

Chapitre 1

Entre réalisme et citoyenneté : pour une critique interne aux sciences de gestion

Laurent Taskin

Sommaire

1	Contexte institutionnel d'émergence et de construction d'une critique gestionnaire	31
2	Caractérisation d'une démarche critique	35
3	Conclusion	44

Les perspectives critiques en management qui sont au cœur de cet ouvrage répondent à une urgence que nous qualifions de « citoyenne » ; celle-ci traduit la mise à l'épreuve normative du management, invitant ses acteurs et la société à se demander ce qu'est une « bonne » politique de gestion et quels sont les critères de justification qui doivent être mobilisés afin de répondre à cette question. Notre hypothèse est que cette réflexion est appelée à prendre place au cœur même des sciences de gestion : dans les entreprises et les organisations, d'abord, où la mobilisation exclusive de critères de performance de marché et de rentabilité financière a montré ses limites ; dans la recherche en sciences de gestion, ensuite, où les méthodes et les théories dominantes ne permettent pas de prendre en compte les dimensions politiques et symboliques qui caractérisent tout processus de management ; au cœur des universités et des écoles de gestion, enfin, où l'enseignement de techniques *pour* le management occulte l'enseignement des connaissances *du* management. C'est ce triple positionnement qui nous paraît conférer à cette critique du management une légitimité plus grande et, par là, une dimension proprement citoyenne.

Construire une critique au cœur des sciences de gestion, c'est poser la question de la capacité de notre discipline à porter l'élaboration, en son sein, d'une voie alternative dont la visée est de changer les pratiques dominantes, en ce compris les référentiels normatifs mobilisés pour justifier celles-ci. Cette critique est, tout d'abord, « engagée ». Les tenants d'une telle approche dénoncent les limites d'un modèle dominant ou non remis en question, souvent au regard d'un principe de pertinence sociétal. Elle est, ensuite, tournée vers l'action et doublement située : dans son époque, d'abord, au sein des écoles de gestion, ensuite. Des alternatives sont proposées, voire construites. Enfin, elle se doit d'être crédible par la rigueur scientifique et argumentative de ses travaux et soutenue par des figures reconnues dans les sphères où elle s'affirme.

Ces différentes caractéristiques se trouvent d'ores et déjà présentes au sein des *Critical Management Studies* qui constituent d'ailleurs un « mouvement » au sein duquel nombre de pétitions circulent pour dénoncer, par exemple, les conséquences d'un certain managérialisme qui s'insinue au sein des écoles de gestion ; ses membres intègrent les comités scientifiques des revues de management les plus reconnues telles que *Journal of Management Studies*, *Organization Science* ou *Human Relations*, permettant ainsi aux recherches « hétérodoxes » d'y être publiées, alors que la visée critique d'autres revues se trouve affirmée, telles que *Ephemera*, *Critical Perspectives on Accounting*, *Critical Perspectives on International Business*, *Tamara*, *M@n@gement* ou *Humanisme et Entreprise* ; des professeurs tels que Hugh Willmott (Cambridge, Cardiff), André Spicer (Warwick), Mats Alvesson (Lund), John Child (Cambridge) ou Stewart Clegg (Sydney) sont des figures reconnues de la recherche en management, qui incarnent cette critique large dont nous faisons ici écho et qui ont contribué à imposer des perspectives de recherche hétérodoxes usant de théories émanant d'autres disciplines ou de méthodes de recherche qualitatives, par exemple.

Car, pour rendre la critique réaliste, c'est-à-dire audible à la majorité, il faut en user les codes et les conventions, c'est-à-dire, globalement, adopter un mode de justification renvoyant à une certaine conception de l'efficacité productive, voire à la reconnaissance du rôle de la rationalité instrumentale dans la conduite des affaires humaines. Et c'est un usage devant lequel nous ne rechignerons pas puisque nous

connaissions ces codes, pour les enseigner ou y avoir été formés. La critique dont nous nous apprêtons ici à poser quelques balises ne se veut pas radicale dans son usage, même si l'argument peut parfois l'être : elle invite plutôt à repenser et à modifier les politiques de gestion mises en œuvre et, particulièrement, les critères d'évaluation de leur performance. Il s'agit donc aussi d'une critique citoyenne invitant le management et ses acteurs à se justifier face à la société dans un contexte où les arguments traditionnels ne suffisent plus à donner du sens à la gouvernance de l'entreprise¹ (la maximisation de la valeur pour l'actionnaire, par exemple).

Ainsi, ce chapitre poursuit un double objectif : dans une première partie, il identifiera quelques éléments qui justifient l'émergence, mais surtout la légitimité, d'une critique qui rassemble professionnels et scientifiques autour de l'objet du management². Cette première analyse nous amènera à considérer des facteurs sociétaux (l'appel de la Cité), des facteurs institutionnels propres au positionnement des écoles de gestion et d'autres propres à l'évolution de la recherche en management. Dans une seconde partie, il caractérisera ce que nous entendons par « démarche critique » en proposant des balises pragmatiques mais aussi théoriques, méthodologiques et épistémologiques. Il s'agit bien entendu d'une proposition émanant de notre propre conception de la critique gestionnaire, que nous voulons réaliste et citoyenne, également inspirée par d'autres, mais qui ouvre un débat riche auquel les autres chapitres de cet ouvrage contribuent déjà en partie.

1. Contexte institutionnel d'émergence et de construction d'une critique gestionnaire

Comment expliquer l'intérêt récent pour ces perspectives critiques en gestion et, plus fortement encore, cette volonté de dépasser les habituels clivages disciplinaires et idéologiques sur la question ? Comment, pour le dire encore autrement, justifier la légitimité croissante accordée à cette tentative d'instituer une science critique dans un champ qui n'y était guère habitué, sauf à travers le contrôle minimal exercé par une science en cours de constitution et soucieuse d'une reconnaissance scientifique ? Telles sont les questions qui guident cette première section et nous amènent à identifier des facteurs sociétaux, d'autres liés au développement des écoles de gestion et d'autres encore liés à l'évolution de la recherche en management.

1 On notera, à ce titre, que cette perspective s'inscrit aussi dans le chemin tracé par l'institutionnalisation, relativement récente en management, de la responsabilité sociétale des entreprises (RSE). La RSE invite à considérer, dans les décisions de gestion, un ensemble élargi d'acteurs pour lesquels la décision en question aura un effet ou dont les intérêts doivent peser dans la décision. Toutefois, dans le champ de la RSE, la prise en compte d'acteurs et de rationalités multiples n'amène pas le processus de décision à évoluer mais, plutôt, l'entreprise à ne pas remettre en cause son fonctionnement profond, instrumentalisant la RSE et la réduisant ainsi à un alibi, au statu quo plutôt qu'à la remise en question normative à laquelle elle invitait.

2 Cette critique émane et s'adresse à tous les acteurs du management, tant aux chercheurs en gestion qu'aux managers, la rendant en cela citoyenne. Bien que la démarche critique que nous baliserons s'adresse d'abord au scientifique, la manager y trouvera des repères pour prendre conscience, d'abord, et envisager autrement, ensuite, les règles du jeu dans lesquelles il inscrit son action.

1.1 CONTEXTE SOCIÉTAL

Un nombre croissant de voix s'élèvent aujourd'hui pour critiquer une *certaine* idéologie libérale (celle d'un individualisme exacerbé) et d'économie de marché qui semble atteindre son paroxysme et mener à des décisions jugées déraisonnables. Pensons à ces restructurations d'entreprises largement bénéficiaires ou, par exemple, à celle décrite par Pierre Veltz dans cet ouvrage et qui a trait à l'approche « locative » de la main-d'œuvre adoptée par IBM. Cette entreprise va se défaire de centaines de milliers de travailleurs salariés pour leur préférer des travailleurs indépendants se dédouanant au passage des responsabilités sociales et économiques qui incombent à l'employeur, fragilisant aussi des milliers de familles dans leurs projets, au nom d'une « meilleure » performance économique de la firme. Ces justifications par le marché apparaissent aujourd'hui trop limitées et, à l'image de la troisième voie envisagée par Pierre-Yves Gomez, les décideurs, à tous les niveaux de l'organisation et de la société, sont invités à justifier moralement leurs actes ; ce qu'Alvesson et Willmott (2003) dénonçaient en ces termes : « Le management est trop potentiellement destructeur pour la vie des travailleurs (que) pour être représenté et guidé par une rationalité instrumentale de moyens-fins. » Parmi ces voix qui s'élèvent aujourd'hui pour dénoncer les limites d'un système de marché amoral et relayer ces « urgences du réel » citoyennes, notons la présence de Prix Nobel d'économie tels que Joseph Stiglitz ou Muhammad Yunus, ou d'acteurs majeurs du management tels que Henri Mintzberg, Sumantra Ghoshal ou Jeffrey Pfeffer qui, par leur connaissance des modes de pensée dominants, pour avoir, à une époque, contribué à les façonner, apportent une interpellante résonance à ces positions.

Comme le souligne Pierre Veltz dans cet ouvrage, c'est aussi un langage « froid » car trop économique et désincarné qui appelle une alternative plus « chaude », réhabilitant affects et sentiments, dans une société où les plus jeunes générations survalorisent justement les valeurs post-matérialistes ou symboliques associées au travail (le sens du travail, bien évidemment, mais la reconnaissance avant toute chose). Cette remise en question des finalités ou plutôt de la finalité du management est en définitive permise par l'accroissement constant du niveau de formation des individus, mieux armés aussi pour jouer leur rôle de citoyen et porter une critique de cette nature à l'égard des sciences de gestion. La critique du management n'est donc pas réservée aux seuls chercheurs en gestion, la société et, plus spécifiquement encore, les professionnels de la gestion s'en saisissent également, désireux de nourrir leurs actions et réflexions à d'autres cadres de référence et, au moins, d'éveiller leur conscience aux cadres normatifs qui ont guidé, jusqu'ici, leur mode de gouvernance³.

Tenant d'expliquer cet engouement parmi la communauté des chercheurs, Fournier et Grey (2000) attribuent la popularité des approches critiques en gestion à trois facteurs contextuels : a) la crise du positivisme dans la recherche en gestion et le développement des alternatives épistémologiques et méthodologiques ; b) la crise du management occidental (et en particulier nord-américain) dans le contexte du capitalisme mondialisé. Les affaires Enron, Parmalat, Société générale ou même la

3 Nous pensons, par exemple, au cercle « Philosophie & Management » initié par des managers belges au milieu des années 2000.

crise des *subprimes* et les attentats du 11 septembre 2001 ont contribué à faire prendre conscience de la relativité et de la viabilité limitée de la position dominante, des valeurs et des formes de connaissances occidentales (Ziegler, 2008) ; et c) la montée du managérialisme associé à l'hégémonie des valeurs et des priorités de droite, c'est-à-dire visant implicitement ou explicitement le soutien des institutions et des valeurs capitalistes.

Ce triple mouvement appelle les sciences de gestion à se (re)concentrer sur les individus et pas seulement sur __les gestionnaires et, au sein des écoles de commerce et de gestion, à produire des connaissances *sur* le management et pas seulement *pour* le management.

1.2 POSITIONNEMENT DES ÉCOLES DE COMMERCE ET DE GESTION

Aux États-Unis, le positionnement des écoles de commerce au sein des universités remonte aux années cinquante, et était justifié par des raisons technocratiques, et non pédagogiques ou scientifiques. Il s'agissait de donner à la pratique et à l'enseignement du management un fondement scientifique et analytique similaire à celui des autres sciences sociales pour s'y inscrire et pour être enseignés aux ingénieurs. Un modèle positiviste et amoral de connaissances scientifiques a ainsi été intronisé, marginalisant d'autres approches et promettant la production de connaissances objectives, rigoureuses et fiables, capables de légitimer les pratiques de gestion par un corpus scientifique qui leur serait propre. Une fois installées dans les universités, les écoles de commerce sont entrées en contact plus étroit avec les sciences sociales qui étaient elles-mêmes en évolution. Dans l'ensemble des sciences sociales, l'hégémonie positiviste a commencé à s'ouvrir à d'autres traditions de recherche alternatives, y compris à certaines variétés du marxisme, de l'herméneutique, et du pragmatisme qui promettaient de rapprocher les chercheurs des complexités et des contradictions du monde social (Taskin et Willmott, 2008).

En France, comme le rappellent Rachel Beaujolin-Bellet et François Grima plus loin dans cet ouvrage, les écoles de commerce se sont constituées pour les mêmes raisons de légitimation scientifique d'un savoir managérial. Les liens avec les chambres de commerce et le monde de l'entreprise sont restés forts et les mécanismes de sélection à l'entrée dénoncés par les auteurs garantissent *a priori* une certaine uniformité de pensée. Selon Golsorkhi *et al.* (2009), l'institutionnalisation de la recherche en management est née de la conviction partagée par le patronat et la haute fonction publique quant à la nécessité de former une nouvelle génération de dirigeants adaptés au modèle des grandes entreprises, dans un contexte d'internationalisation croissante de l'économie.

En Belgique, les écoles de gestion demeurent liées à l'Université, mais l'intensité de ce lien s'affaiblit, notamment en matière de gouvernance. Si cette présence au sein des universités a été bénéfique en matière d'ouverture à la recherche scientifique, exercée notamment par l'influence des autres sciences sociales que les sciences de gestion côtoyaient jusqu'il y a peu au sein de mêmes facultés, les écoles de gestion revendiquent aujourd'hui une autonomie de gestion croissante, faisant état de spécificités propres relatives au contexte de concurrence internationale forte (tant en matière de recherche que d'enseignement) qui est traduite par la nécessité de se con-

former aux standards de qualité internationaux en vigueur. Ce faisant, au travers notamment de processus de fusions⁴, les écoles de gestion s'émancipent et prennent de la distance avec le modèle de gouvernance universitaire, bureaucratique mais consensuel. De la sorte, elles tendent à adopter une forme de managérialisme et à se positionner sur le marché international de la recherche et de l'enseignement, tout en nouant de nouveaux partenariats d'affaires, notamment en matière de formation continue. La justification apportée à ces mutations profondes qui affectent le recrutement et la carrière académiques est celle du marché. Il faut regretter ici l'absence de capacité d'affirmation d'un modèle alternatif que le modèle de l'Université belge francophone offre pourtant à certains égards, de par sa mission de service public ou de principe de liberté académique, par exemple.

Cette autonomisation croissante, parfois souhaitée mais le plus souvent subie, semble aller à l'encontre du mouvement observé aux États-Unis. La prise de distance institutionnelle des écoles de gestion d'avec les autres sciences sociales isole le management non seulement d'une source nécessaire à la production d'une pensée critique (par la multidisciplinarité) mais aussi de l'audibilité de cette critique par des collègues sélectionnés à l'entrée pour leur capacité à se conformer au système dominant en vigueur. Malgré un contexte institutionnel peu favorable (mais qui ne fera que nourrir davantage le besoin d'approches alternatives), les approches critiques, tout en restant (très) marginales, se frayent un passage, en réponse aux urgences du réel qui sont notamment d'ordre éthique. Elles trouvent des lieux d'expression au travers d'académiques qui, à l'image de la plupart des contributeurs à cet ouvrage, investissent des espaces de recherche multidisciplinaires qui ne sont souvent pas exclusivement rattachés aux écoles de gestion, justifiant la pertinence des liens entretenus avec les universités dont elles émergent. Enfin, elles sont encouragées à se développer par l'institutionnalisation du courant des CMS mais aussi par l'appel de la Cité.

1.3 OUVERTURE DE LA RECHERCHE EN MANAGEMENT

Si l'évolution du positionnement des écoles de gestion appelle, d'une manière ou d'une autre, le développement d'une critique interne, c'est aussi au travers de l'ouverture croissante de la recherche en sciences de gestion aux perspectives théoriques et méthodologiques moins orthodoxes que les approches critiques trouvent des espaces croissants d'expression. La grande majorité des recherches en management étudie les facteurs de performance de l'entreprise, cherchant à mettre au jour des liens de causalité entre certains antécédents liés à des éléments de pratique de gestion et la performance. Ce faisant, la recherche en sciences de gestion s'inscrit dans un paradigme moderniste et « se présente généralement comme axiologiquement neutre et s'articule autour de la recherche de la performance pour le bien de l'organisation, ainsi qu'autour de l'universalisation du point de vue du manager » (Golsorkhi *et al.*, 2009, p. 5). Comme l'indiquent ces auteurs, en valorisant les dimensions marchandes et utilitaires de la gestion, la discipline voit, dans un premier temps, sa légi-

⁴ Telle est la logique, selon des modalités certes différentes, qui a prévalu à la création de « HEC-ULg Management School » à l'université de Liège, de « Solvay Brussels School Economics and Management » à l'université libre de Bruxelles et de « Louvain School of Management » à l'université catholique de Louvain.

timité universitaire limitée, tout en affirmant son identité de sciences appliquées et expliquant son succès auprès d'étudiants soucieux de débouchés professionnels.

Dans ce contexte, un certain nombre de revues prestigieuses et bien établies en gestion ont commencé à accueillir des recherches qualifiées d'« hétérodoxes » parce que celles-ci portaient sur des préoccupations finalement plus proches de la pratique du management que la plupart des recherches *mainstream*. En particulier, l'attention très forte portée aux conflits d'intérêt, aux luttes de pouvoir ou au caractère peu « rationnel » de certaines décisions de gestion, notamment dans le cadre de l'étude de situations d'échec (plutôt que de *success stories*), ont amené les revues *Journal of Management Studies* et *Human Relations* à publier, les premières, des contributions s'écartant d'une conception plus « orthodoxe » où le management est conçu comme un domaine politiquement neutre. Par la suite, des revues équivalentes, telles que *Journal of Management Inquiry* et *Organisation Science* ont émergé en Amérique du Nord (Daft et Lewin, 1990), facilitant le recrutement et la promotion de certains académiques plus critiques, bien qu'ils restent exclus ou marginalisés au sein de la plupart des écoles de commerce. Néanmoins, aux États-Unis, ils sont peut-être le signe le plus visible de l'ouverture des programmes de premier cycle, des méthodes de recherche ou du recrutement de doctorants dans des perspectives critiques de recherche. En somme, « les approches critiques sont devenues une dimension importante et respectée de la recherche en management, dont l'influence sur l'ensemble de la communauté croît » (Golsorkhi *et al.*, 2009, p. 2).

Bien que la critique de la gestion n'ait, en soi, rien de nouveau, l'institutionnalisation actuelle de perspectives critiques en gestion semble répondre à l'expression d'un besoin sociétal avéré, y compris au sein des écoles de gestion et de la recherche en management. Afin, toutefois, de rendre cette critique percutante, il convient de baliser la posture critique, la nature de celle-ci et les éléments qui fédèrent une telle démarche.

2. Caractérisation d'une démarche critique

Si la pensée critique, en gestion, émerge d'un contexte institutionnel et en réponse à ce que nous avons appelé les « urgences du réel », il n'en demeure pas moins que, dans ce processus d'institutionnalisation de la critique du management, les voies et les chemins empruntés sont parfois discordants et, à tout le moins, très diversifiés. Comment qualifier, dès lors, une démarche de « critique » et quelles sont les caractéristiques qui, lorsqu'elles sont réunies, peuvent fédérer chercheurs, étudiants et professionnels de la gestion dans leur remise en question des cadres de référence et des modes de justification dominants en gestion ? Bien que la richesse dont se revendiquent les tenants des approches critiques tienne aussi à la variété des courants mobilisés dans la construction de ces pensées critiques, nous avons pris le parti d'en identifier quelques dénominateurs communs.

Le premier de ceux-ci est le postulat de départ que nous associons à toute démarche critique se voulant réaliste et citoyenne en management. Elle découle directement du contexte qui vient d'être brossé : la gestion de l'entreprise (et souvent d'autres types d'organisations) est guidée par un objectif trop limité – la maximisation

de profits et, plus largement, une conception étroite, car exclusivement instrumentale et opérationnelle, de l'efficacité — plutôt que par les intérêts de la société dans son ensemble, et s'affranchit trop souvent d'une réflexion sur ses conséquences sociales, écologiques, voire économiques. L'on peut considérer que la posture critique en management se constitue en réaction au caractère instrumental et opérationnel des connaissances produites dans la littérature dominante en gestion, considérant le management comme une fonction neutre de l'organisation, alors qu'elle consiste avant tout en une fonction politique productrice de sens, dimension que les courants dominants mobilisés en gestion ne peuvent permettre d'appréhender. La prise en compte de ces dimensions et des conséquences sociales, parmi d'autres, des politiques de gestion fait partie de toute démarche critique.

Dans les sections suivantes, nous présentons d'abord la nature de la critique en management telle que nous la voyons : engagée et citoyenne, située et tournée vers l'action. Ensuite, nous présentons les caractéristiques qu'une démarche critique devrait observer ; (?) sont ensuite présentées avant, dans un dernier temps, d'évoquer les courants théoriques permettant de donner chair à cette critique du management et d'en faire le lieu d'élaboration d'une véritable critique citoyenne.

2.1 NATURE DE LA CRITIQUE DU MANAGEMENT

En proposant de considérer le management non plus comme une *solution* mais bien comme un *problème* à étudier (Parker, 2002), la posture critique propose d'intégrer des dimensions éthiques et normatives là où la connaissance en gestion se caractérisait par son caractère positiviste et instrumental. La nature de cette critique nous paraît, dès lors, triple.

Premièrement, la critique est engagée et citoyenne : on trouve, souvent, aux sources de la critique gestionnaire, la conviction qu'il faut dénoncer les limites d'un mode de fonctionnement ou de pensée, en procédant à sa déconstruction, afin de révéler les mécanismes qui le sous-tendent (voir, à titre d'illustration, la déconstruction de la figure de l'entrepreneur à laquelle Frank Janssen et Christophe Schmitt se livrent dans cet ouvrage). Le moteur de cet engagement est une forme d'indignation — d'une intensité très variable —, et donc une forme de jugement moral. En référence aux récents plaidoyers de Stéphane Hessel, notons que cette capacité à s'indigner face à certaines dérives de gestion, à certaines décisions qui apparaissent dénuées de sens ou contraires aux valeurs qu'une communauté pense partager, constitue, selon nous, un ingrédient essentiel à toute démarche critique et invite d'ailleurs les enseignants-chercheurs et chaque gestionnaire à prendre conscience des référents normatifs dans lesquels ils se situent et justifient leurs actions, mais aussi, simplement, la pluralité de ces référents, de ces conventions (voir, à ce titre, les chapitres de Pierre-Yves Gomez, François Pichault ou encore Farid Ben Hassel et Benoît Raveleau dans cet ouvrage). En d'autres termes, (que) nous empruntons à Michel Foucault, la critique « c'est le mouvement par lequel le sujet se donne le droit d'interroger la vérité sur ses effets de pouvoir et le pouvoir sur ses discours de vérité » (Foucault, 1990, p. 39, cité par Granjon, 2009, p. 68).

Ensuite, la critique en management est doublement située, c'est-à-dire, d'une part, située dans une époque qui justifie l'émergence d'une critique et lui donne sens

au regard des évolutions contemporaines du management et de ses acteurs ; et, d'autre part, située au sein des écoles de gestion ou des milieux d'affaires, là où, précédemment, les fonctions critiques ou réflexives étaient assurées par d'autres disciplines, principalement la sociologie, considérant les pratiques de gestion ou les gestionnaires comme objets d'étude.

Enfin, la critique du management est réaliste, elle se veut tournée vers l'action. Les chercheurs et les praticiens critiques sont largement motivés par le souci de divulguer et de questionner le rôle du management dans la perpétuation et la légitimation de la souffrance et de la division du travail tout en souhaitant pouvoir y remédier (Taskin et Willmott, 2008). Ce désir de changement est un facteur essentiel de motivation dans leur travail. Cette orientation de la critique vers l'action, vouant donc aux perspectives critiques une capacité d'intervenir sur le cours des choses touche à sa dimension performative⁵. La critique que nous qualifions ici de citoyenne et de réaliste doit se doter de capacités d'action lui permettant d'intervenir dans les débats appropriés pour encourager ainsi le développement de formes de management plus progressistes (Spicer *et al.*, 2009). C'est un défi majeur auquel les tenants des perspectives critiques vont devoir s'atteler dans les années à venir car, il faut le reconnaître, l'accueil de telles critiques — parfois trop abstraites et idéologiquement connotées — reste assez froid dans le monde professionnel. C'est la raison pour laquelle nous insistons ici sur le caractère « réaliste » de la critique à construire. Il s'agit de la rendre audible auprès des gestionnaires et des décideurs et, sans doute, de la « traduire » et de l'exemplifier pour forcer un changement de pratique, voire de registre de justification de celle-ci.

2.2 DÉMARCHE CRITIQUE

Nous l'avons suffisamment affirmé : la visée de la critique en gestion est de replacer au centre de l'analyse des chercheurs, des étudiants et des professionnels du domaine de la gestion les dimensions politique et idéologique liées à toute action humaine et faisant référence aux modes de justification que nous évoquons (au nom de quoi agissons-nous ; pourquoi cette politique de gestion peut-elle être qualifiée de « bonne » ?). La considération de ces dimensions exige le développement de méthodologies qualitatives autorisant l'étude du discours des acteurs organisationnels au sens large (Alvesson et Deetz, 2000). Cette critique prend place autour des travailleurs, c'est-à-dire à un niveau d'action situé au sein des organisations, mais en étroite interaction avec le contexte socio-économique (voir, par exemple, la proposition théorique d'Evelyn Léonard dans cet ouvrage). Mats Alvesson (2008) décrit la démarche critique comme étant motivée par quatre éléments : a) d'abord, la volonté de questionner et de remettre en cause les idéologies, les institutions, les intérêts et les identités qui peuvent être considérés comme dominants, sans importance et considérés comme allant de soi ; b) ensuite, la réalisation de ce projet doit passer par des négations, des déconstructions, des réhabilitations et des défamiliarisations (il

⁵ Pour les critiques les plus radicaux, cette orientation trahit une visée instrumentale de la recherche critique (faire en sorte que les résultats des recherches ou des réflexions servent au management) là où, justement, la pensée critique s'est affranchie de cette finalité instrumentale de la recherche en management, jugée nécessaire dans la perspective dominante.

s'agit de rejeter l'approche dominante et de réhabiliter une réalité alternative) ; c) ensuite encore, cette action doit être réalisée dans la perspective d'inspirer des réformes sociales permettant l'émancipation des idéologies, des institutions et des identités dominantes en place ; d) enfin, il faut tenir compte, dans cette entreprise, de la situation privée et professionnelle des acteurs de l'organisation dans le contexte actuel de transformation du monde du travail.

Risquant à nouveau la synthèse, nous proposons de caractériser la démarche critique par quatre volontés distinctes : a) celle de déconstruire ce qui est considéré comme allant de soi ; b) celle de reconsidérer, systématiquement, les dimensions de contrôle et de pouvoir dans l'analyse ; c) celle d'accepter et de valoriser la réflexivité du chercheur en management ; d) celle, enfin, d'accepter la multitude de rationalités qui se trouve au cœur des sciences de gestion.

- a) *La déconstruction systématique des « évidences managériales »*, c'est-à-dire des éléments considérés comme « naturels » par les acteurs qui, de près ou de loin, participent à la conduite des organisations. Contester ce qui est considéré comme acquis, comme allant de soi (« une entreprise doit maximiser son profit » ; « le pouvoir du supérieur hiérarchique est légitime ») est au cœur de la mission des approches critiques, comme il est de toute activité d'opposition. La dénaturalisation exige une problématisation de ce qui est devenu pris pour acquis ou naturalisé et souvent légitimé en référence à la nature et à la nécessité ou, tout simplement, à l'inexistence d'alternatives. En management, l'on considère, par exemple, la hiérarchie ou le marché comme des états « naturels » que l'on ne questionne pas. Afin de dénaturaliser, il convient donc de prendre en compte le contexte (historique, institutionnel, culturel, politique, etc.) dans l'analyse des processus de décision et des formes d'organisation, notamment à partir d'une lecture « structurale » des phénomènes économiques et sociaux. Cette contextualisation des politiques de gestion au regard des évolutions sociétales est une condition clé d'une démarche critique en gestion et questionne la capacité des dirigeants et chercheurs à mener cette mise en contexte et, donc aussi, les acteurs de la formation dans le domaine du management (Léonard et Taskin, 2010). En d'autres termes encore, il s'agit d'affirmer que nous ne pouvons pas (plus) nous satisfaire de connaissances présentées comme universelles, car récoltées auprès d'un grand nombre de répondants, du type « le support organisationnel perçu et la confiance influencent positivement la performance au travail » sans connaître les caractéristiques des multiples contextes sondés (répondants, structures et logiques organisationnelles, de secteur, marché du travail, etc.) et, plus fondamentalement, sans questionner la pertinence de ce type de résultats de recherche (qui oserait remettre cette évidence en question ?).
- b) *La réhabilitation de la problématique du pouvoir et du contrôle dans l'étude des pratiques de management*, sous ses différentes formes (contrôle/autonomie, gouvernement/gouvernance, domination /contre-pouvoirs, etc.) et la *mise en exergue des relations asymétriques du pouvoir et des différentes formes de structures de domination*. À l'image de la pensée de Foucault, il s'agit ici de considérer que la connaissance n'est pas neutre et d'explorer le lien intime entre pouvoir et savoir. Pour beaucoup de chercheurs critiques, les connaissances du

management qui apparaissent fondées et incontestablement neutres reflètent et renforcent, en réalité, des relations asymétriques de pouvoir. Le savoir managérial, composé de ces principes si évidents qu'ils en sont devenus incontestables et incontestés, peut ainsi être considéré comme une forme de connaissance au service du pouvoir dominant, celui du manager ou, selon Baritz (1974), du capitaliste. La connaissance produite en gestion n'est donc pas neutre et derrière chaque politique de gestion se trouvent des questions de pouvoir et de contrôle qu'il faut questionner : dans le cas du télétravail à domicile, par exemple, qui est présenté dans la littérature en management comme un vecteur d'autonomisation des travailleurs et de conciliation des espaces-temps privés et professionnels, les recherches critiques pointent une intensification du contrôle, par le biais du développement de nouvelles formes de contrôle socio-idéologiques ou montrent que l'adoption du télétravail à domicile constitue une forme d'émancipation du travailleur qui cherche à s'affranchir des contraintes productives (horaires, contrôle direct de la hiérarchie ou des collègues, par ex.) associées au lieu de travail (Taskin et Edwards, 2007 ; Taskin et Raone, 2011).

- c) *L'insistance sur la réflexivité des acteurs*, qui suppose de leur part une capacité à problématiser leurs pratiques et à prendre en compte leur propre interprétation d'une réalité qu'ils contribuent en partie à façonner. Il s'agit donc de questionner la capacité de la recherche en management (et ceci n'est pas limité à la discipline des sciences de gestion) à reconnaître que les connaissances de l'organisation et du management sont produites par les producteurs de ces connaissances qui sont eux-mêmes influencés par des conditions sociales et culturelles particulières. De cette façon, la démarche critique défie les critères méthodologiques et épistémologiques d'objectivité et de scientificité « orthodoxes » qui supposent la neutralité et l'universalité des résultats de recherche, ce qui relève, pour les tenants des perspectives critiques en management, de la mascarade, voire de la malhonnêteté intellectuelle (Taskin et Willmott, 2008). Les croyances et les comportements du chercheur font partie de la démonstration empirique et des critiques avancées dans les résultats de recherche (Harding, 1987, p. 9) ; les résultats, les modèles, les données sont toujours le fruit d'une manipulation de la part du chercheur, non que celle-ci soit intentionnelle, mais la réalité objective ne peut exister indépendamment de l'activité d'interprétation de l'être humain. Cette posture réflexive contraste nettement avec la formation et la pratique scientifiques dominantes, où les doctorants, parmi d'autres acteurs de la recherche, sont trop peu encouragés à interroger les hypothèses et les routines sur lesquelles la production traditionnelle des connaissances est fondée (la démarche hypothético-déductive), ou à remettre en question les critères de scientificité communément acceptés en termes de validité, de fiabilité ou de représentativité des données, par exemple.
- d) *L'ouverture du management à un ensemble non-déterminé de finalités* — dont « la création de valeurs pour l'actionnaire » ne constituerait qu'une part limitée —, soulevant du même coup la question du sens des activités humaines dans les organisations et refusant l'acception étroite d'une finalité qui ne serait qu'instrumentale (accroître la performance). Ce quatrième et dernier principe que nous identifions s'attache donc au caractère performatif de la

recherche en gestion (cf. *supra*). Il s'agit, par exemple, de dénoncer le caractère instrumental des politiques en matière de responsabilité sociale des entreprises qui sont souvent inspirées par des préoccupations d'image et, donc, de performance économique. Il s'agit, ici aussi, de rejeter la finalité instrumentale de la recherche en sciences de gestion, invitant le chercheur à ne pas se focaliser sur le management en tant qu'acteur, mais à prendre en compte, dans son design de recherche, les autres parties prenantes intervenant dans les processus étudiés. Il en va de même de la formation au management qui ne peut se limiter à préparer les individus à accepter les valeurs de l'entreprise et à travailler à l'amélioration de sa performance économique, au travers d'une formation essentiellement technique, mais doit encourager une approche plus large de ces notions et du rôle du gestionnaire dans la société.

De façon générale, ces diverses propositions visent à rendre compte de la *pluralité des rationalités* dans les organisations. En contrepoint de la réduction très arbitraire imposée par la théorie du choix rationnel — selon laquelle seuls les raisonnements individuels fondés sur la maximisation d'un espace d'opportunités seraient susceptibles d'intérêt —, mais aussi à distance de toutes sortes de réductionnismes plus ou moins avérés, cet ensemble de propositions a toujours cherché à réhabiliter l'épaisseur de la décision humaine, l'importance des rapports de force au sens large, la place de l'incertitude et du symbolique.

2.3 ÉPISTÉMOLOGIES ET THÉORIES CRITIQUES

La démarche critique que nous présentons ici invite à des réflexions nouvelles sur le genre, l'environnement, l'ethnicité, la justice et leur influence en gestion et contribue aussi à introduire de nouvelles méthodes ethnographiques, discursives, rhétoriques ou narratives dans la recherche en sciences de gestion. Du point de vue méthodologique, ces méthodes qualitatives, couplées à une immersion plus grande du chercheur dans son champ de recherche, permettent de traduire la démarche que nous avons esquissée et, en particulier, d'autoriser l'analyse de l'organisation et du management en considérant le point de vue des acteurs et donc, leurs représentations ; ce qui positionne clairement les perspectives critiques dans une épistémologie subjective. Où la perspective épistémologique reflète le continuum existant entre positivismes et constructivismes dans la manière de distinguer ce qui est donné de ce qui est construit. Le constructivisme radical consiste ainsi à considérer que tout ce qui nous entoure est une construction de l'homme, s'exprimant au travers du langage. À l'autre extrémité du continuum, l'épistémologie objective considère que la réalité existe dans un état naturel sur lequel l'homme n'a aucune influence. Entre les deux, par contre, l'on trouve une vision moins dichotomique — et davantage réaliste — où le donné et le construit se côtoient, une perspective que Valenduc (2005) qualifie de co-évolutionniste et qui renvoie à l'interprétativisme-symbolique (voir aussi Haché et Cunliffe, 2009). Notons, pour être complet, et en nous référant en cela à la synthèse proposée par Johnson et Duberley (2000) qu'une deuxième dimension (ontologique) caractérise la nature de la connaissance : la perspective ontologique objective considère que les réalités sociale et naturelle existent indépendamment et antérieurement à toute cognition humaine alors qu'une vision ontologique subjective suppose que la réalité est le résultat d'un processus cognitif humain.

Adopter une perspective critique, c'est donc considérer que la réalité est relative et multifacette et qu'elle ne peut être saisie sans qu'une certaine « conversation réflexive » ne s'établisse entre le chercheur et l'objet de son étude. En d'autres termes, et toujours en rapport à cette réflexivité caractéristique des épistémologies subjectives (voir la figure 1 pour une représentation schématique de ces courants), les acteurs produisent et reproduisent les faits sociaux dans une co-construction du temps et de l'espace qu'ils maîtrisent plus ou moins et qu'ils consciencient imparfaitement (Wacheux, 2005, p. 12).

2.3.1 Trois influences majeures pour soutenir une critique sociale du management

Osant à nouveau la synthèse, nous identifions trois sources d'inspiration majeures au sein desquelles les perspectives critiques du management ont puisé leurs racines et que nous avons regroupées en « familles » : la théorie critique de l'École de Francfort ; le *Labour Process Theory* et la sociologie critique (étendue, dans notre synthèse, à la psychologie dynamique et au conventionnalisme) ; le « poststructuralisme » et le « postmodernisme » (voir aussi Grey et Willmott, 2005 ; Smircich et Calas, 1995 ; Wood et Kelly, 1978). Ces sources d'inspiration importantes de l'analyse critique ont été élaborées, contestées, puis complétées ces dernières années par d'autres courants de pensée, à commencer par le réalisme critique, le féminisme, les études postcoloniales. Nous considérerons ensuite le réalisme critique comme un courant des sciences sociales particulièrement approprié à la constitution d'une critique citoyenne et réaliste en gestion. Signalons enfin que toute recherche s'inscrivant dans les courants qui sont présentés ne relève pas nécessairement d'une critique réaliste et citoyenne ; cette qualification dépend de la nature et de la démarche empruntées par la réflexion du chercheur en gestion.

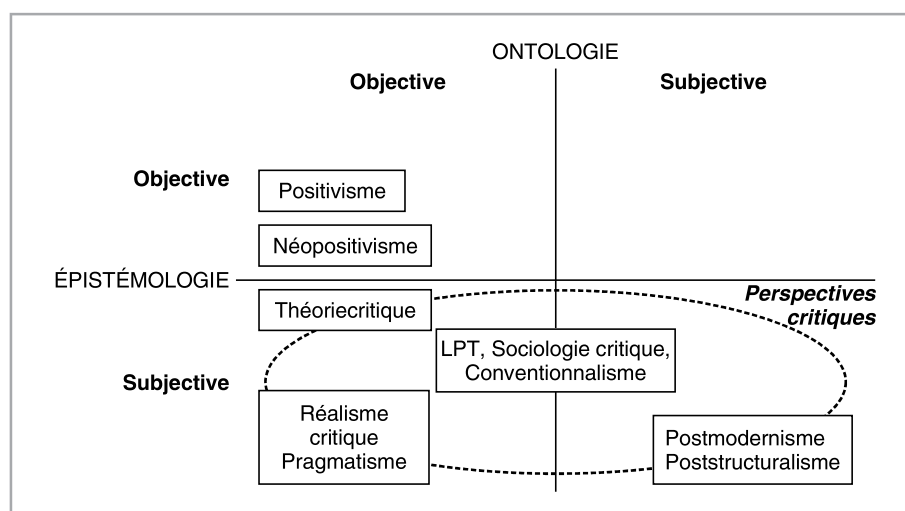


FIGURE 1.1 – Paradigmes de la recherche en gestion
(adapté de Johnson et Duberley, 2000)

La première « famille » de courants théoriques que nous identifions est monoparentale puisqu'elle est exclusivement composée de la théorie critique. Alvesson *et al.* (2009) reconnaissent ainsi l'influence qu'ont eu les travaux de Horkheimer sur les travailleurs en col blanc, dans les années trente, pour la constitution du mouvement des CMS. L'École de Francfort, incarnée dans un deuxième temps par Habermas, constitue une perspective à la fois sociologique et philosophique qui propose une critique de la rationalité fonctionnaliste dominante et, par ce biais, de la civilisation qui la porte. Cette théorie critique suppose qu'il est possible et souhaitable d'accroître l'autonomie de l'individu ce qui, dans la tradition des Lumières, suppose le développement de relations communicationnelles au sein desquelles tous les participants à la discussion se réapproprient leur destin (Scherer, 2009). Cette deuxième génération de la théorie critique autorise l'étude d'un grand nombre de situations qui sont au cœur des recherches critiques en management, telles que les dialectiques entre rationalité et progrès, autonomie et contrôle, pouvoir et idéologie, tout en constituant une source importante de réflexion épistémologique (Alvesson *et al.*, 2009).

Trois courants théoriques nous semblent composer une deuxième « famille » à l'origine d'une critique organisationnelle du management : le *Labour Process Theory*, la sociologie critique francophone étendue à la psychologie dynamique initiée par Dejours et l'approche conventionnaliste développée par Gomez. Le *Labour Process Theory* porte sur les formes de contrôle de l'exploitation rationnelle et systémique des travailleurs par les employeurs (Braverman, 1974). Cette perspective a permis d'accorder une attention particulière à l'étude des structures de contrôle du travail, comme par exemple dans le cas du changement organisationnel (Thompson et O'Doherty, 2009). À bien des égards, ce courant transpose et développe les réflexions marxistes au contexte du travail. Le deuxième courant que nous situons dans cette « famille » est celui de la sociologie critique francophone portée par Pierre Bourdieu, Luc Boltanski et Eve Chiapello auxquels nous proposons d'adjoindre la réflexion de Christophe Dejours qui a généré un renouveau profond et autorisé un tournant critique dans le champ de la psychologie du travail. Troisièmement, nous situons aussi au cœur de cette « famille » l'approche conventionnaliste, portée en gestion par Pierre-Yves Gomez, qui questionne les modes de justification de l'action, et se trouverait arrimée à cette sociologie critique par le biais d'une articulation spécifique (ou pas, d'ailleurs) avec les travaux de Luc Boltanski. Ces trois courants nous paraissent s'attacher à montrer comment des rapports sociaux — principalement de domination — émergent, se maintiennent et évoluent et comment ils se matérialisent au travers de discours, de pratiques et d'objets⁶.

Les courants qualifiés de « postmoderniste » et de « poststructuraliste » formeraient une troisième « famille » permettant d'adresser une critique du management déconstructive. On retrouve, en particulier, la pensée de Michel Foucault et sa théorie du sujet, questionnant aussi les liens entre pouvoir et connaissance. Avec les autres tenants de cette approche plus francophone, Deleuze et Derrida, par exemple, on trouve l'ambition de déconstruire la réalité perçue et/ou acceptée et la volonté de pointer les rapports de domination inhérents à tout rapport social, mais dans la perspective, aussi, de donner les clés de son émancipation au sujet.

6 À l'image de ce que Golsorkhi *et al.* (2009) évoquaient à propos de la sociologie critique francophone.

2.3.2 *Le réalisme critique pour soutenir une critique réaliste et citoyenne du management ?*

Concrètement, une façon de remplir l'agenda que la recherche critique s'est elle-même assigné, serait de se focaliser davantage sur l'influence des contextes macro et socio-économiques dans la définition de l'action managériale aux niveaux méso et micro au sein des organisations (Adler, 2002), et donc, de porter une critique multiniveau. Selon Alvesson et Willmott (2003, p. 8), la perspective dominante en management ne permet pas de rendre compte de la manière dont l'action managériale est imbriquée dans des arrangements institutionnels politico-économiques plus larges qui contraignent mais aussi autorisent l'action managériale. Le réalisme critique nous paraît pouvoir fonder ce type de critique, autorisant à la fois une contextualisation institutionnelle des décisions de gestion étudiées mais aussi la prise en compte et l'analyse des registres de justification de l'action, essentiellement par la démarche inductive qui est privilégiée ici.

Le réalisme critique estime que l'objectif de l'explication et de la compréhension scientifiques est de produire des connaissances sur *comment* et *pourquoi* les choses se passent comme elles se passent. La contextualisation des observations et de la recherche se trouve au cœur de cette perspective. La recherche et l'explication scientifiques n'ont plus pour cible le test d'hypothèses et la génération de modèles généraux qui en découlent de manière déductive, mais bien l'explication de problèmes et de paradoxes particuliers tels qu'ils émergent dans le processus continu et la pratique de la recherche (Reed, 2009). Cette approche, plus expérimentale et centrée sur la pratique en matière de production et de test théoriques, met davantage l'accent sur une conception relationnelle de la causalité, où les mécanismes causaux sont considérés comme opérant de façon éminemment contextuelle, contingente et non déterminée (Manicas, 2006). En s'appuyant sur une méthodologie que l'on peut qualifier de « reconstructive » visant à analyser et décrire des situations concrètes en reconstruisant les interactions complexes entre les conditions (mécanismes générateurs) et les contextes (matériels et structurels) par lesquels elles ont émergé et ont constitué les entités que l'on peut observer dans le temps, cette perspective autorise l'étude de situations d'échec et les interprétations des acteurs, y compris les registres de justification donnés. Nous voyons donc, au-delà d'une démarche théorique générative qui rappelle la théorie enracinée de Glaser et Strauss (1967), la mobilisation de cadres néo-institutionnalistes tels que développés par Scott (2008), Scharpf (1997) ou Hollingsworth et Boyer (1997) ou la théorie de la régulation sociale de Reynaud (1988), permettant de situer et d'analyser les régulations entre les acteurs, les systèmes d'action et leur environnement, mais aussi — et surtout, sans doute — l'articulation de ces courants théoriques entre eux ainsi qu'avec la perspective conventionnaliste, offrant la possibilité d'évaluer normativement les résultats de ces régulations. À l'image des réflexions présentées dans cet ouvrage (voir, e.a., les chapitres de Cobbaut, Gomez, Léonard et Pichault), le réalisme critique nous paraît offrir un niveau suffisant d'ouverture pour soutenir les travaux critiques dans les années à venir, dans une perspective à la fois réaliste (partant de l'étude d'un événement concret, dans le cadre d'une démarche inductive) et citoyenne (mobilisant les différentes parties prenantes impliquées dans l'événement étudié).

3. Conclusion

Nous nous sommes tous questionnés sur le sens de nos pratiques ou de nos principes de management. Questionner le sens, c'est évaluer les effets de ces pratiques au-delà des effets attendus et planifiés, c'est questionner son rôle et les conséquences de ses décisions, au-delà du cadre strict qui prévalait à la prise de décision. S'inscrire ou s'éveiller aux perspectives critiques en gestion, c'est poser comme condition de l'action une réflexion préalable sur les conséquences sociales, voire sociétales, des politiques de gestion. Les arguments radicaux, parfois idéologiquement connotés, que véhiculent les perspectives critiques en gestion n'ont pour objectif que de nous faire prendre conscience de l'urgence qu'il y a de changer — ou d'adapter — les cadres normatifs mobilisés pour justifier et rationaliser nos décisions. En ce sens, cette critique *interne* aux sciences de gestion vise à faire évoluer ces cadres normatifs et à faire prendre conscience que les règles du jeu ne sont pas figées, mais qu'elles sont aussi entre les mains des acteurs et, *a fortiori*, des managers et des chercheurs en management. Dans ce chapitre, nous avons présenté une démarche critique réaliste (par son inscription dans le champ du management) et citoyenne (ouverte sur la société au sein de laquelle elle prend forme), tant dans sa posture que son contenu. Dans les lignes qui suivent, nous proposons de revenir sur cette caractérisation des perspectives critiques en gestion.

Il s'agit, d'abord, d'une critique *réaliste*, inscrite dans le champ même du management. Nous avons tenu à souligner ici combien le développement d'une pensée critique du management ne peut être dissocié du contexte institutionnel, mais aussi de celui des écoles de commerce et de gestion desquelles il émerge. Cet enracinement contribue, d'ailleurs, à la légitimité des perspectives critiques, mais peut aussi contraindre et compromettre leur développement. Contrairement à de nombreux chercheurs issus d'autres sciences sociales qui ont également critiqué la gestion, les promoteurs de cette critique enseignent et/ou effectuent des recherches dans les domaines traditionnels des sciences de gestion, voire pratiquent le management. Ce qui les rassemble, c'est donc une *posture* critique plutôt qu'une même discipline ou fonction. Ce point est pour nous fondamental et participe à la légitimité et à l'audibilité, au sein de la gestion, de la critique qui est construite ici.

Soulignons aussi, à cet égard, que cette prise de conscience critique nous paraît possible au sein d'une discipline ouverte et plurielle comme la gestion ; elle pourrait, du reste, inspirer d'autres disciplines des sciences sociales, plus hermétiques à la multidisciplinarité. À ce titre, il nous importe d'affirmer que la démarche critique proposée ici est cumulative et constructive : elle ne nie pas la rationalité instrumentale qui justifie les modes de gouvernance actuels des entreprises et des organisations mais ouvre un espace pluriel pour développer d'autres rationalités. Elle invite à penser d'autres référents de l'action, sans « simplement » et « brutalement » rejeter les pratiques et théories existantes. La finalité de la critique n'est pas la critique elle-même, mais bien la volonté de « changer radicalement les pratiques de gestion » (Adler *et al.*, 2007). En ce sens aussi, cette démarche est réaliste.

Il s'agit, ensuite, d'une critique *citoyenne*, amenant à considérer le management et ses acteurs comme parties prenantes de la société et, inversement, les prati-

ques politiques et théories de gestion comme ne pouvant se suffire à elles-mêmes de manière neutre et désincarnée. Cette perspective amène inmanquablement à poser la question de la normativité des politiques de gestion et, plus fondamentalement encore, de la conception de la nature humaine qui est sous-jacente à l'évaluation de celles-ci⁷. À ce titre, elles ouvrent un espace adapté au développement d'autres conceptions de la nature humaine (*Homo Empathicus* décrit par Rifkin (2011), par exemple) et invitent les acteurs du management à questionner leur rôle dans la société.

Comme nous l'avons montré, la posture critique invite à mobiliser une pluralité de référents théoriques, dans une logique complémentaire ou cumulative, afin d'appréhender la complexité du management dans un contexte qui, bien que limité par les frontières de l'organisation, entretient de très nombreuses porosités avec la société dans laquelle il s'inscrit, et surtout avec ses influences institutionnelles. Un message clé de ce chapitre, relayé en cela par de nombreuses contributions au présent ouvrage, est la nécessité de prendre en compte ces influences multiples, au prix d'un deuil à consentir pour les approches simplistes qui dominent actuellement le management (« la variable x influence positivement la variable y ») et au prix d'une reconfiguration majeure de la recherche en sciences de gestion. C'est d'ailleurs une chance, selon nous, que ce type de réflexion émerge au sein du management, au regard de l'impact sociétal potentiel que ces réflexions pourraient avoir, à condition d'être traduites en actions concrètes. À tout le moins, il est plausible de penser que « si le même genre d'idées avait été développé au sein, par exemple, des domaines de la sociologie ou de l'économie, alors il aurait eu un moindre potentiel d'influence » (Grey et Willmott, 2005, p. 2).

Il s'agit, finalement, d'une critique *réaliste et citoyenne*, appelant le chercheur et le manager à interagir de manière plus engagée et concertée, par le biais de fertilisations croisées. La démarche critique que nous avons esquissée appelle une recherche qui soit davantage encore ouverte à l'organisation et à l'entreprise et qui positionne le chercheur en interaction directe, approfondie et prolongée avec les acteurs de l'organisation, nourrissant aussi la nécessaire attention réflexive que nous avons évoquée. Pour le dire autrement, et sans doute plus directement, la recherche en management ne peut se satisfaire d'une mesure désincarnée de l'organisation et de son contexte, c'est-à-dire de la mesure de corrélations entre des construits abstraits produite sur base de données récoltées par le biais de questionnaires diffusés dans un grand nombre d'organisations avec lesquelles le chercheur n'a finalement eu que peu (voire pas du tout) de contact. Ce nécessaire souci de s'assurer de la « pertinence sociétale » de la recherche en sciences de gestion est au cœur d'une démarche critique réaliste et citoyenne. Cette connaissance mutuelle étroite entre les acteurs professionnels et académiques du management est le gage d'une démarche engagée et située autorisant ensuite la transformation des pratiques de gestion dans le sens d'une plus grande prise en compte de l'humain et de sa complexité. Et si les réflexions critiques sur le management préexistent à leur institutionnalisation, celle-ci augure une évolution prometteuse de la pensée gestionnaire, dans les organisations comme dans la société.

7 Nous faisons ici référence aux fondations anthropologiques des sciences de gestion qui font l'objet d'une discussion approfondie menée par Matthieu de Nanteuil dans la conclusion de cet ouvrage.

Références

- Alvesson M., Bridgman T. et Willmott H. (Éds), *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, Oxford University Press, Oxford, 2009.
- Adler P., Forbes L., Willmott H., « Critical Management Studies : Premises, Practices, Problems, and Prospects », *Annals of the Academy of Management*, 1(1), 2007, p. 119-179.
- Adler P., « Corporate scandals : It's time for reflection in business schools », *Academy of Management Executive*, 16(3), 2002, p. 148-149.
- Alvesson M., (2008) « The Future of Critical Management Studies » In D. Barry et H. Hansen (Éds) *The Sage Handbook of New Approaches to Organization Studies*, Sage, London, 2008.
- Alvesson M. et Willmott H. (Éds), *Studying management critically*, Sage, London, 2003.
- Alvesson M. et Deetz, *Doing Critical Management Research*, Sage, London, 2000.
- Baritz L., *The Servants of power : A history of the use of social science in American industry*, Greenwood, Westport, 1974.
- Braverman H., *Labor and monopoly capital*, Monthly Review Press, New York, 1974.
- Fournier V. et Grey C., « At the critical moment : Conditions and prospects for critical management studies », *Human Relations*, 53(1), 2000, p. 7-32.
- Glaser B. et Strauss A., *The discovery of grounded theory : Strategies for qualitative research*, Wiedenfeld and Nicholson, London, 1967.
- Golsorkhi D., Huault I. et Leca B. (Éds), *Les Études critiques en management*, Les presses de l'université Laval, Québec, 2009.
- Granjon M.-C., « La critique selon Michel Foucault », in Golsorkhi D., Huault I. et Leca B. (2009) *Les Études critiques en management*, (p.) 67-79, Les presses de l'université Laval, Québec, 2009.
- Grey C. et Willmott H., *Critical management studies : A reader*, Oxford University Press, Oxford, 2005.
- Harding S., « Is there a feminist method ? », in S. Harding (Éd.), *Feminist methodology*, Indiana University Press, Bloomington, 1987.
- Hatch M.-J. et Cunliffe A., *Théorie des Organisations : De l'intérêt de perspectives multiples*, 2^e édition De Boeck, coll. Manager RH, Bruxelles, 2009. Version française traduite par C. Letor, E. Léonard, C. Mahieu, L. Taskin et D. Vanneste sous la supervision scientifique de E. Léonard et L. Taskin.
- Hollingsworth J. et Boyer R. (Éds), *Contemporary capitalism. The embeddedness of institutions*, Cambridge University Press, Cambridge, 1997.
- Johnson P. et Duberly J., *Understanding Management Research*, Sage, London, 2000.
- Léonard E. et Taskin L., « Pour en finir avec une GRH toujours plus stratégique », in F. Ben Hassel et B. Raveleau (Éds) *Management humain des organisations : grandeurs et misères de la fonction de dirigeant*, L'Harmattan, Paris, 2010, p. 249-266.
- Manicas P., *A Realist Philosophy of Social Science : Explanation and Understanding*, Cambridge University Press, Cambridge, 2006.
- Parker M., *Against Management*, Polity, Oxford, 2002.
- Reed M., « Critical realism in critical management studies », in Alvesson, M., Bridgman, T. et Willmott, H. (Éds), *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, Oxford University Press, Oxford, 2009, p. 52-75.

- Reynaud J.-D., « Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome », *Revue Française de Sociologie*, XXIX, 1988, p. 5-18.
- Rifkin J., *Une nouvelle conscience pour un monde en crise, vers une civilisation de l'empathie*, LLL, Paris, 2011.
- Scharpf F., *Games Real Actors Play. Actor-centered Institutionalism in Policy Research*, Westview, Press Oxford, 1997.
- Scherer A., « Critical theory and its contribution to critical management studies », in Alvesson M., Bridgman T. et Willmott H. (Éds), *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, Oxford University Press, Oxford, 2009, p. 29-51.
- Scott, W., *Institutions and organizations : ideas and interests*, Sage, London, 2008.
- Smircich L. et Calas M., « Introduction », in L. Smircich et M. B. Calas (Éds), *Critical perspectives on organization and management theory*, Aldershot, Dartmouth, 1995, p. XIII-XXIX.
- Spicer A., Alvesson M. et Kärreman D., « Critical performativity : The unfinished business of critical management studies », *Human Relations*, 62(4), 2009, p. 537-560.
- Taskin L. et Raone J., « Distanciation et réorganisation du contrôle : Vers une extension de la surveillance ? Le cas du télétravail dans une entreprise biopharmaceutique belge », *M@n@gement*, (à paraître, 2011).
- Taskin, L. et Willmott, H., « Introducing critical management studies : Key dimensions », *Gestion 2000*, 25(6), 2008, p. 27-38.
- Taskin L. et Edwards P., « The possibilities and limits of telework in a bureaucratic environment : Lessons from the public sector », *New Technology, Work and Employment*, 22(3), 2007, p. 195-207.
- Thompson, P. et O'Doherty D., « Perspectives on labor process theory », in Alvesson M., Bridgman T. et Willmott, H. (Éds), *The Oxford Handbook of Critical Management Studies*, Oxford University Press, Oxford, 2009, p. 99-121.
- Valenduc G., *La technologie, un jeu de société ?* L'Harmattan/Academia, Paris, 2005.
- Wacheux F., « Compréhension, explication et action du chercheur dans une situation sociale complexe », in P. Roussel et F. Wacheux (Éds), *Management des ressources humaines : Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales*, De Boeck, Paris-Bruxelles, 2005, p. 9-30.
- Wood S. et Kelly J., « Toward a critical management science », *Journal of Management Studies*, 15, 1978, p. 1-24.
- Ziegler J., *La Haine de l'Occident*, Albin Michel, Paris, 2008.