

# Les épistémologies alternatives en sciences des organisations

Sandra CHARREIRE, Professeur à l'Université de Paris XI- PESOR  
Isabelle HUAULT, Professeur à l'Université de Paris II - LARGEPA

- **Introduction de la session par S. Charreire et I. Huault (10 mn)**

Les postures épistémologiques des recherches en sciences de gestion se divisent le plus souvent en deux oppositions sur la nature ontologique de la réalité et la possibilité pour les chercheurs de pouvoir les appréhender. Or cette opposition ne semble plus d'actualité dans les revues spécialisées en philosophie des sciences. Le débat mérite donc d'être élargi aux épistémologies dites alternatives qui émergent depuis une dizaine d'années et qui concernent pour ne citer que celles-ci, l'épistémologie évolutionnaire, le réalisme critique ou encore l'interprétativisme.

La question posée peut donc être formulée en ces termes : comment ces courants se démarquent-ils de courants plus classiques d'une part, et quelles sont leurs conséquences sur les programmes de recherche en sciences de gestion, d'autre part.

Trois courants épistémiques et leurs apports possibles dans le domaine des sciences des organisations seront présentés par trois intervenants qui témoigneront de leurs connaissances et expériences de trois épistémologies alternatives aujourd'hui.

- 1. Philippe Naccache : « le réalisme critique » (15 mn)**

Le réalisme critique est une posture épistémologique développée autour des travaux de Roy Bhaskar. Cependant, depuis quelques années ce courant épistémologique a été développé en sciences sociales et plus récemment en sciences de gestion. Parmi les principaux auteurs mobilisant ce cadre épistémologique se trouve notamment Tsoukas. Cette posture épistémologique n'est pas sans susciter de débats comme en témoigne la controverse au sein du *Strategic Journal of Management* opposant d'une part, Mir et Watson et d'autre part Kwan et Tsang, (2001).

Dans le cadre de cette table ronde, l'objectif consistera à présenter succinctement les principales hypothèses qui fondent l'approche réaliste critique, puis dans un deuxième temps de mettre en évidence l'intérêt que peut avoir cette épistémologie pour l'étude des organisations. Nous concluons en présentant le rapport entre le réalisme critique et les différentes méthodes de recherches.

- 2. Manuel Cartier : « l'épistémologie évolutionnaire : ses conséquences sur le développement des connaissances et sur la mise en place d'une démarche scientifique » (15 mn)**

L'épistémologie évolutionnaire considère qu'à la source du développement des connaissances se trouve un processus darwinien de variation, sélection et rétention, au niveau des contenus (idées et théories) et des contenants (productions scientifiques et individus).

Comme une espèce biologique, les idées au sein d'un travail de recherche, ainsi que les théories au sein d'une discipline scientifique, changent à partir d'une sélection « artificielle » (ce n'est pas la nature qui favorise la survie de certaines espèces \_conjectures et théories\_ mais le chercheur lui-même ou la communauté scientifique). Cette analogie entre sélection et production de connaissances revient à Popper (1972). Cette dernière est enrichie par Campbell (1987), qui introduit d'ailleurs le terme d'épistémologie évolutionnaire. L'objectif sera ici de montrer comment l'épistémologie évolutionnaire peut représenter un apport pour des recherches en gestion et à quelles conditions.

- 3. Bernard Leca : « une épistémologie à hauteur d'homme : L'interprétativisme de Clifford Geertz » (15 mn)**

Développée comme alternative au fonctionnalisme, l'interprétativisme de Clifford Geertz est une anthropologie visant à rendre compte de l'interprétation que les personnes ont de leur environnement et de leurs actions. Geertz croit impossible de se mettre à la place des personnes elles même mais croit plus modestement qu'il est possible de rendre compte de leur logique et de la manière dont elle s'exprime d'une façon qui en rende le sens accessible à un lecteur extérieur au terrain. L'interprétativisme de Geertz pose un principe d'égalité entre les individus observés et le chercheur qui ne se situe pas au dessus mais à coté d'eux et se distingue d'eux par sa connaissance de capacités abstraites auxquelles il peut rattacher ce qu'il observe.

Cette présentation s'efforcera de restituer d'abord cette approche dans sa singularité, sa radicalité anthropologique, et son caractère « alternatif », puis de montrer comment cette approche peut être intégrée avec d'autres afin d'être « acculturée » pour être utilisée en sciences de gestion.

**Questions et débats avec la salle : 30 mn puis conclusion (S. Charreire et I. Huault) : 5 mn**