

L'ANALYSE STRUCTURALE DES ORGANISATIONS : LE CAS DE LA THÉORIE DES CONVENTIONS

Olivier MASCLEF

EDHEC

Département « Management & Stratégie »

58, rue du Port

59046 Lille Cedex (France)

Tel : +33 (0)3 20 15 45 72

Fax : +33 (0)3 20 15 45 01

olivier.masclef@edhec.edu

MOTS-CLÉS : Gouvernement des organisations, théorie des conventions, conventionnalisme, structuralisme, structure, épistémologie, théorie des organisations.

Xième Conférence de l'Association Internationale de Management Stratégique
13-14-15 juin 2001



Faculté des Sciences de l'administration
Université Laval
Québec



RÉSUMÉ :

L'objectif de cet article est de comparer le modèle conventionnaliste des organisations à l'épistémologie structuraliste. Cette comparaison doit nous amener à enrichir les fondations théoriques de ce modèle de gouvernement d'entreprise et nous présenter, sous un autre angle, le mode d'accès au réel de celui-ci.

Dans une première partie nous présentons le structuralisme et nous essayons plus particulièrement de définir le concept de structure en faisant une revue de la littérature des principales références théoriques. Puis nous en discutons les principaux enjeux épistémologiques et méthodologiques. Dans une seconde partie, en prenant appui sur notre définition, nous montrons en quoi une convention d'effort peut être qualifiée de structure, et en quoi le modèle conventionnaliste de l'organisation peut être présenté comme une théorie structurale de l'organisation. Cela nous permet finalement d'inviter le chercheur conventionnaliste à un prolongement en assumant les conséquences épistémologiques et méthodologiques de cette proposition.

MOTS CLÉS :

Gouvernement des organisations, théorie des conventions, conventionnalisme, structuralisme, structure, épistémologie, théorie des organisations.

L'ANALYSE STRUCTURALE DES ORGANISATIONS : LE CAS DE LA THÉORIE DES CONVENTIONS

INTRODUCTION

Le structuralisme, au cours des années 60-70, a constitué un moment important et passionné dans la pensée française. Il a contribué à la popularité de certains penseurs comme Michel Foucault, Jacques Lacan ou Claude Lévi-Strauss et a permis l'entrée de la linguistique dans tous les départements de la pensée humaine, ce qui a entraîné une sorte de rafraîchissement du savoir dans les sciences sociales (Dosse, 1992a). C'est la « pensée 80 » qui va dresser l'acte de décès du structuralisme : les théories structurales ont mauvaise réputation car totalisantes et taxées de positivisme (Bourdieu, 1980), et la mode est désormais aux approches multi-paradigmatiques (Dosse, 1992b). Or, malgré ce caractère totalisant, le structuralisme continue d'influencer nos réflexions théoriques avec d'autant plus d'effets que ses principes sont entrés dans ce qui est convenu comme un savoir commun. Il convient de nous interroger sur ce qu'il nous a légué, notamment dans les sciences de gestion.

La théorie de la firme, par l'intermédiaire du modèle conventionnaliste des organisations (MCO), nous en fournit ici l'occasion. Lorsque Gomez insiste à plusieurs reprises (Gomez, 1996) pour rappeler sa dette théorique envers Foucault, Lacan et Deleuze, il n'est pas sans importance de se demander si cette inspiration n'est pas davantage une filiation, et si l'on ne remet pas d'anciennes idées dans des habits neufs.

Ce constat est flagrant, par exemple, si on se réfère aux *Résumés des cours 1970-1982* (Foucault, 1989) et que l'on compare la notion de gouvernement telle que développée par Gomez avec le concept de « gouvernementalité politique » créé par Foucault dans les années 1978-79 : un art de gouverner un Etat, une population et la vie et qui tendrait à se substituer au pouvoir. Dans les quatre cours suivants (1980 à 1983) la notion de gouvernement « entendue au sens large de techniques et de procédures destinées à diriger la conduite des hommes », connaît un nouveau destin. Après avoir exploré le techniques de pouvoir il explore les techniques de soi : « les procédures comme il en existe sans doute dans toute civilisation qui sont proposées ou prescrites aux individus pour fixer leur identité, la maintenir ou la transformer en fonction d'un certain nombre de fins, et ceci grâce à des rapports de maîtrise de soi sur soi ou de connaissance de soi par soi ». Le gouvernement des autres devient le

gouvernement de soi par soi. On peut légitimement penser que le titre de *Gouvernement de l'Entreprise* fait référence aux conceptions du philosophe. Au-delà de l'influence, que peut signifier l'inscription du conventionnalisme dans la théorie structuraliste?

Le structuralisme est un socle épistémologique né avec la linguistique de Saussure puis de Jakobson. Ce mouvement intellectuel s'est ensuite développé grâce à son extension aux sciences humaines : l'anthropologie avec Lévi-Strauss, la psychanalyse avec Lacan, la philosophie avec Althusser et Foucault. Nous proposons de définir le structuralisme de la façon suivante : *le structuralisme est une science des systèmes inconscients, constitués de signes et de symboles reliés formellement entre eux par des propriétés à préciser, et dont le but est d'organiser l'espace d'échange entre les hommes*. Cette définition nous est le fruit d'un travail de compromis que nous présenterons plus en détail dans la première partie de ce texte.

Comme nous essaierons de le montrer, cette définition opère une synthèse de ces conceptions en rassemblant ce que nous appelons les « caractéristiques minimales du structuralisme » : une dimension symbolique et un lien systémique conférant des propriétés (1), l'enfouissement inconscient (2) et l'institution d'un langage commun (3). C'est en cela que notre définition constitue un compromis possible : en opérant une *médiation*, elle se trouve en deçà des conflits de définition.

Or, concernant la théorie des organisations, nous pouvons constater qu'il existe diverses approches qui analysent l'entreprise à chaque fois à travers une de ces caractéristiques minimales, mais sans jamais combiner l'ensemble de manière explicite. Ainsi il existe des approches systémiques de la firme (Mélèse, 1979), Le Moigne, 1990), des approches symboliques (Pondy, Morgan, Frost & Dandridge, 1983 ; Alvesson, 1993 ; Swanberg O'Connor, 1995), psychanalytiques (Jacques, 1970 ; Kets de Vries & Miller, 1987 ; Enriquez, 1992) et des conceptions de la firme en tant qu'espace de langage (White, 1981 ; Wilmott, 1984 ; Fisher, 1992 ; Thachankary, 1992). L'absence de combinaison formant structure interdit qu'aucune de ces approches ne puisse se réclamer du structuralisme. La théorie de la structuration de Giddens (1984) ne fournit pas non plus de solution dans la mesure où elle ne mobilise pas la dimension symbolique des organisations et la problématique conscient/inconscient.

Nous proposons ainsi l'idée que le MCO est une approche qui combine explicitement l'ensemble des caractéristiques minimales du structuralisme que nous avons présentées et que, par conséquent, nous pourrions la qualifier de théorie structurale des organisations. C'est cette proposition que nous entendons discuter.

I. LE PARADIGME STRUCTURALISTE

A. LA PRESENTATION DES CRITERES MINIMAUX

1. Premier critère du structuralisme : les systèmes symboliques constitutifs du social

a. L'ordre symbolique

Le structuralisme correspond à une troisième dimension sociale, le symbolique, appuyant celles du réel et de l'imaginaire. Nous sommes habitués à ce double jeu de la réalité et de l'imagination. Soit nous invoquons le point où le réel et l'imaginaire se complètent ; soit leur différence. De toutes manières on en reste à l'opposition ou à la complémentarité de l'imaginaire et du réel, au moins dans l'interprétation de certains mouvements : le romantisme, le symbolisme, le surréalisme, etc. Or le critère fondateur du structuralisme, c'est la reconnaissance de l'ordre symbolique, le refus de confondre celui-ci avec le réel d'un côté et l'imaginaire de l'autre (Deleuze, 1973).

Le structuralisme s'intéresse avant tout à ce qui crée le lien, ce qui crée la médiation entre les hommes. Son objet est ce qui constitue l'échange social en tant qu'espace de convergence et de cohabitation. Or cet échange se fonde sur l'existence d'objets collectifs, que sont les institutions et l'ensemble des usages et des coutumes existant dans une organisation, qui servent de représentations communes pour communiquer et créer un espace d'échange commun. Ces objets qui conditionnent la coexistence sociale sont les symboles.

Il est reconnu au symbole trois fonctions principales : il montre, il réunit et il prescrit.

Le symbole rend d'abord sensible ce qui ne l'est pas : valeurs abstraites, pouvoir, vices, vertus... Il doit donc être exclusif : le courage ne peut être symbolisé que par le lion et celui-ci ne peut que difficilement représenter autre chose. Ainsi il faut que chacun puisse reconnaître le symbole et qu'il n'y ait pas de contestation quant à son contenu et son sens.

Le symbole a aussi la capacité de réunir : il signale l'appartenance, il inclut et il exclut. Le drapeau tricolore a ainsi une double fonction : il symbolise la continuité de la nation française (le blanc de la royauté et le rouge de la république) et il désigne ce qui relève de la Nation française et ce qui n'en relève pas (les hampes des postes frontières).

Le symbole enfin prescrit. La fonction d'injonction peut être plus ou moins explicite : le sceptre ne signale pas seulement le pouvoir, il invite aussi à le respecter. C'est ainsi que le

meuble royal (trône) ou hiérarchique (siège en cuir, table du bureau...) participe également à des fonctions de signalisation et de prescription.

Or le fait de montrer, réunir et prescrire revient à faire converger les convictions et les comportements au moyen de représentations communes et uniques.

En ce qui concerne les sciences sociales, les symboles peuvent être rapportés aux usages, aux coutumes et aux institutions. Les usages et les coutumes sont des récurrences véhiculées de manière quotidienne par les comportements humains. Elles regroupent ce que nous appelons les routines, les usages, les habitudes collectives, les rites et les coutumes. Les institutions, à la différence des pratiques, sont constituées de manière matérielle dans la mesure où elles donnent une impression de continuité voire d'invariance. Cela vient du fait que les institutions sont réglementées et construites pour réguler l'organisation dans laquelle elles se trouvent : l'Etat, la justice, l'Eglise, le Parlement, la prescription, la faillite, le conseil de discipline, la Loi, la propriété privée sont des institutions.

Ainsi les usages, les coutumes et les institutions ont une fonction hautement symbolique dans la mesure où elles véhiculent des représentations, des valeurs communes et des normes sociales culturellement et historiquement enracinées. Cette propriété contribue à faire converger les comportements et les convictions et donc de rendre possible l'échange social et l'organisation. Le structuralisme, en étudiant ce type de phénomène, se présente comme une *science du signe* (Wahl, 1968) et du symbole (Lévi-Strauss, 1974a).

b. L'ordre systémique

Une caractéristique essentielle du structuralisme qui conduit à l'analyse des faits sociaux dans leur dimension symbolique est que l'ensemble des symboles recherchés et analysés « offre un caractère de système » (Lévi-Strauss, 1974b). Un système est « un objet qui, dans un environnement, doté de finalités, exerce une activité et voit sa structure interne évoluer au fil du temps sans qu'il perde pourtant son identité unique » (Le Moigne, 1994). Un système doit donc être appréhendé comme un tout. Il est composé de sous-systèmes articulés les uns par rapport aux autres par des propriétés à définir par l'analyste. De plus cet ensemble de sous-systèmes doit être orienté vers la poursuite d'un but défini.

En ce qui concerne le structuralisme, les unités élémentaires d'analyse sont donc les signes et les symboles mais qualifiés par leur position dans un système qui les rend signifiants, et par leur relation qu'ils entretiennent les uns par rapport aux autres. Le structuraliste se doit donc de construire un modèle représentant un système symbolique, tout en s'interdisant

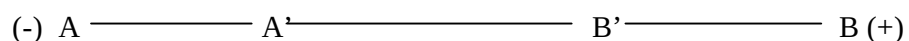
l'analyse particulière d'un symbole. L'étude doit être consacrée aux relations, aux corrélations, aux règles de cohérence qui lient les chaînes symboliques et à « leurs lois de transformation » (Lévi-Strauss, 1974b). Ainsi pour Piaget (1968), au delà du caractère symbolique et social de celle-ci, « une structure est un système de transformation qui comporte des lois en tant que système (par opposition aux propriétés des éléments) et qui se conserve et s'enrichit par le jeu même de ses transformations, sans que celles-ci aboutissent en dehors de ses frontières ou fassent appel à des éléments extérieurs. »

Pour mettre en évidence ces systèmes symboliques constitutifs de l'échange social, il convient de *modéliser* (Lévi-Strauss, 1974a, 1996a ; Lacan, 1966b : pp. 47-61 ; Lévi-Strauss, 1996b : p. 293). Une *Structure*, nous l'avons vu, a comme finalité de fonder le social, de faire converger les contradictions grâce à des symboles cristallisant des représentations communes.

Dans cette perspective, la systémique structuraliste se concrétise par la modélisation de « couples d'opposition » sensés représenter les écarts potentiels, les différences ou les contradictions qui peuvent empêcher la constitution de l'échange (Lévi-Strauss, 1964 ; Lacan, 1966b). Soient par exemple A et B, deux termes quelconques (symboles, croyances, valeurs...) mais différents, et pouvant même être chacun le strict opposé de l'autre. La condition minimale est l'existence potentielle ou effective d'un conflit (formel, symbolique ou conceptuel) entre A et B. On obtient dès lors la discontinuité suivante qui formalise l'écart :



Cet écart modélise dans ce cas une situation sociale explosive, car fondée sur une opposition, une contradiction symbolique. Nous sommes dans une situation potentielle de non compréhension, de non communication voire d'intolérance. Soient A' ressemblant à A et B' ressemblant à B, tels que A' et B' commencent à entretenir un lien de ressemblance ou de concordance. On obtient désormais une continuité qui modélise cette fois une médiation possible de l'écart précédent :



La structure est donc un système —une « chaîne signifiante » pour Lacan (1966b)— modélisé par l'articulation de couples d'opposition ou d'écarts représentant des forces potentielles de divergence. Ces écarts doivent être réduits en intégrant dans ce système des

symboles ou des pratiques symboliques (usages, coutumes et institutions) dont le but est de combler par les écarts, donc de créer des liens. Ainsi de proche en proche, par médiations successives, on obtient un espace où la cohabitation des oppositions devient possible, où la communication se construit (Clément, 1974). L'approche structurale vient donc expliquer pourquoi, dans un groupe donné, alors que l'analyste prend conscience de paradoxes et de contradictions dans les convictions et les pratiques, la cohésion sociale reste possible.

2. Second critère : la Structure comme un langage

Il nous faut maintenant caractériser une seconde distinction. Le structuralisme, au delà de la prise en compte sociale de la dimension symbolique, constitue une approche particulière de la réalité sensible de l'échange social : les usages, les coutumes et les institutions peuvent être considérées comme une sorte de langage qu'une organisation utilise pour résoudre sa contrainte de vie en société.

Nous savons que l'élément typique qui véhicule l'échange est le langage. Le langage est un espace sémiologique d'échange entre individus, une collection articulée de règles qui forme un espace de communication pour le peu que celui-ci soit pris dans l'institution d'un système « Signifiant/Signifié » ou Sa/Sé (Saussure, 1972). Or nous savons désormais que la fonction symbolique, même si ce n'est pas formellement du langage, remplit le même rôle que celui-ci, c'est-à-dire de favoriser l'échange entre les hommes du fait des représentations communes qu'il fournit et de la signification qu'il engendre.

Dans le paragraphe précédent, nous avons affirmé « que sous le nom de structuralisme se regroupent les sciences du signe, des systèmes de signes » (Wahl, 1968). Les faits analysés doivent donc être pris dans l'institution d'un système de type Sa/Sé et doivent se prêter au fonctionnement d'une communication : « Du moins doit-il être clair que les structures dont nous aurons à connaître sont : celles qui se prêtent à l'échange entre les hommes, du fait de la signification qu'elles engendrent » (Wahl, 1968).

Considérer les usages, les coutumes et les institutions comme un langage propre à une organisation possède un intérêt direct. On ne considère plus ces réalités dans leur dimension matérielle et utilitaire mais dans leur capacité à dégager un sens vis à vis des individus. Ainsi, en les considérant comme un langage, on peut mieux comprendre leur signification sociale, leur utilisation et leur évolution.

Analyser les coutumes et les institutions comme des éléments d'un langage renvoie encore à un second intérêt théorique. Ces coutumes et ces institutions ne sont pas considérées de manière séparée, mais les unes par rapport aux autres : leur représentance vient justement de leur articulation en un système qui compose le langage. Ceci permet une meilleure compréhension des pratiques et des institutions dans la mesure où c'est leur articulation générale qui permet de comprendre leur origine, leur fonctionnement et leur évolution.

Les usages, les coutumes et les institutions, par leur articulation générale, produisent donc un langage qui communique aux individus les règles de la vie en communauté qui véhiculent l'échange social. L'anthropologie structurale a inauguré cette conception du système de symboles par le fait de « considérer les règles de mariage et les systèmes de parenté comme une sorte de langage, c'est-à-dire un ensemble d'opérations destinées à assurer entre les individus et les groupes, un certain type de communication. » (Lévi-Strauss, 1974c)

La *Structure* selon Deleuze est aussi obligatoirement un langage par le fait qu'elle prête à l'échange entre les individus à cause du sens qu'elle véhicule. Il n'y a de *Structure* que de ce qui est langage, « fût-ce un langage ésotérique ou même non verbal » (Deleuze, 1973). De même il n'y a de *Structure* de l'inconscient que dans la mesure où l'inconscient parle et est langage (Lacan, 1966c). Les choses mêmes n'ont de structure que pour autant qu'elles tiennent un discours silencieux qui est le langage des signes.

Une *Structure* doit donc créer le lien social, elle doit unir les individus par le fait même qu'ils y puisent tous ensemble le sens, la représentance qui leur permet de vivre en groupe. La *Structure* impose et permet à la fois le lien social parce qu'elle « parle » aux individus, comme on peut dire que quelque chose est *parlant*. La *Structure*, en fournissant un langage commun sur les règles de l'échange social, constitue donc une médiation des oppositions et des contradictions propres à toute organisation.

3. Troisième critère : l'enfouissement inconscient

Nous devons comprendre qu'une *Structure* est une entité dont le fonctionnement est nécessairement inconscient. Cette nécessité vient de la nature même de la *Structure*, telle que nous l'avons définie jusqu'à présent : celle-ci constitue un langage qui fixe un support symbolique pour les échanges. En d'autres termes, la *Structure* supporte un sens ou une représentation.

Or, même si ce support symbolique est *nécessaire* à l'échange social, ce n'est pas lui qui intéresse directement les hommes d'un même groupe, mais l'échange qu'il permet justement de

faire émerger. D'ailleurs, dans bien des cas, les acteurs sont tout simplement incapables d'appréhender en même temps l'échange tel qu'il apparaît et la *Structure* qui le supporte, d'abord parce qu'ils n'y pensent même pas; ensuite parce qu'ils n'en ont pas la capacité cognitive. Soient X et Y, deux individus liés dans une relation d'échange à un instant t (une discussion, une transaction, une pratique sportive...). Cette relation est rendue possible au moins par un langage (subtil ou explicite) commun, voire des représentations, des valeurs et des convictions communes ou convergentes. X et Y sont, dans cette situation précise, *dans le même monde* : ils s'entendent car tout contribue à ce qu'il en soit ainsi. Or, pendant que l'échange est en train de se dérouler, l'attention de X et de Y sera toujours captée par son objet (le sujet de discussion, le bien à vendre, la partie disputée, etc.) et non pas par ce qui fonde l'échange, c'est-à-dire le langage employé ou les représentations communes mobilisées qui justement fournissent l'espace symbolique et affectif où se déroule la relation.

L'exemple que nous venons de décrire est le principe même du fonctionnement de toute *Structure* : celle-ci fournit le socle et les outils de l'échange qui, lui, reste le seul intérêt aux yeux des hommes. Et quand bien même ceux-ci essaieraient de se concentrer en même temps et sur l'objet de l'échange et sur ses conditions structurales, l'effort en concentration et en connaissance ne serait in fine d'aucun intérêt pour ces individus. Nous serions même tentés de dire qu'une telle attitude serait contreproductive car la conscientisation du socle structural viendrait en quelque sorte « polluer » l'échange : il se déroulerait une sorte d'interférence qui viendrait réduire l'efficacité du processus d'échange et de communication.

En anthropologie structurale, l'analyste s'interroge sur l'infrastructure symbolique inconsciente qui agit au travers des institutions et des pratiques collectives (lois, rites, usages, coutumes, traditions...). Lévi-Strauss s'est ainsi penché sur les dimensions sociales inconscientes qui agissent dans les sociétés primitives sud-américaines au travers des relations de parenté et des mythes.

Le structuralisme peut ainsi être qualifié d'épreuve « archéologique » dans la mesure où, dans la quête du sens, le mouvement va de l'apparent à l'enfoui. Cette caractéristique est évidente chez Foucault quant à sa présentation (le titre même *Archéologie du Savoir* est éloquent) et quant à sa méthodologie: dans *Les mots et les choses*, Foucault découvre une dimension symbolique prédestinant l'évolution des sciences sociales (Foucault, 1966 ; 1969).

Dans *Lire le Capital*, ouvrage rédigé en collaboration dont le but était un retour à Marx, Althusser écrit une phrase explicite : « Nous avons lu *Le Capital* de façon à rendre visible ce qui en lui pouvait encore subsister d'invisible. » Il propose ainsi une lecture qui « décèle

l'indécelé dans le texte même qu'elle lit, et le rapporte à un autre texte, présent d'une absence nécessaire dans le premier. » (Althusser, 1996)

De même dans *Surveiller et Punir*, il est possible de découvrir des fondements cachés et actifs dans l'esprit des hommes dans lesquels s'enracine l'évolution du système punitif et carcéral français.

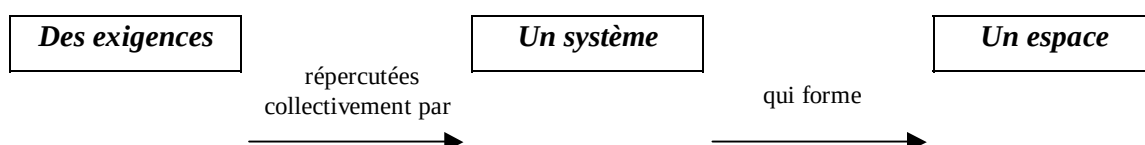
B. LES PROBLEMES DU STRUCTURALISME

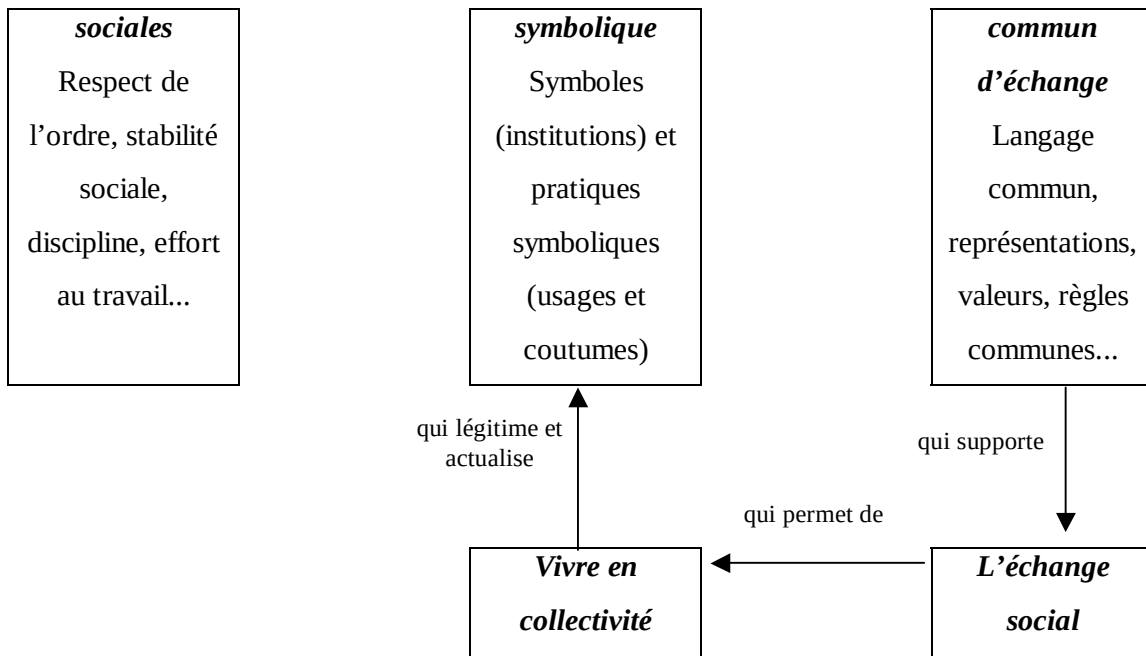
1. *Le problème de la preuve*

Comment être sûr que le modèle est fidèle à la *Structure* qu'il objective alors que celle-ci est invisible? Reflète-t-il efficacement la réalité symbolique de l'échange social face auquel l'analyste est confronté? Comment prouver de façon convaincante l'existence d'un processus social inconscient - c'est-à-dire ne pas en rester à l'intuition - et ainsi légitimer scientifiquement l'objectivation de celui-ci?

Techniquement, il est impossible de prouver l'existence d'une *Structure* dans la mesure où celle-ci n'est pas réelle ou immédiatement appréhendable. En effet la *Structure*, telle qu'elle est définie, ne peut se manifester qu'à travers un *effet de réel*, c'est-à-dire une configuration particulière des pratiques collectives et des institutions sociales caractérisée par une cohérence qui est telle que l'analyste ne peut s'empêcher d'y chercher une signification.

Pour Lévi-Strauss (1964), les institutions et les pratiques collectives propres à une organisation ont pour but de répercuter les exigences de la vie en communauté et de les résoudre. Leur retentissement sur le plan psychique individuel serait alors l'effet de mécanismes dont le mode d'opération reste à découvrir.





Or comment prouver la véracité d'un tel mécanisme social quand on sait que son fonctionnement est inconscient et donc invisible?

(α) Les institutions, les usages et les coutumes sont visibles et appréhendables. Comment montrer qu'elles répercutent dans l'esprit des individus les exigences de la vie en groupe, et les modes de résolution de celles-ci? Le problème est que les institutions et les usages ont été qualifiés dans ce sens *a posteriori* par l'histoire, la philosophie, le droit et l'économie dans la mesure où la réalité incite à abonder dans cette perspective. Rien ne nous interdit de penser que les institutions obéissent à d'autres logiques que l'intérêt collectif et la convergence des individus.

(β) Comment montrer que ces institutions et pratiques symboliques forment un espace d'échange en dégagant des évidences collectives? Nous n'en avons que l'intuition en l'absence de méthode positive de démonstration d'une telle réalité.

(γ) Comment ces évidences sont-elles perçues *collectivement* et comment règlent-elles l'échange social et la vie en groupe? A nouveau, nous ne possédons aucun moyen pour répondre à une telle question.

Jusqu'à présent les structuralistes ont su éviter ces questions en mettant en avant la force explicative indéniable de leurs modèles, et donc en insistant sur le fait que ceux-ci n'ont qu'un intérêt rétrospectif et interprétatif (Bourdieu, 1980) : il est donc inutile de vérifier la réalité des *Structures* car leur utilisation seule est déjà scientifiquement efficace dans la compréhension

des faits de société. Une réponse possible des structuralistes consiste donc en un matérialisme méthodologique qui revient à privilégier l'efficacité explicative d'un modèle plutôt que sa capacité formelle à représenter l'objet et à ressembler à la réalité observée.

Cependant, pour que le structuralisme puisse être légitimé comme une discipline scientifique, il devient nécessaire de s'interroger sur la véracité de ce qu'il objective. Pour cela, il faudra dépasser la référence récurrente à la linguistique et à la sémiologie afin de se ré-appropriier le fonctionnement des institutions sociales et des usages qui sont les vecteurs de l'échange social. *In fine*, il faudra répondre à la question suivante : comment prouver l'existence d'un processus inconscient d'intégration sociale?

2. Le problème du moment

La *Structure* précède-t-elle l'échange sociale? Est-elle construite a posteriori par cet échange? Y aurait-il plutôt co-construction *Structure*-échange?

Une première conception est celle de l'existence de la *Structure* ex-ante (Althusser, 1966 ; Lacan, 1966a ; Lévi-Strauss, 1974b). Le système symbolique, en fournissant les usages et les institutions, précède l'échange social qui trouve ici l'espace nécessaire à son développement. La *Structure* est donc un support à l'échange dans sa forme la plus explicite. L'actualisation de celle-ci se fait dès lors a posteriori : l'échange social qui se développe grâce à la préexistence structurale peut exiger, formellement, une transformation des usages, des coutumes et des institutions à cause de l'évolution des exigences sociales, de l'influence d'autres groupes ou de toutes formes de contingences.

Cette première conception du moment de la *Structure* pose évidemment le problème de l'origine de celle-ci. Nous avons vu que certaines contributions ont expliqué cette origine en postulant que la dimension structurale n'est là que pour résoudre certaines exigences de la vie en société (stabilité sociale, respect d'autrui, tolérance, etc.). Dans cette perspective, la *Structure* se pose du seul fait que l'échange soulève le problème récurrent de la relation à Autrui (Clément, 1974 ; Lévi-Strauss, 1967). Au commencement de l'échange, les individus - par le fait même qu'ils prennent l'Autre en considération- posent la *Structure*. Autrui apparaît à partir du moment où l'individu comprend qu'il va devoir coopérer pour obtenir ce qu'il veut. La *Structure* tire donc son origine d'une « nécessité concrète », qui est celle des exigences que l'on doit respecter pour échanger et se faire comprendre par les autres du fait même que l'on dépend d'eux pour différentes raisons (commerce, échange, voisinage, liens de famille, etc.).

Une seconde conception du moment structural peut être énoncée. Ici c'est l'échange social qui va, en amont, déclencher l'apparition et la construction de la *Structure*, qui supportera et améliorera rétroactivement les conditions de réalisation de celui-ci. L'organisation, par l'échange social, va construire une infrastructure symbolique et des représentations collectives qui, par apprentissage et de manière progressive, amélioreront son propre fonctionnement. En d'autres termes, en construisant une *Structure*, l'échange social crée progressivement les conditions de sa propre réussite. Cette construction se manifeste par l'apparition d'usages, de coutumes, d'évidences collectives et d'institutions garantes de l'échange social, et se réalise de manière historique par l'accumulation d'une expérience commune concernant l'organisation de cet échange social (Barthes, 1957 ; Foucault, 1966, 1975).

Or cette conception ne résout pas le problème de l'origine du phénomène structural. Qu'est-ce qui permet la réalisation de l'échange social fondateur? Comment le « premier échange » peut-il socialement être possible vu qu'il ne peut se fonder sur aucune *Structure* préexistante?

Conclusion et transition

Le structuralisme entraîne donc des problèmes théoriques et méthodologiques. Toutes ces questions caractérisent les critiques les plus fortes qui ont été opposées au structuralisme. Il conviendra au moins d'en prendre conscience, et au mieux -si cela nous est possible- de les résoudre. Cette nécessité s'impose à nous dans le cadre de ce texte, dans la mesure où nous soutenons l'idée que le modèle conventionnaliste de l'organisation peut être rapproché du structuralisme.

Dans cette perspective nous allons maintenant montrer pourquoi nous soutenons une telle idée. Pour se faire nous allons croiser le MCO avec les caractéristiques minimales du structuralisme que nous avons présentées dans notre première section. Puis, tirant la leçon des critiques que nous venons de formuler, nous essaierons de définir une sorte d'inventaire des problèmes théoriques et méthodologiques que les conventionnalistes auront à prendre en compte pour renforcer la robustesse du M.C.O. en tant que discipline d'intention scientifique.

II. LE M.C.O. : UNE APPROCHE STRUCTURALISTE DE L'ORGANISATION

A. LE M.C.O. FACE AUX « CRITERES MINIMAUX »

1. Le MCO : une analyse des signes et des symboles

Le MCO s'intéresse au phénomène de cohésion sociale dans les organisations, soit la norme collective concernant la façon « normale » de se comporter en groupe. Cette norme se manifeste au moyen d'un « savoir commun » ou *Common Knowledge* (Dupuy, 1989) implicite et impliquant, c'est-à-dire au moyen d'évidences partagées sur ce qui est considéré comme « justifiable » (Thévenot, 1989 ; Boltanski & Thévenot, 1991) ou « normal » (Gomez, 1997) concernant les bons comportements à produire au sein d'une organisation. Pour prouver que le MCO est une théorie structuraliste de l'organisation, nous devons montrer en quoi ce savoir commun constitue une *Structure*. Pour se faire, nous devons montrer que ce savoir commun est d'abord construit sur des signes et des symboles.

En effet, ce savoir n'est commun et les évidences qu'il procure ne sont partagées, que si la norme qu'ils sont sensés représenter est communiquée et communicante; c'est-à-dire si cette norme « parle ». « Ainsi, le déménageur reçoit un certain nombre de signaux rappelant ce qui signifie de « bien travailler » dans l'entreprise » (Gomez, 1996 : p.236). Or ces signaux - alors que ce n'est pas énoncé explicitement dans *Le Gouvernement de l'Entreprise*- sont en fait des signes et des symboles c'est-à-dire des usages, des coutumes et des institutions. « De manière générale, il lui suffit d'observer ce qui se passe habituellement autour de lui pour pouvoir décider. Les coutumes, les habitudes, les règles, les usages, etc., tout ce qui lui permet d'agir en lui donnant des repères » (idem, p.171). A l'image de Bourdieu (1980), nous pensons même que le savoir commun s'exprime aussi aux travers de « pratiques symboliques » : récompenses, promotions, discours, pratiques et styles de gestion, habitus, rites.... Ces faits sont importants à nos yeux par leur rôle stratégique de « termes intermédiaires » permettant de faire converger les comportements en rendant signifiante la norme à l'échelle du collectif (Dupuy, 1989).

Ces signes, symboles et pratiques symboliques constituent dès lors l'essence du gouvernement de l'entreprise, c'est-à-dire « des techniques assurant l'existence et le maintien d'un bain d'information nécessaire et suffisant pour que les comportements individuels se conforment aux règles normatives » (idem, p.239). En ce sens, comme Boltanski & Thévenot (1991 : p. 57) le soulignent justement, ce ne sont pas les signes et les symboles qui résolvent directement la question de l'accord, mais le bain d'information véhiculé par ces signes et ces symboles. Dans le fonctionnement d'une entreprise, ceux-ci apparaissent sous la forme d'un

« ensemble plus ou moins cohérent de discours et de messages : discours directoriaux, marketing interne, règlements, contrats, système de grade, cas de licenciement utilisé comme une jurisprudence interne, justification des embauches, libellés des offres d'emploi, etc. Le matériau est énorme pour repérer le bain d'information dans lequel l'acteur est plongé et qui définit le référentiel gouvernant son effort » (Gomez, 1996 : p. 240).

Ces signes et ces symboles sont donc ce que Gomez appelle le « matériau » (1996 : p.240) ou les « signaux » (idem, p.236). Ils réifient le savoir commun au moyen de propositions, de discours, de pratiques et d'objets. Le salarié, pour trouver sa place et ses marques dans l'entreprise et rationaliser son comportement au travail, bénéficie ainsi d'une infrastructure symbolique (le « bain d'information » ou les « signaux » chez Gomez, 1996) qui lui montre et lui prescrit son attitude (comment se comporter en groupe), la qualité et le niveau de son travail quotidien collectivement exigés. Cette infrastructure lui permet ainsi de réduire considérablement l'incertitude concernant son travail dans la mesure où elle lui fournit des représentations collectivement acceptables pour justifier son comportement (Thévenot, 1989).

Ainsi, si le MCO objective un savoir commun et que celui-ci est véhiculé par des signes et des symboles, nous devons alors admettre que c'est cette dimension sémiologique et symbolique qui doit être directement analysée. Les symboles et leurs relations mutuelles sont donc le principal objet de sa recherche.

2. Le M.C.O. : une analyse des systèmes de signes et de symboles

Il nous faut maintenant comprendre en quoi cette dimension symbolique doit faire l'objet d'un système pour que celle-ci soit collectivement signifiante. Pour se faire, nous devons montrer que le savoir commun peut faire l'objet d'un système particulier : le couple d'opposition. Le savoir commun se manifeste en effet, dans la pratique de l'organisation, par l'existence d'écarts : bon et mauvais, efficace et inefficace, productif et improductif, rentable et déficitaire, etc. De manière générique, ce savoir commun peut être délimité par le couple suivant :

(+) *Attitude normale* ————— | ————— *Attitude anormale (-)*

Cet écart énonce les limites extrêmes que tolère le savoir commun. Il montre les comportements dans la norme (les bons comportements) et hors de la norme (les

comportements inefficaces, l'incompétence, la fainéantise, l'erreur, etc.). Le couple d'opposition précédent peut alors être reformulé :

(+) *Dedans* ————— | ————— *Dehors* (-)

Or, pour que l'organisation puisse fonctionner, cet écart doit être comblé : les individus doivent pouvoir passer de *Dehors* à *Dedans* pour pouvoir s'intégrer dans le collectif. C'est le rôle de la convention. Elle instaure un système symbolique qui permet l'intégration, la coexistence, car elle fournit aux individus les règles pour bien se comporter en groupe (Favereau, 1989). Grâce à la convention chacun sait comment s'intégrer progressivement, chacun sait ce qu'il faut faire pour se placer dedans, pour évoluer vers le meilleur comme vers le pire. En effet chacun sait « implicitement » comment faire pour bien se comporter, comme il sait aussi comment faire pour mal se comporter dans la mesure où il connaît ce qui est collectivement refusé et rejeté.

<i>Bons</i>		<i>Mauvais</i>
<i>Comportements</i>	<i>Convention</i>	<i>Comportements</i>
« être dedans »	(Médiation)	« être dehors »
(+)		(-)

Si cette convention, en tant que système de médiation des écarts, n'existait pas, alors l'existence du groupe serait impossible car il n'y aurait aucune convergence et aucune règle collective pour évaluer chaque comportement.

Mais la convention fonctionne aussi comme une règle, un étalon de mesure. Comme elle marque une sorte de discontinuité linéaire, chacun peut se situer par rapport aux extrêmes et par rapport aux autres. Elle fournit une sorte de classification de préséance permettant d'évaluer intuitivement chaque individu comme « meilleur » ou « moins bon ».

Dés lors, nous devons comprendre que la convention est un élément du savoir commun : celui-ci se compose du couple d'opposition (l'écart) et de la médiation qui le comble (la convention). Nous nous retrouvons donc face à un savoir commun « générique », qui doit être développé selon les situations de gestion à analyser :

[(+) *Dedans-Convention-Dehors* (-)]

Ainsi le MCO considère fondamentalement le savoir commun comme un système. C'est un objet plongé dans un environnement (le groupe), doté de finalités (faire converger les individus vers les bons comportements pour ce groupe), et qui peut voir sa structure interne évoluer au fil du temps (enrichissement des représentations et des expériences) sans qu'il perde pour autant son identité unique. « Le gouvernement de l'entreprise est un système d'information composé d'un énoncé et d'un dispositif matériel. Il permet aux acteurs de l'entreprise de reconnaître les *normes comportementales attendues*. En ce sens, il s'organise en un système de techniques de gouvernement qui assurent la conviction dans la généralisation des normes et généralisent effectivement les comportements normés » (Gomez, 1996 : p. 241).

3. Le MCO : une archéologie de l'organisation

Pour que ce savoir commun soit efficace, celui-ci doit fonctionner de manière inconsciente ou cachée. En effet si nous postulons que ce savoir commun agit sans interruption, car constamment sous tension et à la disposition des salariés, nous devons comprendre que les individus sont incapables de penser systématiquement et conjointement à *l'objet* de leur comportement (le travail) et à la *rationalisation* de ce comportement. Cette situation ne peut être résolue que si cette rationalisation des comportements est *oubliée*, c'est-à-dire inconsciente. Cela conduit à ce que le savoir commun n'apparaisse plus que par ses manifestations, c'est-à-dire les comportements en eux-mêmes pris dans leur masse.

Cette intégration puis cet oubli permettent en quelque sorte la fluidité du fonctionnement organisationnel : les individus peuvent se consacrer entièrement à leurs comportements et n'ont pas besoin de vérifier systématiquement si ceux-ci sont acceptables et justifiables au regard des autres (Thévenot, 1989). L'oubli est rendu possible par le fait que les manifestations du savoir commun, les comportements pris dans leur masse, sont partout : l'individu se trouve sans cesse confronté à des comportements collectivement acceptables et justifiables, donc normés. Cet enracinement dans l'espace cognitif conduit l'individu à produire naturellement les bons comportements, car ceux-ci lui sont « dictés » par la situation.

Nous serions aussi tentés de dire que l'inconscient est la conséquence naturelle du normal. En effet le savoir commun représente le monde du « normal », de « l'implicite » ou des évidences (Gomez, 1996). Or les évidences sont justement destinées à être oubliées, pour qu'elles n'attirent plus l'attention tout en restant malgré tout agissantes, contrairement à « l'explicite » ou l'intentionnel (la situation provoquée, donc « hors norme ») qui doit attirer l'attention et mettre les consciences sous tension. L'oubli de « l'implicite » permet donc de

libérer l'espace cognitif nécessaire pour appréhender efficacement « l'intentionnel », c'est-à-dire ce qui ne s'insère pas dans les évidences.

Cette approche de la dimension inconsciente des organisations que propose la théorie des conventions a des implications au niveau méthodologique. En effet, la convention d'effort doit réussir à mettre en évidence le fonctionnement inconscient du système symbolique qui constitue le groupe. Elle doit révéler les évidences véhiculées par la convention et, de manière plus générale, par le savoir commun. Elle fournit un guide, une grille de lecture des comportements et des justifications de ceux-ci qui doit nous permettre d'approcher progressivement le fonctionnement du savoir commun. En ce sens, le MCO est une heuristique. La convention d'effort, propose des règles de recherche des processus inconscients qui norment les comportements. En d'autres termes, l'enjeu du MCO et de la convention d'effort est le suivant : dégager un petit nombre de principes simples (grâce à la morphologie du modèle) par l'intervention desquels un ensemble très complexe d'évidences, au premier abord absurdes (et jugées généralement comme telles), sont ramenées à un système signifiant.

4. Le MCO : l'objectivation d'un langage

Nous allons maintenant montrer que cet ensemble de manifestations dégagé par le savoir commun est en fait un langage formulé par la situation, à destination de chacun.

La situation est en quelque sorte un langage dans la mesure où elle « dit » comment il faut se comporter. Pour l'individu, nous sommes tentés de dire qu'une situation particulière, « ça parle », dans la mesure où elle est associée intrinsèquement à des évidences, des comportements normaux et implicites, des us et coutumes considérés comme naturels. Le savoir commun est un langage efficace dans la mesure où chacun le comprend, chacun sait ce qu'il a à faire de manière évidente sans même qu'il s'en rende compte. Ce savoir commun forme le système d'information qui communique, grâce à des « signaux », la norme de « bonne conduite » (Pour le système d'information voir Gomez 1996 : p. 235).

C'est en cela qu'il nous faut appréhender ce savoir commun « comme un langage ». Il communique aux individus par l'intermédiaire de « signaux », le lien, la médiation, qui indique comment aller vers le « bon » (*Dedans*) et donc comment ne pas régresser vers le « mauvais » (*Dehors*), qui lui même est montré pour mieux être exorcisé. Le savoir commun fonctionne donc comme un langage non verbal. C'est le langage des symboles et des pratiques symboliques pris dans leur système signifiant.

Tel un langage il doit être traduit, et ses règles doivent être apprises par les individus concernés pour pouvoir comprendre son sens et le communiquer soi-même aux autres par son propre comportement. Le savoir commun est donc un langage non verbal qui permet aux individus de se communiquer mutuellement et constamment ce qu'il faut faire pour être « dans la norme », contribuant rétroactivement à constituer ce même savoir commun. Celui-ci est donc communiqué pour être d'abord appris et intégré, afin qu'il se constitue en un ensemble d'évidences visibles dans leur masse, pour ne plus être ensuite communiqué que pour rester collectivement convaincant, chacun se référant implicitement « à ce qu'il sait » pour telle ou telle situation.

Le MCO doit donc d'être considéré comme l'analyse d'un langage. En effet le MCO considère les usages, les coutumes et les institutions de l'entreprise conduisant à l'émergence d'une norme de « bonne conduite » comme une sorte de langage, c'est-à-dire un système d'opérations destinées à assurer un certain type de communication.

Si le savoir commun fonctionne comme un langage, et si le MCO conduit à objectiver ce savoir commun, cela nécessite que le modèle en fasse émerger les lois et les règles de cohérence. Cela conduit en fait à faire émerger un *système signifiant* qui constituerait l'ensemble complexe et apparemment désordonné des pratiques et des comportements associés à une situation sociale particulière, voire à un groupe.

5. Conclusion : une théorie structurale des organisations

Le MCO remplit donc les conditions minimales que nous avons fixées pour constituer une analyse structuraliste des organisations :

1. Celui-ci s'intéresse aux systèmes symboliques normatifs qui permettent des représentations communes concernant les bons comportements à produire en groupe;
2. ce système symbolique est enfoui dans l'implicite et les évidences, ce qui contribue à l'enfoncer dans un fonctionnement inconscient;
3. ce système symbolique inconscient fonctionne et est appréhendé « comme un langage ».

Cette réflexion serait d'un intérêt limité si elle n'entraînait pas un certain nombre d'implications épistémologiques. En effet nous avons vu que le structuralisme comprend des biais dont les enjeux sont tels qu'ils ne peuvent être écartés. Par conséquent, si le M.C.O. est

une théorie structuraliste, cela nous invite à réfléchir sur les problèmes épistémologiques inhérents au fait même d'être une discipline structurale.

B. LE M.C.O. : UN STRUCTURALISME STRUCTURE

1. Les problèmes de fond

Le M.C.O., en tant que théorie structurale de la firme, se doit de résoudre le problème du moment du savoir commun : l'entreprise, c'est-à-dire le lieu de l'échange social, supporte-t-elle la *Structure* (le savoir commun) ou est-ce cette *Structure* qui fonde l'entreprise? Car ce double problème de moment et de genèse renvoie au problème plus large de la dynamique du savoir commun que le M.C.O. n'explique d'ailleurs qu'insuffisamment. En effet, pour expliquer l'évolution structurale de l'organisation au moyen du savoir commun, il convient au moins de savoir quand et comment celui-ci apparaît, et de connaître les relations qu'il entretient avec l'échange social par l'intermédiaire des usages et des institutions.

Au delà des problèmes de moment et de dynamique du savoir commun, il nous faut encore soulever une dernière préoccupation : les limites de l'interprétation. L'interprétation est au coeur du modèle conventionnaliste dans sa démarche d'objectivation du savoir commun : « Au fond, une bonne explication de l'organisation ne consiste pas seulement à expliciter des relations locales, mais à montrer en quoi différentes explicitations locales de réalités observées sont cohérentes en elles. (...) le rôle de l'analyste d'intention scientifique consiste autant à procurer des explications qu'à les lier entre elles » (Gomez, 1997 : p. 44). Le message est clair : il faut expliquer les liens entre les comportements, la cohérence des échanges sociaux. Or cette explication ne peut s'opérer que par interprétation. Ceci est d'autant plus nécessaire que le savoir commun qui permet cette cohérence est du domaine du non-dit et de l'inconscient.

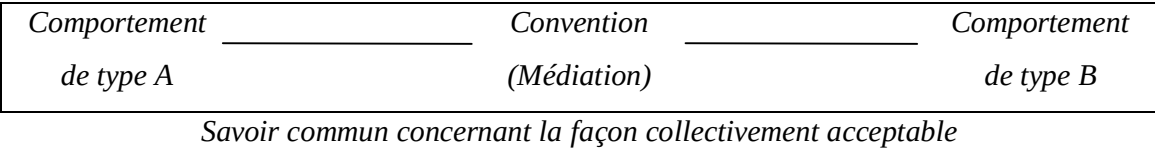
Le problème de l'interprétation est qu'elle permet à la subjectivité de s'approcher officiellement de l'analyse et de la méthode du chercheur. Le danger inhérent est la distorsion des observations et le manque de congruence face à la réalité. Par contre le mérite de l'interprétation est qu'elle fait avancer la recherche là où les méthodes positives restent inefficaces. Par conséquent, si le chercheur accepte l'utilisation dans sa méthode de la démarche interprétative, il convient de la circonscrire et de la caractériser a priori pour respecter l'intention scientifique. Peut-on fixer des limites à l'interprétation du chercheur? Si oui, à partir de quoi? L'exigence minimale est ici de rester en contact avec les acteurs pour

qu'ils valident ces interprétations à différents stades de la recherche. Cette procédure de validation permet de restreindre l'espace d'erreurs possibles et donne des perspectives intéressantes en matière de conseil. En deçà de ces questions il faudrait au moins expliciter la démarche d'interprétation suivie au cours de la recherche, et la justification de cette démarche. L'objectif est au minimum de légitimer la méthode de recherche au regard de la situation de gestion face à laquelle on se trouve.

2. Les problèmes liés à la méthode : la dynamique des organisations

La morphologie conventionnaliste soulève encore un second problème méthodologique. La convention d'effort rend compte d'une *Structure* sociale qui fonde l'effort normal au travail. Nous avons vu que ces *Structures* peuvent être appréhendées sous forme de couples d'oppositions et de médiations. Or la convention d'effort est surtout consacrée à l'objectivation de cette médiation. En effet nous avons vu précédemment que le savoir commun (soit la convention), dans la compréhension qu'en ont les conventionnalistes, constitue une forme de médiation sociale. Le modèle conventionnaliste a donc tendance à laisser de côté le couple d'opposition qui justifie justement la médiation pour ne se consacrer qu'à l'étude de celle-ci.

(α) Dans le paragraphe précédent nous avons présenté en quoi le problème du moment et de la genèse du savoir commun importait en matière de dynamique organisationnelle. Ce problème est toutefois plus vaste. En effet la présence des couples d'oppositions indique l'existence de comportements opposés ou au moins différents dans l'échange social. Certes la *Structure*, par la médiation qu'elle offre, permet de faire converger ces comportements et donc fonde la cohabitation et le groupe. Cependant il convient d'envisager en quoi ces oppositions peuvent provoquer la dynamique de l'échange social, donc du savoir commun, donc de l'organisation. Les couples d'opposition, modélisant des comportements opposés, contradictoires ou simplement différents, par l'effet d'une dialectique à explorer, peuvent constituer le moteur de la dynamique organisationnelle. Dans ce cas, le M.C.O. ne doit plus se contenter de modéliser la médiation, c'est-à-dire la convention, mais le savoir commun dans sa totalité avec les couples d'oppositions et les contradictions.



(β) En se contentant d'objectiver la seule médiation qui fonde l'échange social, le M.C.O. ne fait pas l'impasse seulement sur la dynamique organisationnelle. Cela conduit encore l'analyste à ne pas prendre en compte les comportements déviants qui peuvent entraîner une forme de suspicion, de doute ou de crise organisationnelle. Les comportements déviants, contrairement aux comportements vus précédemment (opposés ou contradictoires), se mettent délibérément en opposition par rapport au savoir commun. Des comportements opposés ou différents peuvent être réconciliés grâce à des convictions ou représentations communes (la *Structure* ou le savoir commun). Il n'en va pas de même concernant les comportements déviants. Rien ne nous empêche d'imaginer une situation où un comportement entre délibérément en confrontation avec les usages, les coutumes et les institutions de l'organisation. Ce type d'attitude, si peu évidente soit-elle mais souvent bien réelle, ne peut entrer dans la cadre du M.C.O. tel qu'il est formalisé. Ce constat est gênant quand on envisage le fait que ce type de comportement déviant peut être à la source d'une dynamique.

Il convient donc de se plonger dans la situation de gestion à analyser, d'effectuer l'inventaire des comportements ou des types de comportements propres à cette situation et, ensuite seulement, de chercher les médiations. Dans tous les cas il convient d'élargir la convention d'effort, en tant que modèle, vers les différentes classes d'attitudes possibles. Nous ne pourrions montrer qu'il y a un ordre dans ce qui paraît hétérogène, que si on modélise cette hétérogénéité aussi bien que le système de médiations qu'elle implique.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Dans cette contribution, nous avons atteint deux objectifs. Le premier a été de construire une définition générique de la *Structure* regroupant des récurrences existant dans les différentes définitions des principaux auteurs structuralistes. Cet objectif ne sera jamais définitivement atteint dans la mesure où chaque auteur possède sa propre conception de la *Structure* et ses propres conditions d'utilisation de celle-ci. Nous avons pensé qu'en deçà de la diversité apparente attachée au concept, il existait quelques principes simples et récurrents à propos desquels tous étaient d'accord. Le tout était de regrouper ces principes afin de proposer une sorte de « définition minimale et commune » de la *Structure*.

Le deuxième objectif, et le plus important, a été de proposer une conception du MCO comme une objectivation de la cohésion sociale dans l'entreprise. Le MCO, en remplissant nos

« critères minimaux » du structuralisme, a comme finalité d'analyser l'ordre, la coexistence, la cohérence sociale et le lien collectif malgré les éléments contradictoires inhérents à toute organisation humaine. Ainsi nous pouvons qualifier le MCO de *théorie structuraliste de l'organisation* à la condition d'accepter les critères minimaux développés dans notre première section. Cette considération, au delà de la référence épistémologique, possède en ce qui nous concerne un intérêt notable. Par ce biais nous voulons inviter les chercheurs conventionnalistes à s'intéresser à certains problèmes de théorie et de méthode.

Nous pensons que ce sont les expériences de terrain qui nous permettront de répondre à cette question d'éthique en aboutissant, par apprentissage, à une sorte de classification des situations de gestion possibles.

RÉFÉRENCES

- ALTHUSSER L. (1966), « Du "Capital" à la philosophie de Marx », in *Lire le Capital*, ouvrage collectif, PUF, Quadrige.
- ALVESSON M. (1993), « The play of metaphors », in Hassard J., Parker M. (Eds), *Postmodernism and organizations*, p. 114-131, Newbury Park, CA: Sage.
- BARTHES R. (1957), *Mythologies*, Seuil.
- BOLTANSKI L., THEVENOT L. (1991), *De la justification - Les économies de la grandeur*, Gallimard.
- BOURDIEU P. (1980), *Le sens pratique*, Les éditions de Minuit.
- CLEMENT C. (1974), *Lévi-Strauss ou la structure et le malheur*, Editions Seghers.
- DELEUZE G. (1973), « A quoi reconnaît-on le structuralisme? », in *La philosophie au XX^e Siècle*, ouvrage collectif sous la direction de Châtelet F. , Hachette.
- DESCOMBES V. (1979), *Le Même et l'autre : 45 ans de philosophie française (1933-1974)*, Editions de Minuit.
- DOSSE F. (1992), *Histoire du structuralisme*, La Découverte : (1992a), tome 1: *Le champ du signe, 1945-1966* ; (1992b), tome 2: *Le chant du signe, 1967 à nos jours*.
- DUPUY J.P. (1989), « Convention et Common Knowledge », *Revue Economique*, Vol. 40, n°2, Mars.
- ENRIQUEZ E. (1992), *L'organisation en analyse*, PUF.

- FAVEREAU O. (1989), « Marchés internes, marchés externes », *Revue Economique*, Vol.40, n°2, mars.
- FISHER W. R. (1992), « Narration, reason and community » in Brown R. H., *Writing the social text : poetics and politics in social science discourse*, p. 199-217, Aldine de Gruyter.
- FOUCAULT M. (1966), *Les mots et les choses - Une archéologie des sciences humaines*, Gallimard.
- FOUCAULT M. (1969), *L'archéologie du savoir*, Gallimard.
- FOUCAULT M. (1975), *Surveiller et Punir - Naissance de la prison*, Gallimard.
- FOUCAULT M. (1989), *Résumés des cours 1970-1982*, Editions Julliard.
- GIDDENS A. (1984), *The constitution of society : Outline of the theory of structuration*, University of California Press.
- GOMEZ P.Y. (1994), *Qualité et théorie des conventions*, Economica.
- GOMEZ P.Y. (1995), « Des règles du jeu pour une modélisation conventionnaliste », *Revue Française d'Economie*, Vol. X, 3, été.
- GOMEZ P.Y. (1996), *Le gouvernement de l'entreprise*, InterEditions.
- GOMEZ P.Y. (1997), « MCO et modèles positifs des organisations : une esquisse critique n°1 », *Cahiers de recherche du groupe ESC Lyon*, 9703, juin.
- JACQUES E. (1970), « Des systèmes sociaux comme défenses contre l'anxiété dépressive et l'anxiété de persécution », in Levy A., *Psychologie sociale - textes fondamentaux anglais et américains (tome 2)*, p.546-565, Dunod.
- KETS DE VRIES M.F.R., MILLER D. (1985), *The neurotic organization*, San Francisco, Jossey-Bass.
- LACAN J. (1966), *Ecrits*, Seuil : (1966a), « Remarque sur le rapport de Daniel Lagache : ``Psychanalyse et structure de la personnalité`` » ; (1966b), « Le séminaire sur la lettre volée » ; (1966c), « Fonction et champ de la parole et du langage en psychanalyse » ; (1966d), « L'instance de la lettre dans l'inconscient ou la raison depuis Freud ».
- LE MOIGNE J.L. (1990), *La modélisation des systèmes complexes*, Coll. Afcet-système, Dunod.
- LE MOIGNE J.L. (1994), *La théorie du système général - Théorie de la modélisation*, PUF, 4° édition.
- LEVI-STRAUSS C. (1964), *Le cru et le cuit - Mythologiques t. 1*, Plon.

- LEVI-STRAUSS C. (1974), *Anthropologie structurale*, Plon : (1974a), « L'efficacité symbolique » ; (1974b), « La notion de structure en ethnologie » ; (1974c), « Langage et société » ; (1974d), « L'analyse structurale en linguistique et en anthropologie ».
- LEVI-STRAUSS C. (1996) *Anthropologie structurale deux*, Plon : (1996a), « Sens et usage de la notion de modèle » ; (1996b), « Rapports de symétrie entre rites et mythes de peuples voisins » ; (1996c), « Comment meurent les mythes ».
- MELESE J. (1979), *Approches systémiques des organisations - Vers l'entreprise à complexité humaine*, Hommes et Techniques.
- PIAGET J. (1968), *Le structuralisme*, PUF, Coll. « Que sais-je? ».
- PONDY L., MORGAN G., FROST P., DANDRIDGE T. (1983), *Organizational symbolism*, JAI Press.
- SWANBERG O'CONNOR E. (1995), « Paradoxes of Participation : Textual analysis and organizational change », *Organization studies*, p. 769-803, Vol. 16, n°5.
- THACHANKARY T. (1992), « Organizations as « texts »: hermeneutics as a model for understanding organizational change », in Pasmore W. A., Woodman R. W. (Eds.), *Research in organizational change and development (vol 6)*, p. 197-234, JAI Press.
- THEVENOT L. (1989), « Equilibre et rationalité dans un univers complexe », *Revue Economique*, Vol. 40, n°2, mars.
- WAHL F. (1968), « Introduction », in *Qu'est-ce que le structuralisme?*, Ouvrage collectif, Seuil.
- WHITE H. (1981), « The narrativization of real events », in Mitchell W. J. T., *On narrative*, p.249-254, University of Chicago Press.
- WILMOTT H. C. (1984), « Images and ideals of managerial work: a critical examination of conceptual and empirical accounts », *Journal of Management Studies*, p. 349-368, Vol. 21, n°3.