I et Willmott.H (dir). ( 2001), Customer Service: Empowerment and Entrapment, London : Palgrave.

Supiot, A. (2010), L'esprit de Philadelphie : La justice sociale face au marché total, Paris : Seuil.

Thoenig, J-C. (1973), L'ère des technocrates, Paris : Les Editions d'Organisation.

Thompson .P et Warhurst.C. (dir), (1998) Workplaces of the Future, London : Macmillan/Palgrave.

Thorsrud, E et Emery, F.E, (1968).Form and content in industrial democracy, Londres : Tavistock.

Touraine, A. (1965), Sociologie de l'action, Paris : Seuil.

Touraine, A. (1973), Production de la société, paris : Seuil

Touraine, A. (1974), Pour la sociologie, Paris : Seuil.

Vergara, S.C (2006). « Analise organizacional no Brazil : em busca da independencia intelectual », In Analysis das organizações, Perspectivas latinas, Jean-François Chanlat, Roberto Fachin , Tânia Fischer ,( direction), Porto Alegre : Les Presses de l'Université Fédérale de Rio Grande Do Sul, 219-238.

Villette, M. (1988), l'Homme qui croyait au Management, Paris : Le Seuil.

Von Foerster, (1960), Self-Organizing Systems, New York Pergamon Press.

Warhurst, C, Keep.E, et Grugulis.I (eds, 2004), The Skills That Matter, London: Palgrave.

Warhurst, C. Eikhof, D.R et Haunschild,A. (dir). (2008), Work Less, Live More, Londres : Palgrave.

Weber, M, Essais sur la théorie de la science (1904-1917), traduction partielle par Julien Freund, Plon, 1965; édition de poche, Pocket, 1992..

Weber, M. (1921, 1972). Économie et sociétés. Paris: Plon.

Welch,D. et Welch, L.R. (2008), « The importance of language in international knowledge transfer », Management international review, July, 1-30.

**Westwood et Linstead, S (dir (2001). The language of organizations. London: Sage.**

**Wilkinson.A et Willmott.H (dir) (1994). Making Quality Critical, Londres : Routledge.**

L. Bonneville, E. George & R. Carbasse, JF. Chanlat

**Zey-Ferrell, M et Aiken, M.(1981). Complex Organizations : Critical Perspectives,  
Glenview : Scott, Foresman and Co.**

**Zwerman, W.L (1970). New Perspectives on Organizational Theory : A Reconsideration of  
the Classical and Marxian Analysis, Minneapolis : Greenwood Publishings Co.**