L'action collective : entre création de sens et vie des règles
Cas du Ministère de l'intérieur en période post-révolution

Hanen MONCEF

Doctorante, ISCAE -Univ de la Manouba (Tunis)

moncefhanen@gmail.com

Adnane MALEK

Enseignant-chercheur, ISCAE -Univ de la Manouba (Tunis)

adnane_malek@yahoo.fr

Résumé :

Il y a plus de quatre ans, un jeune tunisien s'est immolé. Il a mis fin à sa vie. En ce moment-là les tunisiens ont commencé à se poser la question suivante : Qu'est-ce qui se passe ici ?

Pour le monde des organisations, les gens se croient tout permis au nom de la liberté ; les salariés font fi des règles et n'obéissent plus à leurs supérieurs. C'est dans ce contexte caractérisé par l'incertitude et l'équivocité, que notre projet de recherche tend à s'identifier.

Est-ce que les individus partagent le même sens de ce qui se passe ? Est-il encore possible de coordonner les différents comportements pour agir ensemble ? Comment les individus s'engagent dans une action collective ? C'est en s'inspirant de ces interrogations que ce travail est parti.

Pour répondre à ces questions, nous avons recouru à la théorie du sensemaking et la théorie de la régulation sociale et nous nous sommes inscrits par rapport au paradigme interprétativiste. Nous avons poursuivi comme stratégie de recherche la méthode de l'étude de cas, et nous avons recouru au niveau de la collecte des données aux entretiens collectifs.

Les résultats de notre recherche permettent de concevoir l'action collective dans une logique interactionniste qui évolue perpétuellement tout en suivant la dynamique du processus de création de sens et la mouvance de la vie des règles.

Mots-clés : action collective, théorie du sensemaking, théorie de la régulation sociale, ministère de l'intérieur, entretien collectif

L'action collective : entre création de sens et vie des règles Cas du Ministère de l'intérieur en période post-révolution

Introduction :

Il y a plus de quatre ans, un jeune tunisien s'est immolé. Il a mis fin à sa vie. Et ce n'est qu'à ce moment là que les tunisiens ont commencé à poser la question suivante : Qu'est-ce qui se passe ici ?

Depuis le 14 janvier 2011, ce moment marquant dans l'histoire de la Tunisie, le pays a connu des transformations profondes et a vécu des événements signifiants. Pour le monde des organisations, les gens se croient tout permis au nom de la liberté ; les salariés font fi des règles et n'obéissent plus à leurs supérieurs. C'est dans ce contexte caractérisé par l'équivocité et l'incertitude, que notre projet de recherche tend à s'identifier.

« Qu'est-ce qui se passe dans nos organisations ? », cette question témoigne toute sa légitimité. C'est en s'inspirant de cette interrogation que ce travail de recherche s'est déclenché.

Le monde des organisations est complexe, « cette complexité dépasse les capacités humaines à la saisir, mais notre condition nous pousse à la « retailler » à la mesure de nos capacités pour essayer malgré tout d'agir sur ce monde » (Vidaillet, 2003c : 37).

Cette conception de l'univers des organisations est au cœur de ce projet de recherche. En effet, face à cette complexité, est-il possible d'agir ensemble ? Autrement dit, l'action collective est-elle possible ?

Cette question de départ s'inscrit dans une perspective interactionniste dans le sens où nous tenons l'idée que « la vie sociale doit se comprendre comme un processus continu de communication, d'interprétation et d'adaptations mutuelles » (Koenig, 2003 : 19). Dans cette visée « les organisations doivent être étudiées et expliquées en suivant le processus d'interprétation dans lequel chaque participant s'engage pour gérer la situation, telle qu'appréciée de son point de vue » (Koenig, 2003 : 33).

C'est ainsi que notre question s'articule comme suit : Comment les membres de l'organisation construisent-ils une action collective ? Comment les membres de l'organisation s'engagent-ils dans l'élaboration de l'action collective ?

La recherche présentée dans cette communication est guidée par deux objectifs. Le premier concerne la compréhension de la logique d'une telle action collective et le deuxième vise à comprendre comment cette action peut se maintenir et se produire au sein d'une organisation.

Dans une première partie, nous exposons la conception de l'action collective dans une perspective du sensemaking, tout en illustrant la pensée weickienne et les fondements de cette théorie. Dans une deuxième partie, nous présentons l'action collective selon la lecture de la théorie de la régulation sociale en mettant l'accent sur l'importance des règles dans le processus de régulation. La troisième partie est relative à la posture épistémologique et la démarche méthodologique adoptée. Dans la quatrième partie, nous montrons comment ce débat théorique peut éclairer notre étude de cas portant sur le ministère de l'intérieur en période post-révolution qui se présente comme une institution qui est au cœur de la « révolution ».

1. L'action collective au regard de la théorie du sensemaking :

Notre première rencontre avec les écrits de Karl Weick (1979 ; 1993 ; 1995) était marquante. Son vocabulaire, qui présente l'originalité de ce chercheur américain, et qui est basé sur les processus en remplaçant les noms par les verbes à savoir ; theorizing[1], organizing (Weick, 1995 ; 1998) « nécessitait de réels efforts de compréhension, lesquels pouvait aboutir à renoncer à traduire certaines expressions et à utiliser directement ses mots l'enactment ou le sensemaking par exemple » (Vidaillet, 2003a : 5).

L'exercice de création de sens est au centre de l'analyse de Karl Weick (1979 ; 1993 ; 1995), il constitue l'objet de recherche résumant le corpus théorique weickien. « L'élaboration du sens est un thème capital dans l'œuvre de Weick » (Koenig, 2003 : 18), qui tend à répondre à la question suivante : « Comment faire sens dans une situation donnée ou face à un événement impromptu, déstabilisant ? » (Giroux, 2006 : 27).

Le sensemaking s'inscrit dans une perspective interactionniste (Weick, 1979 ; 1995) qui se caractérise par l'importance accordée aux individus qui produisent leur environnement au

[1] Weick (1995) préfère le recours au terme *theorizing* plutôt que *theory* pour montrer le caractère processuel de sa démarche. Il se positionne lui-même parmi les théoriciens du processus (Weick, 1998).

travers l'interaction qui offre aux acteurs une occasion exceptionnelle pour s'influencer dans le but de réduire l'équivocité de la réalité. Cette construction de sens est à la base une construction de la réalité, une interprétation de la situation et une extraction des éléments du passé pour comprendre le présent et pour improviser le futur (Weick, 1995 ; Vidaillet, 2003 ; Allard-Poesi, 2003).

L'idée fondamentale sur laquelle repose le sensemaking est la complexité du monde qui dépasse les capacités humaines et que –malgré cette complexité- l'individu est invité à « reprendre un certain contrôle sur la situation en construisant, a posteriori, un sens et de la valeur à son action » (Vidaillet, 2003c). C'est à partir des liens de causalité que l'individu donne du sens à ce qu'il est en train de vivre, c'est en rétablissant un lien entre le passé et le présent que nous pouvons dépasser la complexité du monde, de redonner de l'ordre et de développer la capacité d'agir (Weick, 1995). « Le lien est bien ici l'outil de base de ce processus : sans liens pas d'ordre, mais le chaos, la folie ou l'incapacité à agir et donc à vivre ; sans liens, pas de continuité entre passé, présent et futur, pas de cohérence entre actions, croyances et motivations » (Vidaillet, 2003c : 42).

Le processus de sensemaking peut se voir comme une simple collection d'événements (Weick, 1977): c'est nos actions qui déclenchent de nouveaux événements, dont nous allons sélectionner certains éléments, que nous relions ensuite pour les transformer en séquences causales qui prennent, dans notre esprit, la forme des cartes, qui vont devenir des guides pour nos actions futures (Vidaillet, 2003c).

L'engagement des acteurs dans un processus de sensemaking confirme l'existence de la réalité organisationnelle (Vidaillet, 2003c) ; c'est une réalité qui se construit et se produit collectivement et d'une manière continue. L'expérience et l'apprentissage tiennent et maintiennent cette réalité. Ainsi, se référer aux expériences passées pour influencer des actions futures est un exercice quotidien. Le sens s'élabore à travers l'expérience et se reconstruit par l'apprentissage. C'est par, avec et dans le sens que les membres de l'organisation peuvent apprendre.

Cet exercice de sensemaking permet de comprendre la dynamique organisationnelle tout en comprenant les processus qui tiennent l'organisation, c'est-à-dire l'« organisant » [*organizing*] et pas l'organisation [*organization*]. Cette réflexion est indissociable d'une vision de l'organisation fortement variée et composée d'un ensemble de microprocessus qui donnent

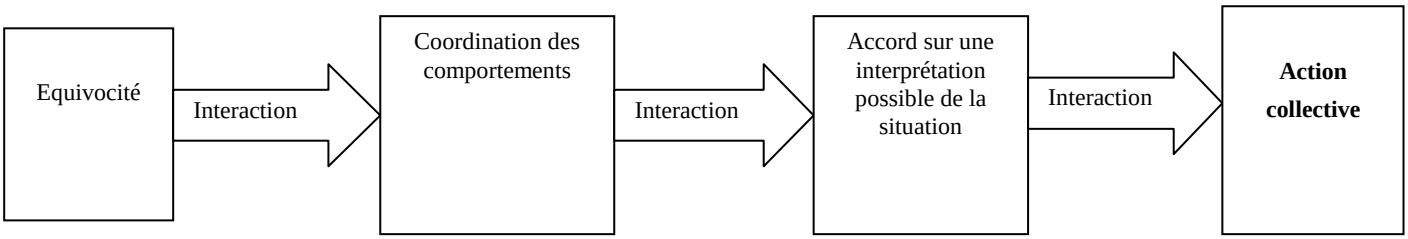
lieu aux différentes formes de connexions (Weick et Roberts, 1993), ce qui explique l'importance de « retenir comme unité d'analyse ce qui est petit par la taille » (Vidaillet, 2003c : 48) et qui est grand par l'effet.

Vue sous cette perspective, le processus de construction de sens cherche à répondre à la question suivante : « comment les individus parviennent-ils à coordonner leurs actions de sorte qu'un système d'actions collectives se développe et se maintienne ? » (Allard-Poesi, 2003 : 93). La théorie du sensemaking permet d'éclairer la question de l'action collective dans la mesure où la construction collective du sens apparaît centrale (Weick, 1995 ; Allard-Poesi, 2003). Ici, l'équivocité devient « la dimension explicative clé » (Vidaillet, 2003d : 88). Cette équivocité (Weick, 1979 ; 1995) renvoie à l'idée que les acteurs dans l'organisation accordent des interprétations multiples et même contradictoires pour une même situation. Par conséquent, les acteurs n'arrivent pas à coordonner leurs comportements pour agir ensemble dans le but de produire une action collective (Allard-Poesi, 2003).

A cet effet, la construction collective du sens est conçue comme une activité continue, stimulée par l'équivocité et induite par les interactions entre les différents acteurs de l'organisation. Elle permet « d'aider les membres de l'organisation à coordonner leurs comportements » (Allard-Poesi, 2003 : 113).

Notre lecture de l'importance de la construction collective de sens dans la production d'une telle action collective peut être traduite par le schéma suivant :

Figure1 : l'action collective au regard de la théorie du sensemaking



C'est par le biais des interactions, que les membres de l'organisation peuvent réduire l'équivocité de la situation dans laquelle ils sont confrontés. Ces interactions (« par exemple lorsqu'un acteur propose une interprétation de la situation, qu'un autre acteur accepte, rejette ou modifie, la réponse à laquelle réagira le premier en abandonnant, révisant ou rejetant sa première interprétation ») (Allard-Poesi, 2003 : 100) présentent un terrain favorable permet-

tant d'interrelier les comportements dans le but de les coordonner, ce qui conduit les participants « de parvenir à un accord sur une interprétation possible de la situation » (Allard-Poesi, 2003 : 100). C'est ainsi qu'une action collective demeure possible.

La théorie du sensemaking repose sur l'idée que les interactions (Weick, 1979 ; 1995) entre les membres de l'organisation permettent d'offrir une occasion particulière d'élaboration du sens. En effet, c'est par les dynamiques d'influence que les acteurs peuvent coordonner leurs comportements autour d'un intérêt commun dans le but d'agir ensemble tout en développant une action collective (Allard-Poesi, 2003).

A la lumière de cette analyse et en tenant compte de notre problématique qui cherche à comprendre comment un système d'action collective peut se maintenir au sein d'une organisation, notre proposition peut être articulée comme suit :

P1 : Pour construire une action collective, les membres de l'organisation s'engagent dans un processus de création de sens qui permet de réduire l'équivocité tout en les mettant d'accord sur le sens donné à l'action collective.

Cette proposition correspond aux contours théoriques de la théorie du sensemaking qui conçoit « la construction collective du sens dans les organisations comme un processus visant à réduire collectivement l'équivocité perçue d'une situation : une activité permettant aux membres de l'organisation d'établir des priorités et préférences quant aux actions à entreprendre et, par-là, de constituer un système d'actions organisées » (Allard-Poesi, 2003 : 100).

2. L'action collective au regard de la théorie de la régulation sociale :

Le syntagme "théorie de la régulation sociale", nous renvoie vers certaines questions qui méritent d'être posées : est-elle une théorie de l'activité de régulation ? Est-elle une théorie des systèmes sociaux ? Est-elle une théorie de l'action sociale ?

L'auteur de la théorie de la régulation sociale (TRS), Jean-Daniel Reynaud, nous répond dans la préface de son livre « *Les Règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale* » : « L'ambition principale de ce livre est en effet là : non décrire une société et faire le tableau des résultats de la recherche, mais essayer de formuler une problématique qui permette de faire collaborer les différentes sciences sociales de manière plus réaliste et plus efficace. Une science de l'action sociale n'est-elle pas possible ? » (1993 : VII)

La théorie de la régulation sociale nous invite à étudier les débats actuels de la société (De Terssac, 2012) en mettant en question les notions de règle et de régulation. Les règles prennent leur sens par le sens qu'elles donnent à l'activité de la régulation sociale. Pour Reynaud (1993 : 31) : « La réalité sociale que nous constatons, ce n'est donc pas la présence des règles, l'existence d'une contrainte dont les termes sont fixés une fois pour toutes, c'est l'exercice de cette contrainte et l'activité de régulation (…) Il faut plutôt analyser la manière dont se créent, se transforment ou se suppriment les règles, c'est-à-dire les processus de régulation ». Cette activité de régulation, ne s'intéresse pas aux règles en tant que telles, mais plutôt au processus qui permet de produire et de construire ces règles sociales. Cette production des règles est le résultat des interactions entre les différents acteurs « les règles ne sont rien d'autre que leur capacité réelle à régler des interactions » (Reynaud, 1993 : 4).

Les acteurs se réfèrent aux règles pour encadrer et orienter leur interaction, du même ces interactions aboutissent à la production des règles. Cette production est une activité continue qui ne s'applique pas sans difficulté car « les règles ne sont pas données une fois pour toutes et elles ne sont pas immuables» (Reynaud, 1993 : 33). Les acteurs qui se constituent autour de la production de règles affichent une volonté d'appartenance à une communauté : les acteurs qui participent dans la création de règles forment une communauté tout en définissant les conditions d'appartenance à cette communauté (De Terssac, 2003a : 25). Nous pouvons dire que l'engagement des acteurs dans cette production de règles communes montre une nécessité d'appartenir à un groupe et un sentiment de crainte de l'exclusion ce qui explique l'importance des règles communes pour assurer et maintenir la cohésion de la communauté.

Cependant, la règle ainsi conçue dessine et ordonne la société. Elle traduit la logique de la rationalité d'une communauté. La règle est au cœur de la vie sociale, elle identifie la réalité collective dans le sens où les acteurs contribuent collectivement à accentuer cette réalité. Présenter la règle comme un dispositif inventé par les acteurs, c'est souligner à la fois son côté arbitraire (elle se présente comme une convention) (Paradeise, 2003 : 41) et son rôle dans un projet d'action commun. La règle est à la fois une condition de la rencontre des acteurs et du maintien de l'échange social, et à la fois un résultat que réalisent les acteurs au travers leurs interactions. Elle est le produit d'un système d'échange qui s'articule autour d'actions et d'interactions (Reynaud, 1993 ; De Terssac, 2003a, 2003b).

Cette définition de la règle donne du sens à l'activité de régulation, c'est une activité par laquelle les acteurs construisent leurs contraintes, élaborent leurs intentions, interprètent leurs situations et produisent le sens de leurs actions (Reynaud, 1993 ; De Terssac, 2003a).

On ne peut penser la régulation, sans penser les ajustements entre les différents niveaux de décision. La régulation vise à coordonner des interactions possibles et de cadrer les différents intérêts des groupes hétérogènes. Cette activité tend à assurer une certaine dose de cohérence dans un univers de différenciation tout en insistant sur les acteurs à « s'adapter aux situations imprévues » (De Terssac, 2003a : 14). La régulation sociale tente à construire un ordre social efficace ; elle offre à l'acteur social un cadre pour entrer dans le jeu tout en développant des initiatives qui légitiment sa capacité à élaborer ses propres règles d'action (De Terssac, 2003a).

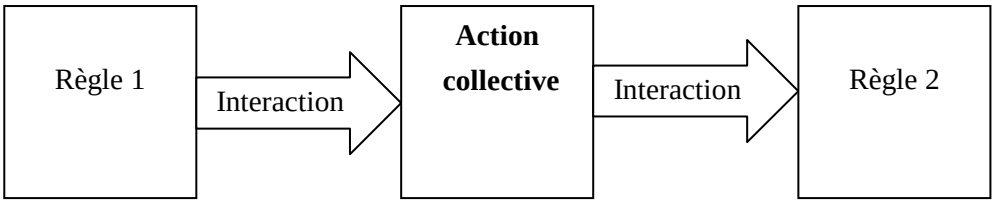
Si nous considérons que la règle est « le fait social par excellence », l'activité de régulation constitue dans ce cas « un enjeu social » (Reynaud, 1993 : 32). Cette voie de pensée, qui s'articule autour des règles et de la régulation, met l'acteur au centre de l'analyse. Il est présenté comme un acteur social réputé par sa rationalité limitée et par son autonomie (Reynaud, 1993). La rationalité de l'acteur ne signifie pas une maximisation des intérêts individuels mais plutôt c'est une rationalité qui permet de donner un sens à l'action (Raynaud, 1993) et qui implique une certaine autonomie de l'acteur dans laquelle J-D. Reynaud nous invite à s'intéresser à l'acteur collectif, qui est « la première réalité sociale : le point de départ de l'analyse n'est pas la société, c'est la pluralité des acteurs collectifs » (1993 : 92).

C'est dans cette perspective que la théorie de la régulation sociale accorde une importance majeure à l'étude de l'action (Reynaud, 2003e) ; une action en perpétuel évolution tendant à combler le fossé entre apprendre et comprendre. Cette action est toujours en construction et elle se développe en se référant aux situations passées pour repérer les situations actuelles. C'est apprendre de ce qui est déjà passé pour comprendre ce qui se passe au présent. Ce sont les règles qui cadrent l'action, un cadrage qui se nourrit de l'interaction et qui se construit collectivement dans un processus continu. C'est dans cette visée que Reynaud (1993 : 69) déclare que « l'existence d'une règle sociale est la condition d'une action collective » car « il ne suffit pas que les individus aient un intérêt commun pour qu'ils agissent ensemble pour l'atteindre » (1993 : 65). A cet égard, il faut noter, que les règles sont aussi le produit d'une telle action

collective « elles sont le produit des interactions sociales et, plus précisément, de l'engagement des individus dans une action collective » (Reynaud, 1993 : 134).

Cette conception à la fois des règles et de l'action collective, nous mène à expliquer la relation règle-action collective par le schéma suivant :

Figure2 : l'action collective au regard de la théorie de la régulation sociale



La théorie de la régulation sociale sert à inventer des règles qui structurent et façonnent l'action collective. Ces règles sont produites à travers des interactions qui traduisent la manière avec laquelle les individus agissent. Ces interactions reflètent et résument la rencontre entre différents acteurs, une rencontre caractérisée par l'échange des interprétations, des explications et même des contraintes. Cet exercice d'échange, par le biais des interactions, produit des règles permettant d'élaborer une action collective. De ce fait, l'engagement des individus dans ce processus, et notamment dans une action collective, offre une occasion favorable pour interpréter de nouveau la situation et pour découvrir d'autres horizons ce qui permet d'aboutir à des règles qui sont le résultat de cet engagement. Ainsi, ces règles produites dans et à partir de l'action collective, peuvent à leur tour, servir pour dessiner et repérer une autre action collective, et ainsi de suite…

A la lumière de cette conception de l'action collective, nous pouvons dégager notre proposition qui se veut une réponse à notre problématique :

P2 : Pour construire une action collective les membres de l'organisation s'engagent dans un processus de création des règles. Les règles sont à la fois les conditions et les résultats d'une action collective.

Cette proposition est en corrélation avec la finalité de la théorie de la régulation sociale qui « s'intéresse à l'action dont elle cherche à expliquer la nature et le sens, mais aussi aux acteurs qui la développent et à leur position, au processus d'interactions qui les relie et au résultat de leurs relations : elle vise à expliciter la manière dont se combinent des initiatives qui se traduisent par des règles » (De Terssac, 2003b : 37).

3. Posture épistémologique et méthodologie de la recherche :

« L'épistémologie concorde avec une explication de la démarche générale de recherche et avec les conditions de la production scientifique » (Wacheux, 1996 : 37). L'épistémologie peut se définir comme un travail de justification et de positionnement (Wacheux, 1996 ; Avenier et Perret, 2012 ; Dumez, 2013). Ainsi, le défi majeur du chercheur est de « légitimer sa recherche sur le phénomène étudié. Il se pose simplement la question : Qu'est-ce qui m'autorise à écrire ou dire ce que je fais et à communiquer mes résultats » (Wacheux, 1996 : 38). La posture épistémologique s'articule autour des trois critères : la nature de la connaissance produite, le chemin adopté pour sa production et la valeur et le statut (la validité) de cette connaissance (Girod-Séville et Perret, 1999 : 14). La justification de la posture épistémologique, s'argumente généralement par rapport aux objectifs de la recherche et par rapport au cadre théorique que mobilise le chercheur pour répondre à ses questions de recherche. Le chemin de la connaissance suivi dans notre recherche consiste à comprendre la construction de l'action collective tout en soulignant le rôle directeur joué par la construction du sens et le rôle des règles dans cette dynamique. A cet effet, notre réflexion s'inscrit dans une approche interprétativiste qui vise à comprendre « les processus d'interprétation, de construction de sens, et de communication, en s'efforçant d'identifier les cadres de pensée et les manières de voir le monde, souvent tacites, qui façonnent la façon dont les sujets donnent du sens aux situations qu'ils vivent» (Avenier et Gavard-Perret, 2012, p.39). Le paradigme interprétativiste repose sur une visée compréhensive qui postule un effort d'empathie de la part du chercheur et qui fait référence à l'idiographie (Mucchielli, 2012). De ce fait, l'exercice de compréhension de la réalité dépend de l'interprétation du chercheur de cette réalité telle qu'elle est vécue et interprétée par les acteurs.

Le choix des méthodes d'investigation s'envisage par rapport à la posture épistémologique et par rapport aux objectifs de la recherche. Chaque méthode de recueil des données occupe des

fonctions bien particulières et permet de satisfaire des objectifs de recherche spécifiques. A cet effet, nous optons pour une méthodologie qualitative. Il nous semble que l'adoption d'une démarche qualitative est en cohérence avec notre posture épistémologique. Les recherches qualitatives font l'objet d'une visée exploratoire (Dumez, 2013). Elles sont généralement adoptées pour saisir la complexité des pratiques sociales et pour comprendre des phénomènes insuffisamment explorés.

Nous choisissons comme stratégie de recherche la méthode de l'étude de cas. Elle correspond à une « analyse spatiale et temporelle d'un phénomène complexe par les conditions, les événements, les acteurs et les implications » (Wacheux, 1996 : 89). La méthode de l'étude de cas permet de cerner les interactions et les interdépendances qui se déploient dans un contexte particulier. Elle est généralement mobilisée dans une optique qui vise la contextualisation du phénomène étudié. Cette recherche a été menée en étudiant le cas le l'institution sécuritaire (le ministère de l'intérieur), qui n'a pas trop l'habitude d'"ouvrir ses portes pour la recherche".

Nous avons opté dans le recueil des données pour la technique de l'entretien qui est « une des méthodes les plus utilisées dans les recherches en gestion. » (Roussel et Wacheux, 2006 : 102), et notamment l'entretien collectif (Duchesne et Haegel, 2013). Ce choix peut être justifié par le fait que nous avons mené dans un premier temps des entretiens individuels et nous avons remarqué que les interviewés éprouvent des difficultés à s'exprimer. Dans ce sens il est important de mettre l'accent sur deux valeurs qui dominent l'institution sécuritaire : la réserve et le secret. Ce qui explique la gêne des cadres du ministère de l'intérieur (nos interviewés) tout au long du déroulement des entretiens individuels. En effet, « les partisans de l'entretien collectif estiment que dans un entretien individuel les interviewés ne s'expriment pas en toute spontanéité ; qu'ils agissent, là comme ailleurs, dans un espace social dont les effets se font sentir à la fois dans le rapport de force qui s'établit entre interviewer et interviewé, et dans l'influence des idéologies qui s'exerce sur les développements de l'interviewé-ainsi que sur les questions et relances de l'interviewer » (Duchesne et Haegel, 2013 : 39). En choisissant de recueillir des données dans le cadre d'un groupe partageant une identité commune, nous souhaitions tirer bénéfice de l'intérêt de l'entretien collectif : « il est de saisir les prises de positions en interaction les unes avec les autres et non de manière isolée. Il permet à la fois l'analyse des significations partagées et du désaccord, grâce à la prise en compte des interactions sociales qui se manifestent dans la discussion » (Duchesne et Haegel, 2013 : 35).

Dans notre recherche, nous avons opté pour une analyse qualitative qui se définit comme « une activité humaine qui sollicite d'abord l'esprit curieux, le cœur sensible et la conscience attentive, et cet investissement de l'être transcende le domaine technique et pratique » (Paillé et Mucchielli, 2013 : 60). C'est dans cette optique que nous avons axé notre analyse de contenu sur l'écriture c'est-à-dire « au lieu de créer des entités conceptuelles, de générer des codes ou tout autre moyen de réduction ou d'étiquetage des données, l'analyse va s'engager dans un travail délibéré d'écriture et de réécriture, sans autre moyen technique, qui va tenir de reformulation, d'explication, d'interprétation ou de théorisation du matériau à l'étude. L'écriture devient ainsi le champ de l'exercice analytique en action, à la fois le moyen et la fin de l'analyse » (Paillé et Mucchielli, 2013 : 183-184). L'analyse qualitative est un travail de création de sens qui se déploie dans l'écriture, « c'est en écrivant que plusieurs chercheurs réussissent le mieux à penser, à déployer l'analyse, à mettre à jour les significations et à exposer les liens entre les phénomènes » (Paillé et Mucchielli, 2013 : 184). Pour Paillé et Mucchielli (2013 : 185-186), l'analyse qualitative est nécessairement un travail d'écriture qui se situe à trois niveaux : « au niveau de la transcription (passer de l'enregistrement audio aux transcriptions d'entretiens, de l'observation aux notes de terrain), de la transposition (l'annotation du corpus et toutes les formes d'essais de sens) et de la reconstitution (l'écriture du rapport) ».

4. Le ministère de l'intérieur : un enjeu/défi pratique :

L'Institut Supérieur de Comptabilité et d'Administration des Entreprises (ISCAE) en cotutelle avec l'école supérieure des forces de sécurité intérieure (ESFSI) a créé à partir de l'année académique 2012-2013, un Master professionnel en management des organisations des FSI. Nous avons eu l'opportunité d'assister avec cet auditoire particulier[2] à quelques modules (e.g : module de Théorie des organisations) et ainsi de mener dans un premier temps, des entretiens informels avec différents membres de cet auditoire. Ces derniers, nous ont permis de reformuler notre question de recherche et de faire évoluer notre guide d'entretien. Par la suite, nous avons contacté le responsable de la formation à l'ESFSI, qui a présenté son enthousiasme pour cette recherche. Il nous a fixé un planning pour nos entretiens avec les cadres des FSI qui suivent une formation à ladite école. Ces derniers, nous ont permis de reformuler notre question de

[2] Il s'agit des quatre corps constituant les FSI : le corps de la gendarmerie nationale, le corps de la police, le corps de la douane et le corps de la protection civile. Ils sont au grade de commandant et colonel.

recherche et de faire évoluer notre guide d'entretien. Par la suite, nous avons contacté le responsable de la formation à l'ESFSI, qui a présenté son enthousiasme pour cette recherche. Il nous a fixé un planning pour nos entretiens avec les cadres des FSI qui suivent une formation à ladite école. Cependant, nous avons remarqué que nos interviewés ne sont pas motivés pour répondre à nos questions. Ils nous expliquent leur gêne par le fait qu'ils doivent respecter les valeurs de leur institution. Les répondants nous annoncent que la confidentialité et le secret sont deux valeurs fondamentales qui dessinent la culture de l'institution sécuritaire.

Ce qui a fait, que nous avons repris nos entretiens informels (qui sont collectifs) avec les interviewés (les cadres/étudiants) qui suivent leur master en management de la sécurité. Lors de ces entretiens, nous constatons que les répondants étaient à l'aise, ils interagissent entre eux et s'engagent collectivement dans des débats qui touchent les défis et les enjeux de l'institution sécuritaire après le 14 janvier 2011. Ces entretiens étaient riches et constructifs. Ils orientent les pistes de notre recherche et nous éclairent sur les questions importantes à aborder. De ce fait, nous recontactons le responsable de la formation pour nous fixer les dates pour des entretiens collectifs. « Cette méthode contribue à réduire les inhibitions individuelles par un effet d'entraînement (il suffit qu'un participant, plus bavard, commence à divulguer ses impressions personnelles pour que les autres y soient entraînés) et elle facilite le travail de remémoration (l'échange des souvenirs et des perceptions opère comme un déclencheur) » (Duchesne et Haegel, 2013 : 11).

Pour déterminer la taille de chaque groupe, nous tenons en compte que « le nombre doit être compris entre 5 et 10 personnes (…). Pour analyser plus finement les processus d'interactions individuelles qui sont à la base des processus de construction sociale de sens, il est préférable de travailler sur des groupes de petits effectifs » (Duchesne et Haegel, 2013 : 53). Chaque entretien a été désigné par une lettre (A, B, C, D et E), et nous avons associé un numéro pour chaque interviewé (selon les entretiens : pour A : de 1 à 10 ; pour B de 1 à 9, pour C de 1 à 8, etc.). Nous avons interrogé 47 cadres des FSI, ce qui nous a permis de « retracer la construction du sens collectif qui est institutionnalisé à des degrés divers » (Angermüller, 2010 : 225). Le tableau suivant expose la répartition de nos entretiens :

Tableau 1 : Répartition des entretiens collectifs

Groupe	Nombre d'interviewés	Sexe (H/F)	Durée de l'entretien
A	10	9H /1F	3h40 min
B	9	6H /2F	3h40 min
C	8	8H	3h30 min
D	10	9H/1F	4h
E	10	10H	3h20 min

Après le 14 Janvier 2011, ce moment historique qui marque l'histoire de la Tunisie, le pays a commencé à vivre une période particulière et à connaître des transformations profondes. La réforme du ministère de l'intérieur se situe au cœur de ces transformations. L'image d'un ministère au service de la dictature, sous les régimes de Bourguiba et de Ben Ali, a fait l'objet de plusieurs débats. La classe politique et les acteurs de la société civile ont accordé une importance majeure à la réforme au sein de l'institution sécuritaire qui présente, à leurs avis, une priorité cruciale pour réussir la transition démocratique.

Au cours des entretiens, « la réforme » et « la révolution » sont deux thèmes très récurrents.

Ainsi, un membre du groupe A (A3) nous dit *: « Les événements durant le 17 décembre 2010-14 janvier 2011, ce sont des événements imprévus. Personne n'a pu imaginer la fuite de Ben Ali. Au début je n'ai pas pu comprendre si c'est une révolution ou un complot… Le plus important, pour moi, c'est que les membres de l'institution sécuritaire ont montré qu'ils n'ont pas protégé le régime mais plutôt le pays ».*

Un autre répondant l'interrompt (A8) *« …Et est-ce que vous pensez que le peuple peut percevoir le ministère de l'intérieur comme une institution qui maintient l'ordre public et pas une institution au service du pouvoir et de celui qui est le plus puissant ?!…Pour rompre définitivement avec les pratiques de l'ancien régime, il faut commencer par dire la vérité, dire que nous étions une partie du système...mais c'est par crainte et pas par conviction...dire qu'on veut adhérer au processus de transition démocratique par la volonté de participer dans la réforme de l'institution sécuritaire.. »*

Un autre interviewé (A9) déclare *« nous faisons partie du peuple et pas du pouvoir…d'une façon ou d'une autre, nous aussi, nous étions les victimes du régime ; nous étions en confrontation avec les citoyens…la révolution est une occasion pour que nous puissions réussir à ré-*

tablir un climat de confiance avec les forces de l'ordre et les citoyens…d'où créer une police républicaine est une nécessité qu'il ne faut pas la retarder ».

Les répondants nous expliquent que la réforme du ministère de l'intérieur devrait être une priorité et que c'est les membres de l'institution sécuritaire qui doivent contribuer dans ce projet. En fait, ils annoncent que l'engagement dans ce processus de réforme constitue, pour eux, un intérêt commun qui nécessite des actions à entreprendre collectivement. (C 2) *« Nous devons tous (les membres du ministère de l'intérieur) s'engager dans cette réforme qui présente notre intérêt commun dans lequel nous devons nous mobiliser collectivement pour l'atteindre ».*

D'après nos entretiens, nous constatons que les objectifs énoncés de cette réforme présentent pour l'ensemble de ces interviewés leur intérêt commun. Ils tiennent l'idée que s'ils réussissent à instaurer l'image d'une police républicaine qui est au service des citoyens tunisiens, ils peuvent, dans ce cas, regagner la confiance du peuple. A cet effet, nous pouvons poser la question suivante : comment les membres de l'institution sécuritaire agissent-ils dans le sens de cet intérêt commun ? Nous tenons l'idée que cette question est au cœur de la définition de l'action collective. Nous retenons la définition de Reynaud (1993) selon laquelle l'action collective est toute action d'un groupe pour produire un bien collectif.

Nous avons pu constater que, l'amélioration des rapports citoyen-agent de police, constitue, selon nos répondants, un bien collectif permettant de gagner la confiance du peuple et de communiquer une nouvelle image de l'institution sécuritaire. Pour (B 4) *« Ce qui nous intéresse en premier lieu c'est de convaincre notre peuple par la nouvelle image du ministère de l'intérieur…nous travaillons tous dans le but d'y instaurer une nouvelle culture qui se base sur les valeurs d'une police républicaine respectant les droits de l'Homme…nous souhaitons s'inscrire dans le processus démocratique…nous sommes d'accord sur ces objectifs mais nous posons à chaque fois cette question : que devons-nous faire ? »* Pour l'un de nos répondants (E8) *: « nous sommes d'accord sur les objectifs de notre institution dans cette phase transitoire mais la difficulté réside dans le fait de définir les actions à entreprendre pour se mobiliser collectivement autour de notre intérêt commun… Nous n'arrivons pas à mettre un plan d'action qui permet de déterminer les priorités et les finalités de chaque étape. Nous avons un projet commun, un objectif commun et un intérêt commun mais le plus important est*

de savoir comment nous pouvons agir collectivement pour réussir ce projet…car nous sommes tous, les membres de l'institution sécuritaire, concernés ».

Dans les propos des répondants nous constatons que l'intérêt commun ne suffit pas pour développer une action commune permettant de faire mobiliser un groupe bien défini car « la communauté d'intérêt, même lorsqu'elle est une donnée évidente pour tous, ne suffit pas à provoquer l'action commune permettant de promouvoir l'intérêt de tous » (Boudon, 1978 : 8-9).

Nous remarquons que nos entretiens collectifs se déroulent dans une ambiance de débat avec une dose importante d'interaction entre nos répondants. Cette interaction se développe lorsque les cadres de l'institution sécuritaire commencent à répondre à nos questions en posant les leurs et que chacun d'entre eux attend une réponse de l'autre. A certain moment, c'est eux-mêmes qui posent les questions et qui animent les entretiens. « L'interaction permet aux membres d'un groupe de se mettre d'accord sur les éléments qu'ils retiennent de la situation et sur les liens qu'ils font entre ces éléments. Fondamentalement, c'est parce que la réalité est confuse et équivoque que les acteurs ont besoin de s'influencer réciproquement pour parvenir à une stabilité de leurs représentations, suffisante pour leur permettre d'agir » (Vidaillet, 2003d : 88). L'équivocité qui est ressentie par nos interviewés est ressortie des entretiens. Elle est par excellence « la dimension explicative clé de l'élaboration du sens : les dynamiques d'influence, de négociation et de débats durant les interactions et les contenus mobilisés par les acteurs pour faire sens des situations se différencieront en fonction de cette dimension » (Vidaillet, 2003d : 88). Durant nos entretiens, nous remarquons que nos interviewés ne partagent pas la même interprétation de la situation. Dans ce sens, les explications sont multiples, voire contradictoires ce qui rend la situation de plus en plus équivoque.

Tableau 2 : L'équivocité : des différentes significations pour une même notion

Notions	Significations
Révolution	moment historique, complot, démocratie, anarchie, dignité, liberté…
Ministère de l'intérieur (post-révolution)	Gabegie, anarchie, au service du peuple, une nouvelle image, des valeurs nouvelles, désobéissance, une nouvelle culture …
Intérêt général	regagner la confiance du peuple, réforme, défendre les intérêts des membres du ministère de l'intérieur…

Réforme	Priorité, engagement gouvernemental, engagement des acteurs de l'institution sécuritaire, nouvelles règles, instaurer une police républicaine…

Les propos de nos interviewés ainsi que l'exercice qui montre les différentes significations, nous permettent de concevoir la situation comme étant équivoque. C'est ici que la place de l'interaction est centrale. Un processus de recherche d'interprétation est déclenché par l'équivocité mais il est développé à travers les interactions qui offrent une occasion particulière pour que les acteurs puissent découvrir d'autres horizons permettant d'enrichir leurs connaissances afin qu'ils construisent une représentation de leur réalité. C'est l'interaction qui donne naissance à l'univers des organisations car « si la réalité organisationnelle peut exister c'est parce que les acteurs sont engagés collectivement dans des processus de construction du sens, qu'ils construisent par le biais de leurs interactions et interrelations » (Vidaillet, 2003c : 44). A cet égard, le processus du sensemaking se présente comme une activité qui tend à réduire l'équivocité et à maintenir un accord sur une explication possible. Cet accord est le fruit des interactions et des échanges développant des attentes adéquates avec les questions d'intérêt commun ce qui permet de coordonner les comportements dans la logique d'agir ensemble pour réaliser cet intérêt commun (Allard-Poesi, 2003).

L'équivocité est une dimension fortement présente. La multitude des significations et des interprétations reste polémique au sein du ministère de l'intérieur puisque les acteurs de cette institution ne peuvent pas maintenir un cadre des dynamiques d'échanges et d'interactions permettant de dégager un certain accord sur les actions à entreprendre. Dans notre cas, la communication et le partage des idées et des informations ne constituent pas des activités quotidiennes. En effet, une absence des dynamiques d'interactions peut être constatée.

Sur ce point, un de nos répondants (D5) avance l'idée suivante : « *l'exclusion d'un réel débat entre les différents acteurs est à l'origine de ce flou… Je propose d'organiser des cercles de discussion, des réunions, des tables rondes…Nous devons entamer un débat approfondi pour comprendre ce qui se passe réellement afin d'agir ensemble dans le but de défendre l'intérêt de notre institution* ».

En cherchant à identifier ce qui permet de maintenir des flux de communications et d'interactions, « la règle » se présente comme un concept très récurrent au cours des entre-

tiens. Ainsi, un autre informateur (C7) dit : «… *Pour coordonner nos comportements nous devons fixer des règles permettant de structurer et de définir les rôles de chaque acteur… Pour avoir une vraie réforme du système sécuritaire, il est important d'établir de nouvelles règles adéquates...Nous avons dénoncé maintes fois l'absence de règles qui correspondent à la nouvelle image de l'institution policière …Il est primordial de développer des liens de communication tendant à réduire l'hostilité existante entre les cadres et leurs subordonnés…Ces liens doivent se référer à des règles bien définies qui structurent les différentes dynamiques d'interactions ».*

Reynaud (2003e : 403) note qu' « une interaction n'est durable que dans la mesure où arrive à s'établir un cadre commun de règles ; en termes cognitifs, où les catégories employées font un sens pour les différents intéressés et donc où ils acceptent même si c'est avec beaucoup de réserve ou de répugnance ; en termes d'action, où il est possible à chacun d'entrer dans le jeu et où chacun accepte de le faire, fût-ce provisoirement, fût-ce avec réserve ou retrait ». La règle est conçue comme étant au service des interactions. Elle prend sens à travers les interactions « les règles ne sont rien d'autre que leur capacité réelle à régler des interactions » (Reynaud, 1993 : IV). Cette règle est toujours en évolution ; elle est le fruit d'un travail continu, d'un exercice d'aller-retour entre ce qu'on pense et ce qu'on vit, elle est construite dans l'imagination et dans la pratique, dans l'action et à partir de cette action.

L'interaction permet aux individus de se mettre d'accord sur les éléments qu'ils doivent retenir pour coordonner leurs comportements et pour créer une réalité qui correspond à leurs attentes et à leurs représentations. Cette réalité est maintenue par les règles issues des dynamiques d'interactions et d'influences. Elle se concrétise par la manière dans laquelle les individus vont agir collectivement pour élaborer une action collective qui donne un sens nouveau à cette réalité. C'est les dynamiques de communication et d'interaction qui rendent la règle possible et qui font vivre la règle. Elles façonnent la réalité collective tout en dessinant l'action collective. Réalité collective et action collective évoluent perpétuellement dans la mesure où les règles occupent une place signifiante durant ces évolutions continues. Ce sont les règles qui donnent sens à la réalité collective en donnant sens à l'action collective.

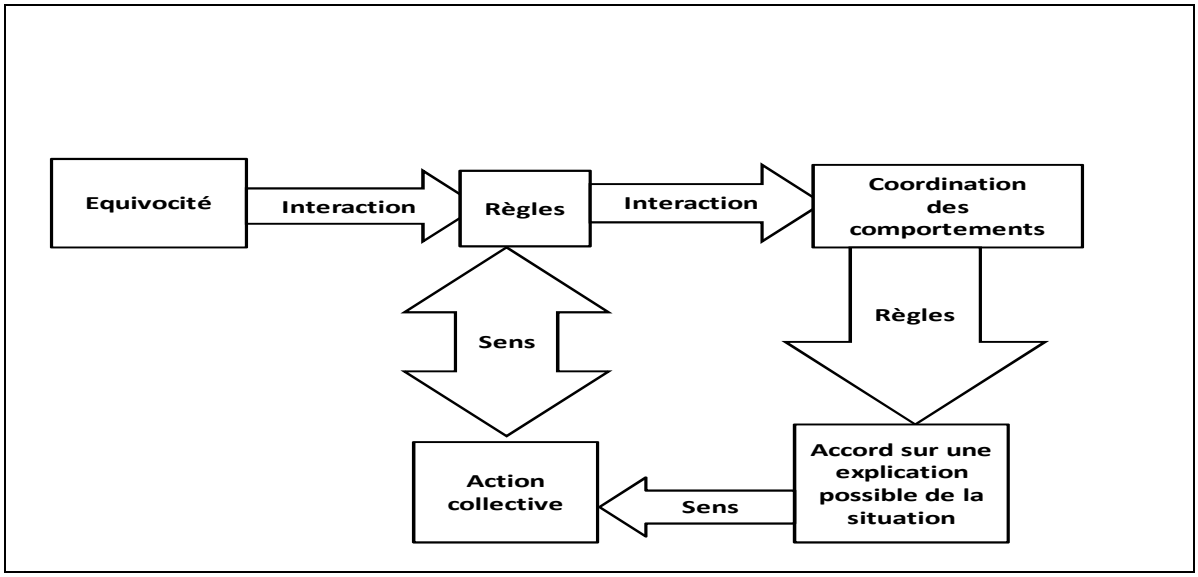
Ainsi, le sens de l'action collective se construit et se reconstruit dans l'action-elle-même et « s'inscrit dans ses résultats » (Reynaud, 1993 : 281). Cette action suppose un minimum

d'accord sur les règles émergées dans la dynamique de l'action elle-même (Dubar, 2003 : 336). Il s'agit d'un travail de génération du sens des règles.

Le sens des règles est à la fois élaboré et présenté dans l'action. Celle-ci permet aux individus de réagir à leurs contraintes et de traduire leurs interprétations de la situation tout en inventant des cadres cognitifs permettant de trouver le sens de cette action (De Terssac, 2003a). Cette recherche de sens orientée vers l'action permet aussi de découvrir d'autres interprétations des règles. Reynaud (2003 e : 402) nous éclaire quant à la question de la définition de l'action, il explique que l'action ne se définit pas à travers ses objectifs, ses moyens ou ses ressources, mais plutôt par la création d'un sens car une telle action « se définit par une orientation face à une situation : par l'interprétation ou la reconnaissance d'une situation, par l'expression de cette interprétation dans des catégories cognitives, par l'orientation corrélative d'une action face à cette situation et par la mobilisation des participants sur cette interprétation et cette orientation ». En se focalisant sur les règles, la question de la création de sens s'avère importante. Créer des règles c'est donner un sens aux situations, c'est s'engager collectivement pour agir ensemble, c'est inventer des schémas interprétatifs et établir un accord permettant de coordonner les comportements et de définir un projet commun autour duquel un système d'actions collectives se maintient. Règles, sens et action collective constituent les notions qui articulent notre analyse. Ces notions sont présentent tacitement dans les discussions avec nos répondants.

L'analyse que nous avons abordée nous a permis de concevoir l'action collective comme un exercice continu qui est déclenché par l'équivocité et qui se nourrit de l'interaction. Cet exercice est pune génération de sens qui s'inscrit dans la création des règles. C'est dans cette visée que notre proposition tend à s'identifier. Elle est plutôt la combinaison et l'association des deux propositions que nous avons soulignées. Ce schéma intégrateur peut illustrer notre propos :

Figure 3 : L'action collective : entre création de sens et vie des règles



L'articulation entre la théorie du sensemaking et la théorie de la régulation sociale se révèle fructueuse. Ces propos peuvent éclairer cette idée : (B2) *« Pour qu'on agisse dans le même objectif nous devons comprendre ce qui se passe... La situation est problématique dans le sens où qu'on ne peut pas parvenir à se mettre d'accord sur une interprétation unique sur les mesures qui doivent être prises pour que nous puissions agir dans un projet commun… Nos interrogations témoignent de l'ambigüité de la situation…établir des règles qui répondent aux exigences de cette situation actuelle demeure une nécessité…Les règles peuvent se présenter comme référant pour nos actions et repérer nos différentes explications afin d'entamer une explication acceptable par la majorité… Pour agir collectivement dans un projet commun, nous devons au préalable comprendre la finalité de nos actions et adhérer aux règles qui encadrent et structurent nos actions… ».* Ces propos se croisent avec la pensée weickienne qui admet que « le processus de construction de sens est déclenché par l'inattendu, orienté vers l'action et sensible au contexte. Il est entrepris avec plus ou moins d'efficacité selon qu'il maintient ou arrête l'action » (Weick, 2003 : 1). Pour Vidaillet (2003e : 116), puisque nous vivons dans un monde caractérisé par la complexité et la mouvance, « nous éprouvons le besoin de construire un espace de sens pour y inscrire nos comportements et nos actions. Il s'agit de définir des zones de sens, de rendre certaines situations compréhensibles pour soi et pour les autres, et plus largement de transformer l'univers dont nous faisons l'expérience en un monde intelligible. C'est à ce processus que renvoie le concept de sensemaking ».

C'est l'équivocité et l'ambiguïté qui poussent les membres du ministère de l'intérieur à revendiquer la nécessité de comprendre ce qui se passe autour d'eux. Ils n'arrivent plus à déterminer et à identifier la nouvelle orientation de leur institution : les rôles et les attributions après le 14 janvier 2011, les acteurs qui vont contribuer à la réforme et les stratégies à adopter pour enraciner la nouvelle image d'une institution au service du peuple. Nos interviewés ont déclaré l'importance d'avoir un échange autour de cette situation équivoque dans le but de construire une certaine stabilité qui peut présenter un lieu privilégié pour coordonner les comportements et les inscrire dans une action collective. C'est ainsi que les règles se veulent une condition cruciale pour structurer et donner lieu à ces échanges et à ces interactions. En outre, ces règles inventent aussi des cadres cognitifs permettant de trouver le sens des actions. Par conséquent, s'engager dans une action collective c'est s'inscrire dans un processus de création de sens qui nécessite d'établir des règles.

Reynaud (2003 e : 402), même s'il n'a pas accentué sur cette réflexion, avance d'autres horizons pour ce « trio » : action collective, règles et sens, en annonçant que « le sens est défini par une orientation de l'action, mais il n'est saisi et communiqué que parce qu'il s'inscrit dans des catégories cognitives (…). Inventer ou reconnaître un sens, c'est inventer ou reconnaître les catégories cognitives qui permettent de découper la réalité, de l'analyser, d'agir sur elle (…). La création d'un sens est nécessairement interactive. Un langage n'est jamais totalement privé. Le partage du sens fait partie de sa définition. Une signification n'est comprise, un mot n'a un sens que si la règle d'usage qui les définit est partagée. L'interaction, l'échange social sont des constituants du sens ».

Conclusion :

La littérature en management a longtemps négligé la question de l'action collective, ou a adopté des recherches très macro (Olson, 1965 ; Crozier et Friedberg, 1977 ; Friedberg, 1993, Reynaud, 1993) dont la réalité de l'activité n'a pas été observée. Dans le cadre de cette recherche, nous nous sommes intéressés à la construction de l'action collective dans une logique qui creuse dans la dynamique de la réalité organisationnelle. Cette logique a marqué l'importance de la création de sens et la place des règles dans cette dynamique. Quand la théorie du sensemaking et la théorie de la régulation sociale se rencontrent, l'action collective de-

meure un exercice continu qui évolue en s'inscrivant dans un paradigme interactionniste dans lequel ce sont les individus qui accentuent la mouvance de cette action collective.

L'association de la théorie du sensemaking et la théorie de la régulation sociale, nous a permis de réarticuler les notions de sens et de règles tout en redéfinissant l'action collective. D'une part, l'engagement dans le processus de création de sens est un engagement dans la création de la réalité collective dont l'action collective n'est qu'une expression, qui est toujours dans une dynamique d'évolution. D'autre part, les règles enrichissent notre lecture de la réalité collective. Elles s'amorcent dans et par les interactions tout en donnant sens à l'action collective. La création de sens et la vie des règles sont les moteurs de la création de l'action collective.

Notre recours au niveau de la méthodologie de collecte des données qualitatives à l'entretien collectif, (Duchesne et Haegel, 2013), ceci témoigne de la cohérence avec la logique de cette recherche qui est le fait d'étudier de plus près les dynamiques entre les différents individus dans une perspective micro. Cette technique de collecte des données qualitatives (i.e : entretien collectif), est rarement utilisée dans les recherches en management des organisations (Duchesne et Haegel, 2013). Il nous semble que l'entretien collectif est un exercice de sensemaking. En effet, l'utilisation de l'entretien collectif, signifie que « la pensée n'est pas déjà donnée, qu'elle résulte d'un processus de construction qui s'effectue via la parole, dans un contexte social, c'est-à-dire dans un cadre collectif et contradictoire » (Duchesne et Haegel, 2013 : 35).

Le recours au niveau de la méthodologie d'analyse des données qualitatives à l'analyse en mode écriture (Paillé et Mucchielli, 2013), une méthode d'analyse, qui met en exergue « l'indexicalité des opérations de construction du sens » (Paillé et Mucchielli, 2013 : 189) en respectant la continuité de l'action (Paillé et Mucchielli, 2013). Ceci traduit la fluidité et la finesse de cette méthode d'analyse. L'écriture est une articulation du sens, qui se déploie dans l'interprétation du chercheur.

Mais, s'interroger sur la construction de l'action collective au sein de l'institution sécuritaire tunisienne après le 14 janvier 2011, pourrait constituer un débat polémique surtout avec les défis que connaissent cette institution, notamment dans sa guerre contre le terrorisme. Néanmoins, la question de l'action collective reste toujours vivace, et il nous semble qu'il est en-

core légitime et utile de s'interroger sur les dynamiques qui tiennent et qui consolident la construction de l'action collective. Ainsi, pourquoi ne pas s'interroger sur l'engagement des membres de l'institution sécuritaire dans leur guerre contre le terrorisme, qui pourrait constituer un engagement dans une action collective ?

Références

Allard-Poesi, F. (2003), Sens collectif et construction collective de sens, in B. Vidaillet (dir.) *Le sens de l'action, Karl E. Weick : sociopsychologie de l'organisation*, Paris : Vuibert, 91-114.

Angermüller, J. (2010), L'analyse qualitative et quasi qualitative des textes, in P. Paillé (dir) La méthodologie qualitative. Postures de recherche et travail de terrain, Paris : Armand Colin, 225-235.

Avenier, M.J et M.L. Gavard-Perret. (2012), Inscrire son projet de recherche dans un cadre épistémologique M.L. Gavard et al (dir.) *Méthodologie de la recherche en sciences de gestion*, Pearson Education, 11-62 (1ère éd°., 2008)

Bréchet, J-P (2008), Le regard de la théorie de la régulation sociale de J.-D. Reynaud in *Revue française de Sociologie*, 13-34

Boudon, R. (1978), Préface, in M. Olson (dir.) The Logic of Collective Action, Cambridge: Mass, Harvard University Press, trad. fr. Mario Levi, *Logique de l'action collective*, Paris: Puf, 1978, 7-20.

Crozier, M. et E. Friedberg (1977), L'acteur et le système, Paris, Le seuil

Charreire, S. et F. Durieux. (1999), Explorer et tester in R.A. Thiétart et coll. (dir.) *Méthodes de recherche en management*, Paris : Dunod, 57- 77.

David, A. (2006), Sensemaking, outils de gestion et activités de conception : quatre rapprochements in D. Autissier et F. Bensebaa (dir.) *Les défis du sensemaking en Entreprise, Karl E. Weick et les sciences de gestion*, Economica : coll Recherche en gestion, 249-272

De Terssac, G. (2003a), La théorie de la régulation sociale : repères pour un débat in G. De Terssac (dir.) *La théorie de la régulation sociale de Jean Daniel Reynaud Jean Daniel. Débats et prolongements*, Paris : La Découverte, coll Recherches 11-33

De Terssac, G. (2003b), introduction in G. De Terssac (dir.) *La théorie de la régulation sociale de Jean Daniel Reynaud Jean Daniel. Débats et prolongements*, Paris : La Découverte, coll Recherches 37-40.

De Terssac, G. (2012), La théorie de la régulation sociale : repères introductifs in Revue Interventions économiques [En ligne], 45 | 2012, mis en ligne le 01 mai 2012, consulté le 11 mai 2013. URL : http://interventionseconomiques.revues.org/1476

Dubar, C. (2003), Régulation conjointe et double transaction : réflexions pour un débat in G. De Terssac (dir.) *La théorie de la régulation sociale de Jean Daniel Reynaud Jean Daniel. Débats et prolongements*, Paris : La Découverte, coll Recherches 331-334.

Duchesne, S et F. Haegel (2013), L'enquête et ses méthodes : les entretiens collectifs, Paris, Nathan, 126p

Dumez, H. (2013), *Méthodologie de la recherche qualitative : Les 10 questions clés de la démarche compréhensive*, Vuibert.

Giroux, N. (1994), La communication interne : une définition en évolution in *Organisation et Communication*, n°5, juillet, 16-45.

Friedberg, F. (1993), Le pouvoir et la règle : Dynamiques de l'action organisée, Paris, Le seuil

Giroux, N. (2006), La démarche paradoxale de Karl E. Weick in D. Autissier et F. Bensebaa (dir.) *Les défis du sensemaking en Entreprise, Karl E. Weick et les sciences de gestion*, Economica, 25-50.

Gavard–Perret, M.L et A. Helme-Guizon (2008), Choisir parmi les techniques spécifiques d'analyse qualitative » in M.L. Gavard-Perret, M *et al* (dir.) *Méthodologie de la recherche. Réussir son mémoire ou sa thèse en sciences de gestion*, France : Pearson Education, 249-279.

Gavard–Perret, M.L et al., (2008), *Méthodologie de la recherche. Réussir son mémoire ou sa thèse en sciences de gestion*, France : Pearson Education, 383 p.

Giordano, Y. (2003), *Conduire un projet de recherche : Une perspective qualitative*. Edition EMS : Mangement et Société

Giordano, Y(2006), S'organiser c'est communiquer : le rôle fondateur de la communication dans l'organizing chez Karl E. Weick in D. Autissier et F. Bensebaa (dir.) *Les défis du sensemaking en Entreprise, Karl E. Weick et les sciences de gestion*, Economica, 7-12.

Girod-Seville M. et V. Perret (1999), Fondements épistémologiques de la recherche in Thiétart R.A. *et coll*., *Méthodes de recherche en management*, Dunod, 13-33.

Gohier, C (2004), De la démarcation entre critères d'ordre scientifique et d'ordre éthique en recherche interprétative in *Recherche qualitative*, 24 : 3-17.

Gomez, P. Y (1997), Information et conventions : le cadre du modèle général in *Revue française de gestion*, 112 : janvier-février, 64-77.

Gomez, P.Y (1995), Des règles du jeu pour une modélisation conventionnaliste in *Revue française d'économie*, 10 : N°3, 137-171.

Hlady Rispal, M. (2002), *La méthode des cas application à la recherche en gestion*, Bruxelles : Editions de Boeck université.

Koenig, G. (2003), L'organisation dans une perspective interactionniste in B. Vidaillet (dir.) *Le sens de l'action, Karl E. Weick : sociopsychologie de l'organisation*, Paris : Vuibert, 15-34

Koenig, G. (2006), Avant-propos : Une subvention au long cours dans le fil de la tradition in D. Autissier et F. Bensebaa (dir.) *Les défis du sensemaking en Entreprise, Karl E. Weick et les sciences de gestion*, Economica, 7-12.

Laroche, H. (2003), Mann Gulch, l'organisation et la nature fantastique de la réalité in B. Vidaillet (dir.) *Le sens de l'action, Karl E. Weick : sociopsychologie de l'organisation*, Paris : Vuibert, 51-58.

Laroche, H. (2006), Karl E. Weick et les managers : advertance et jugement dans l'action managériale in D. Autissier et F. Bensebaa (dir.) *Les défis du sensemaking en Entreprise, Karl E. Weick et les sciences de gestion*, Economica, 97-110.

Lorino, P. (2006), Les instruments, présence fantomatique dans l'œuvre de Karl E. Weick in D. Autissier et F. Bensebaa (dir) *Les défis du sensemaking en Entreprise, Karl E. Weick et les sciences de gestion*, Economica, 51-73.

Olson, M. (1965), The Logic of Collective Action, Cambridge : Mass, Harvard University Press; trad.fr. Mario Levi, *Logique de l'action collective*, Paris : Puf, 1978.

Paillet et Mucchielli (2013), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, Armand Colin.

Paradeise, C. (2003), La théorie de la régulation sociale à l'épreuve de la pratique in G. De Terssac (dir.) *La théorie de la régulation sociale de Jean Daniel Reynaud Jean Daniel. Débats et prolongements*, Paris : La Découverte, coll. Recherches, 41-49

Pourtois et Desmet (2009), Epistémologie des méthodes qualitatives in Alex Mucchielli (2009) (sous dir.), *Dictionnaire des méthodes qualitatives en sciences humaines et sociales*, Armand Colin, 71-76.

Reynaud, J-D. (1995), Les régulations dans les organisations : régulation de contrôle et régulation autonome in *Revue française de Sociologie*, repris in Reynaud (1995), 1988, 113-127.

Reynaud, J-D et N. Richebé (2007), Règles, conventions et valeurs. Plaidoyer pour la normativité ordinaire in *Revue française de Sociologie*, 48-1, 3-36

Reynaud, J-D., (1993), *Les règles du jeu. L'action collective et la régulation sociale*, Paris : Colin, 1° édition, 1989, 314 p

Reynaud, J-D., (1979), Conflit et régulation conjointe. Esquisse d'une théorie de la régulation conjointe in *Revue française de Sociologie*, 367-376

Reynaud, J-D., (2003a), Réflexion : Régulation de contrôle régulation autonome, régulation conjointe in De Terssac (dir.) *La théorie de la régulation sociale de Jean Daniel Reynaud Jean Daniel. Débats et prolongements,* La découverte, coll. Recherches, 103-113

Reynaud, J-D., (2003b), Réflexion : La négociation, l'accord, le dispositif in De Terssac (dir.) *La théorie de la régulation sociale de Jean Daniel Reynaud Jean Daniel. Débats et prolongements,* La découverte, coll. Recherche, 179-190

Reynaud, J-D., (2012), La théorie de la régulation sociale In A. Bevort, A. Jobert. Lallement. M, et A. Miaus, *Dictionnaire du travail*. Paris : Presses Universitaires de France, 629-636.

Rojot, J., (2003), *Théorie des Organisations*, Editions Eska (2ème éd°., 2005).

Rojot, J. et F. Wacheux (2006), Karl E. Weick, théoricien subtil de la complexité : espace, temps et interactions in D. Autissier et F. Bensebaa (dir) *Les défis du sensemaking en Entreprise, Karl E. Weick et les sciences de gestion*, Economica, 127-133.

Roussel, P. et F. Wacheux (2006), *Management des ressources humaines : Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales*, de boeck, coll. Méthodes et Recherches.

Roux-Dufort, C. (2003), La construction d'une théorie de la fiabilité organisationnelle in B. Vidaillet (dir.) *Le sens de l'action, Karl E. Weick : sociopsychologie de l'organisation*, Paris : Vuibert, 139-157.

Thiétart, R.A. *et coll* (1999), *Méthodes de recherche en management*, Dunod

Vandangeon-Derumez I. et D. Autissier. (2006), Construire du sens pour réussir les projets de changement in D. Autissier et F. Bensebaa (dir.) Les défis du sensemaking entreprise, Economica, 169-196

Vidaillet, B. (2003a), Introduction : Karl, un autre regard sur les organisations in B. Vidaillet (dir.) *Le sens de l'action, Karl E. Weick : sociopsychologie de l'organisation*, Paris : Vuibert, 5-9.

Vidaillet, B. (2003b), Introduction : Première Partie in B. Vidaillet (dir.) *Le sens de l'action, Karl E. Weick : sociopsychologie de l'organisation*, Paris : Vuibert, 12-13.

Vidaillet, B. (2003c), Exercice de sensemaking in B. Vidaillet (dir.) *Le sens de l'action, Karl E. Weick : sociopsychologie de l'organisation*, Paris : Vuibert, 35-50.

Vidaillet, B. (2003d), Introduction : Seconde Partie in B. Vidaillet (dir.) *Le sens de l'action, Karl E. Weick : sociopsychologie de l'organisation*, Paris : Vuibert, 88-89.

Vidaillet, B. (2003f), Conclusion : Karl Weick, libre chercheur in B. Vidaillet (dir.) *Le sens de l'action, Karl E. Weick : sociopsychologie de l'organisation*, Paris : Vuibert, 159-163.

Wacheux, F. (1996), *Méthodes Qualitatives et Recherche en Gestion*, Economica, coll., Gestion.

Weick, K. E (1977), Organization Design: Organizations as Self-Designing Systems in Organizational Dynamics, autumn, 31-46

Weick, K. E (1979), The Social Psychology of Organizing, New York, Random House (première édition: 1969)

Weick, K. E (1987), Organizational Culture as a Source of High Reliability in *California Management Review*, 29: 2, 112-127.

Weick, K. E (1989), Theory Construction as Disciplined Imagination in Academy of Management Review, 14: 4, 516-531.

Weick, K. E (1990a), The Vulnerable System : an Analysis of The Tenerife Air Disaster in *Journal of Management*, 16: 571-593.

Weick, K. E (1990b), Fatigue of the Spirit in Organizational Theory and Organizational Development: Reconnaissance Man as Remedy in *The Journal of Applied Behavioral Science*, 26: august, 313-327.

Weick, K. E (1993), The Collapse of Sensemaking in Organizations: The Mann Gulch Disaster in *Administrative Science Quarterly*, 38: 4, 628-652; trad. fr. Laroche, H. (2003), L'effondrement du sens dans les organisations : l'accident de Mann Gulch in B. Vidaillet (dir) *Le sens de l'action. Karl E. Weick: sociopsychologie de l'organisation*, Paris: Vuibert, 59-86.

Weick, K. E (1995), Sensemaking in Organizations, Thousand Oasks, Sage