

La Déviance comme forme d'émancipation : Cas d'une entreprise tunisienne en période postrévolutionnaire

MALEK, Adnane

ISCAE Tunis

adnane_malek@yahoo.fr

SASSI, Narjes

ISG Paris

narjes.sassi@isg.fr

NASR, Mohamed Ikram

EM Lyon

nasr@em-lyon.com

BAHRI HARBAOUI, Aziza

ISCAE Tunis

azizabahri05@yahoo.fr

Résumé :

La révolution tunisienne de 2011 a généré un nouvel ordre social et politique où la liberté de parole, la dissidence et la contestation des gouvernants et des détenteurs du pouvoir se sont affirmées comme normes sociales. Un des effets de ce contexte postrévolutionnaire a été la vague de contestations qu'ont connues, et connaissent toujours, les entreprises tunisiennes (Gobe, 2019). En particulier, le changement de normes comportementales donne une légitimité nouvelle à des comportements d'ordinaire considérés comme déviants et qui sont désormais revendiqués comme actes d'émancipation (Huault et al., 2014) et de résistance face à l'injustice et la domination. Ainsi, la révolution tunisienne amène une occasion singulière de remanier la critique des organisations et de repenser l'émancipation (Nachi, 2017).

Pour ce faire, cette recherche mobilise la théorie de l'émancipation et de la résistance (Alvesson & Willmott, 1992_{a,b}) pour explorer les circonstances de manifestation de comportements déviants dans les entreprises et pour identifier la mesure dans laquelle le contexte postrévolutionnaire intervient pour légitimer ces comportements.

Notre étude empirique, basée sur 20 entretiens semi-directifs et 5 récits de vie réalisés auprès de salariés d'une entreprise publique tunisienne, montre la manière par laquelle la rhétorique et les valeurs de la révolution de 2011 sont reprises par les salariés pour justifier des comportements de déviance, présentés en tant qu'actes de résistance qui réparent les préjudices et la domination passées.

Mots-clés : Émancipation et résistance, Déviance, Post-révolution, Entreprise publique

La Déviance comme forme d'émancipation : Cas d'une entreprise tunisienne en période postrévolutionnaire

INTRODUCTION

La révolution tunisienne connue également comme la « révolution de la dignité » – première révolution de ce qui allait devenir le « Printemps arabe » – est la conséquence d'un ensemble de facteurs qui se sont agrégés sous le régime de Ben Ali en Tunisie. Les émeutes et les manifestations se sont déclenchées suite au suicide par immolation par le feu d'un jeune vendeur ambulant de fruits et légumes sans permis de la ville de Sidi Bouzid (Centre Ouest). L'onde de choc provoquée par cet évènement a fait de ce « fait divers » un catalyseur pour une révolution, ayant pour étendard « Travail, liberté, dignité », qui questionnera l'équilibre des pouvoirs et la justice sociale au sein de la société tunisienne et de toutes ses composantes. En effet, « la critique des organisations et des gouvernements est une étape cruciale envers l'émancipation contre l'injustice » (Hatch & Cunliffe, 2013 : 14).

Le 14 janvier 2011, des manifestants devant le Ministère de l'intérieur qui entonnaient « Dégage » Ben Ali, ont poussé ce dernier à fuir le pays (Barakat & Belhassine, 2016). Mais, même si de nombreux slogans scandés au cours de ces manifestations renvoyaient à des préoccupations économiques et démocratiques, « la révolution tunisienne a surtout exprimé [...], une volonté de retrouver une certaine estime de soi collective et individuelle » (Hibou & Khiari, 2011 : 30). En effet, « plus que l'autoritarisme, ce qu'ont reproché les Tunisiens au régime Ben Ali, c'est son immoralité » (Hibou & Khiari, 2011 : 28). Pour comprendre le consensus autour de l'immoralité de ce régime, il faut comprendre l'importance de la notion de « dignité » (karāma en arabe) que les tunisiens semblaient vouloir retrouver à tout prix (Hibou & Khiari, 2011). Dans la révolution tunisienne, la reconnaissance de la dignité du citoyen prime sur toute autre considération (Khosrokhavar, 2015). La dignité revendiquée inclut : « la justice sociale et économique, le pluralisme politique, ainsi que la fin de la corruption et du népotisme » (Khosrokhavar, 2015 : 2). Plus que la peur, « le système de répression et de surveillance développé sous Ben Ali a ainsi produit un sentiment d'indignité » (Hibou & Khiari, 2011 : 29) et a permis le développement de « résistances, de dissidences, de contres-conduites » (Allal & Geisser, 2011 : 63).

Les événements de 2010-2011 ont donné lieu à un contexte postrévolutionnaire marqué par un mélange d'espoir et d'incertitude, d'engagement et de défiance, de liberté et de peur. La volonté d'un changement radical et urgent, et la contestation des institutions et des centres de pouvoir sont ainsi devenues des valeurs largement partagées (Haddad & Bouzaida, 2013 ; Stanton, 2015). Au niveau national, ceci s'est traduit par les processus d'apprentissage démocratique, de justice « transitionnelle » et de décentralisation visant à réhabiliter les régions de l'intérieur du pays, longtemps délaissées au profit des régions côtières (De Rouck, 2018 ; Haddad & Bouzaida, 2013). Au niveau social, les franges les plus marginalisées de la population soutenues par la société civile se sont activement engagées dans une démarche de recherche de justice et de transformation des dynamiques de pouvoir en s'appuyant sur la légitimité des revendications révolutionnaires (Stanton, 2015).

Cette gronde sociale n'a pas épargné le monde des entreprises. Par un effet de « contagion révolutionnaire » (Dakhli, 2011 ; Dakhli, 2011), beaucoup d'entreprises, y compris publiques, sont devenues le théâtre d'une volonté de changement, marquée par des sit-in, des grèves « sauvages » et des mouvements d'éviction des dirigeants. Les salariés y protestent et recourent à des comportements déviants dans une recherche proactive de justice sociale (Gobe, 2019 ; Stanton, 2015). Alain Touraine (2013 : 75) définit la révolution comme « la prise par la force du pouvoir de l'État en vue d'une transformation en profondeur de l'organisation économique et sociale et de la représentation que les citoyens ont de leur société ». Dans ce contexte, l'abolition des règles, jugées injustes, motive les comportements prônant un « idéal » nouveau qui se construit notamment dans les entreprises. Même si cette dynamique semble évidente, nous savons peu de choses au sujet des mécanismes et des comportements par lesquels ces normes ont été remises en cause dans le contexte tunisien.

L'objectif de ce papier est d'identifier la nature des comportements qui s'expriment dans ce contexte, leurs motivations et les bénéfices qui en résultent. Il s'agit de mettre en relation une quête de changement avec des comportements déviants dans un contexte où le désir d'émancipation est un moteur au recouvrement de la dignité perdue. Pour répondre à cet objectif, nous mobilisons la théorie de l'émancipation et de la résistance (Alvesson & Willmott, 1992_{a,b}) qui permet d'appréhender la déviance en tant qu'actes de contestation quotidienne par les employés face aux formes de domination et d'injustice dont ils se considèrent victimes. Ceci s'intégrerait dans ce que Scott (2009) appellerait une « infra-politique des dominés ».

L'analyse de ce sujet est menée par le biais d'une étude exploratoire basée sur 20 entretiens semi-directifs et 5 récits de vie réalisés auprès de salariés d'une entreprise publique tunisienne. Nous discuterons les résultats de notre recherche qui met en exergue des salariés qui cherchent une forme de réparation en s'engageant dans des comportements déviants par rapport à ce qu'ils ont du « supporter » sous le régime Ben Ali. Les portées managériales et théoriques de ces résultats seront enfin discutées en tenant compte des limites inhérentes à l'étude.

1. CADRE CONCEPTUEL

Un contexte postrévolutionnaire est avant tout un contexte de troubles où les remises en question des normes et seuils d'acceptabilité des comportements peuvent être nombreuses. L'histoire de la révolution tunisienne et des changements qui ont suivi n'échappent pas à ce constat. Au-delà de l'insurrection, de la rébellion, des mouvements de revendication et de contestation qui ont marqué le contexte post révolutionnaire en Tunisie, la question centrale demeure celle de la quête de « justice » pour recouvrer la « dignité » dans toutes les sphères sociales et économiques. Il s'agit d'un véritable *leitmotiv* pour tous et une justification des comportements, parfois extrêmes, observés notamment dans les entreprises.

Les attitudes et les comportements, individuels et collectifs, observés en cette période remettent en cause les normes établies et tentent de rééquilibrer les pouvoirs en jeu. Une lecture classique de ces comportements les situe dans le cadre de l'expression de comportements déviants motivés par des perceptions antérieures d'injustice contre la quelle une fronde s'organise et se justifie (Robinson & Bennett, 1997 ; Robinson, 2008).

Les recherches sont foisonnantes au sujet du lien entre perceptions d'injustice au travail et comportements déviants (Fox & Spector, 2005 ; Fox, Spector & Miles, 2001). Cependant, peu de travaux menés à ce sujet tiennent compte du poids du contexte (freinant ou motivant) et de ses divers impacts : **(a)** sur la nature des comportements de déviance, et **(b)** sur la rationalisation qui s'opère pour expliquer, voire justifier, l'occurrence de ces comportements au travail. Ce sont ces éléments qui motivent notre recherche. Nous mobilisons à cet effet, une lecture selon la théorie de l'émancipation et de la résistance (Alvesson & Willmott, 1992_{a,b} ; 2012) dans le cadre d'un contexte postrévolutionnaire. Dans ce qui suit, nous proposons un rapide parcours des notions de d'émancipation et de déviance au travail et nous montrons ensuite comment la théorie de l'émancipation et de la résistance (Alvesson & Willmott, 1992_{a,b} ; 2012) permet d'appréhender la dynamique des liens qui les relient.

1.1. L'EMANCIPATION

L'émancipation est une notion abordée par différentes disciplines en sciences sociales (sociologie, psychologie, anthropologie, histoire, économie) et légalement en philosophie. Terme consacré dans les recherches issues du champs des *Critical Management Studies* (CMS) (Alvesson et Willmott, 1992_{a,b} ; 2012 ; Voronov, 2008), la notion d'émancipation est polymorphe et s'exprime à différents niveaux au sein des sociétés modernes.

Pour Alvesson et Willmott (1992_{a,b} ; 2012), l'émancipation est « un processus par lequel les individus et les groupes deviennent libres des conditions sociales et des idéologies répressives, en particulier, celles qui placent des restrictions sociales qui empêchent le développement libre de la conscience humaine » (Alvesson & Willmott, 1992 : 432). Cette définition, qui part d'une réévaluation des travaux des auteurs de la théorie critique de l'École de Francfort, résulte d'un dialogue engagé par les auteurs entre le management traditionnel, la théorie critique francfortoise et le poststructuralisme, dans son acception foucauldienne, concernant l'espace consacré à l'idée d'émancipation (Alvesson & Willmott, 2012). Dans cette perspective, la réussite d'un projet d'émancipation est contraint par un ensemble de conditions.

Ces conditions sont associées à l'auto-connaissance des individus et à leurs compréhension, voire maîtrise, des conditions sociales qu'ils questionnent et remettent en cause (Alvesson & Willmott, 1992_{a,b}). Les auteurs considèrent que l'émancipation inclut un processus actif d'autodétermination individuelle et collective, qui nécessite la résistance aux restrictions sociales inutiles. Il s'agit d'un processus critique d'autoréflexion qui impulse une transformation de soi et de son environnement en brisant les chaînes qui les oppriment (Alvesson & Willmott, 1992_{a,b}). Vingt ans plus tard, dans une version refondée de leur article de 1992, Alvesson et Willmott (2012 : 177), complètent leur définition originelle en précisant que l'émancipation consiste « au fait de comprendre qu'à travers un processus d'autoréflexion critique, les individus peuvent se libérer des diverses formes de domination ».

Le projet d'Alvesson et Willmott ambitionne de changer les perspectives critiques d'analyse des phénomènes organisationnels. Ce changement doit se faire par la transformation des consciences et des subjectivités individuelles pour qu'elles impactent les projets de société (Rouleau, 2007). En effet, le changement, passe moins par la transformation fondamentale de la société et des organisations que par la résistance et l'émancipation locales, ponctuelles mais fréquentes et déterminées des individus.

Se limiter à l'approche défendue par Alvesson et Willmott (1992) qui met l'accent sur les comportements « microémancipatoire » serait se situer par rapport à une perspective « minimaliste » et « modeste » (Paltrinieri, 2016 : 128). Elle crée « une séparation artificielle entre les niveaux « micro » et « macro » comme si le présupposé de la microémancipation comme résistance individuelle empêchait de voir les causes communes, les dynamiques sous tendant les luttes, et parmi les luttes celles qui ont un potentiel plus global et véhiculant une aspiration plus large à une mutation radicale » (Huault, et al., 2014 : 23). Dans cette recherche, l'émancipation (la macroémancipation) autorisée par la révolution tunisienne et ayant permis d'exprimer le sentiment d'indignation et « les cris des opprimés dans la révolution » (Huault, et al., 2014 : 23), peut être considérée comme désinhibitrice de la déviance manifestée au sein des entreprises en encourageant la multiplication d'actes de résistance (à visée micro-émancipatoire). Cette perspective nous permet d'envisager d'intégrer les deux types d'émancipation dont témoigneraient les comportements de déviance.

1.2. LA DEVIANCE ORGANISATIONNELLE

Les travaux sur la déviance ne connaissent un réel essor que depuis les vingt dernières années puisque ces comportements au travail, comme en société, sont axiologiquement condamnables (Bennett et al., 2005). Ces comportements sont le plus souvent des actes cachés manifestés dans des circonstances pernicieuses que l'agresseur cherche à dissimuler et que la victime tente soit de nier, lorsqu'elle éprouve un sentiment de honte (Neuman & Baron, 1997), soit d'y répondre en déclenchant une escalade d'hostilité (Anderson & Pearson, 1999 ; Bies & Tripp, 2001). Ainsi, ces actes sont le plus souvent peu visibles, ce qui augmente la difficulté de leur capture et donc de leur étude (Bennett & Robinson, 2000 ; Liao et al., 2004).

Globalement, la déviance rassemble tout ce qui a trait à la lutte, au conflit, à la force, en bref à la part d'ombre qui tarabuste le corps individuel et/ou le corps social au travail (Anderson & Bushman, 2002). Ainsi, elle appréhende, dans son acception la plus large, un éventail d'actes gradués en gravité et en fréquence, et attentatoires à l'individu et/ou à l'organisation (Robinson, 2008 ; Griffin & Lopez, 2005). La diversité des motivations (émotions, facteurs individuels, facteurs organisationnels) identifiées en amont de ces actes et leur continuité ainsi que la nature, l'intentionnalité et l'étendue des préjudices occasionnés par ces comportements, donnent à ce phénomène organisationnel des appellations et des acceptions diverses, marquées de chevauchements et parfois même de confusions et de contradictions (Bennett & Robinson, 2003 ; Hershcovis et al., 2007 ; Sassi, 2011).

La définition devenue référence en matière de déviance au travail (Robinson & Bennett, 1995, 1997 ; Bennett & Robinson, 2000, 2003) la décrit comme l'ensemble des comportements de violation des normes organisationnelles. Ces comportements sont guidés par une volonté de nuire à l'organisation, même si leur cible peut être des personnes dans l'organisation. Ils s'articulent globalement autour de deux axes : l'axe des actes mineurs/majeurs et l'axe des cibles (individu/organisation) pour définir quatre types de déviance : **(a)** La déviance productive : lorsque les normes de production, le rythme de travail ne sont pas respectés ; **(b)** La déviance matérielle : vols, actes de vandalisme, sabotage, atteinte aux propriétés matérielles d'une organisation ; **(c)** La déviance politique : transgressions qui portent atteinte à la culture et au climat de travail ; **(d)** La déviance interpersonnelle : agressions interpersonnelles, insultes, harcèlement moral et sexuel.

Pour Bandura (1973 : viii), les comportements agressifs et déviants « ne peuvent être appréhendés de façon complète sans tenir compte de l'étiquetage social et du jugement éthique de l'action d'agression ». L'occurrence de ces comportements est donc étroitement liée au contexte dans lequel ils se manifestent. Ils peuvent avoir divers rôles au-delà de celui de causer un préjudice auprès d'une tierce partie. Ils peuvent ainsi résulter de la volonté de renforcement ou de progression du statut dans un groupe ou du besoin de changement des pratiques et normes sociales afin d'en assurer la régulation.

Dans un contexte de remise en cause, parfois de refus, des normes antérieures, tel un contexte postrévolutionnaire, les repères sociaux d'acceptation ou de condamnation des actes déviants et agressifs sont entièrement remis en question puisqu'il s'agit désormais de l'expression d'une forme d'émancipation encouragée et valorisée par la société.

1.3. QUAND LA DEVIANCE TRADUIT L'EMANCIPATION

La montée de la contestation, des grèves, des protestations, comme des formes d'« expressions de rébellion et de changement radical ayant survenus dans les pays du « Printemps arabe » durant l'année 2011 » (Alvesson & Willmott, 2012 : 58) a aussi touché les entreprises tunisiennes (Achar, 2013). Les salariés, à travers leur « rébellion », expriment leur « émancipation » (Huault et al., 2014) ; une émancipation dont témoigne des attitudes et des comportements qui transgressent les normes d'interaction au travail et qui prennent diverses formes allant des déviances mineures (non-respect de horaires de travail, refus du pointage, absentéisme non justifié...) à des déviances majeures (détérioration des biens et matériels de l'entreprise, grèves « sauvages », séquestration des dirigeants...).

La théorie de l'émancipation et la résistance de Alvesson et Willmott (1992_{a,b} ; 2012) offre un cadre d'analyse intéressant pour ce phénomène. Alvesson (2008 : 18), définit les études critiques en management comme « la critique des idéologies, des institutions, des intérêts et des identités (ce qu'il appelle les 4I), grâce à la déconstruction et à la dénaturalisation, afin de susciter l'émancipation des plus faibles ; tout en incluant la contrainte des situations de travail et la finalité légitime des organisations à produire des biens et des services ». Ces études portent sur les inégalités, le pouvoir, la domination et le contrôle (Huault, 2008).

La théorie de l'émancipation et de la résistance (Alvesson & Willmott, 1992_{a,b} ; 2012) souscrit à ce raisonnement et permet d'intervenir dans l'évolution de la société, vers un meilleur ordre social. Elle encourage l'émancipation contre des conditions de domination, en mettant l'accent sur le rôle du pouvoir et de la politique dans le changement social. Deux formes d'émancipation y concourent : **(a)** la macroémancipation (les actes qui visent à remettre en cause une plus large structure sociale et les modes de domination se rapportant aux aspects institutionnels du contexte politique) ; et **(b)** la microémancipation (qui ancre ces comportements dans un contexte de travail et met en avant la subjectivité des acteurs).

Huault et al., (2014 : 27) décrivent la microémancipation comme la mobilisation quotidienne des employés pour contester les formes de domination dans la gestion au travers « d'actes de plus en plus petits et insignifiants de résistance ». Se traduisant par des conduites cyniques et contreproductives, plus ou moins visibles au travail (Peltrinieri, 2016). Ces comportements alimentent, à petite dose, la remise en cause des routines et des modes de fonctionnements ancrés dans les entreprises. La domination, contre laquelle les micro-émancipations s'opèrent n'est pas absolue et les acteurs qui la subissent vont souvent tenter de mettre en place des formes de résistance (Nizet & Pichault, 2015).

En effet, dans un contexte de post-révolution caractérisé par l'absence d'ordre et de repères stables, le salarié peut profiter de la situation pour améliorer sa situation surtout s'il a des ressentiments par rapport à des préjudices antérieures qui auraient été favorisés par la domination du pouvoir politique de Ben Ali et dont les usages, par mimétisme, se manifestaient dans les entreprises. Il va donc essayer de rééquilibrer la situation, à sa façon, puisque ses sentiments vont le pousser à vouloir changer la situation (Mowday & Colwell, 2003), souvent en déviant des normes formelles établies par l'organisation, et ce afin de se libérer des oppressions ressenties. C'est principalement cette idée de vertu émancipatoires des comportements de déviance que nous mettons à l'épreuve dans notre recherche.

2. METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

2.1. DEMARCHE D'ENQUETE

La mise à l'épreuve du terrain de notre problématique est passée par trois phases. *La première phase* a été la conduite d'entretiens préliminaires. Un pré-guide formulé à partir de la littérature a été utilisé auprès des dix premiers répondants. Notre recherche étant à caractère exploratoire il nous a semblé nécessaire de conduire cette première vague d'entretiens afin « de compléter les pistes de travail suggérées par les lectures préalables et de mettre en lumière les aspects du phénomène auxquels le chercheur ne peut penser spontanément » (Blanchet & Gottman, 2007 : 39). À l'issue de cette première phase, peu de transformations ont été introduites dans notre guide d'entretien. Il a surtout s'agit de préciser les questions ayant trait au caractère émancipatoire des comportements de déviance.

Le guide revu a été utilisé lors de la *deuxième phase* d'enquête. Nous avons ainsi pu conduire dix autres entretiens auprès de salariés de la même entreprise. Les entretiens semi-directifs menés sont d'une durée moyenne d'une heure. Les salariés participants aux entretiens ont globalement été interrogés sur :

- Les conditions de travail antérieures à la révolution qui sont aujourd'hui remises en question.
- Les comportements « déviants » qu'ils ont pu manifester ces derniers temps dans l'entreprise et qui ont pour cible l'entreprise ou ses membres
- Le caractère émancipatoire des actes de déviance : Nous avons ainsi interrogé les répondants sur le poids du contexte postrévolutionnaire dans la libération des actes et des paroles dans l'entreprise et dans leurs interactions avec leurs partenaires professionnels.

Le sujet étant sensible, nous avons cherché à mettre en confiance les répondants afin qu'ils se sentent suffisamment à l'aise pour partager avec nous des expériences de travail difficiles. L'enthousiasme de certains répondants a été manifeste et ils ont accepté de nous accorder un peu plus de temps pour la conduite de récits de vie qui constitue la *troisième phase* de notre recherche. Ils permettent d'approfondir certains aspects de moments d'émancipation et d'expériences critiques de déviance. Notre recours au récit de vie comme stratégie d'accès au réel (Sanséau, 2005), permet de « recueillir des témoignages particulièrement riches et creusés et des données très significatives et explicites » (Sanséau, 2005 : 34) et d'éclairer les processus émancipatoires exprimés dans ce contexte.

Tous les entretiens (réalisés par l'un des auteurs) ont eu lieu dans l'entreprise. Les récits de vie ont quant à eux été conduits dans des contextes moins formels (dans des cafés ou dans l'entreprise mais pendant la pause déjeuner). Avec l'autorisation des répondants les entretiens et récits de vie ont été enregistrés puis retranscrits. Les répondants ont choisi la langue qui leur convenait pour échanger avec nous : la langue française, le dialecte tunisien ou les deux à la fois. Lorsque l'entretien s'est tenu en dialecte tunisien, les propos ont été traduits en français par les auteurs et intégrés au corpus final d'analyse.

2.2. CONTEXTE ET CARACTERISTIQUES DE L'ECHANTILLON

Les entretiens et les récits de vie ont été menés auprès de salariés de la même entreprise publique à caractère non administratif (EPNA) qui opère sous la tutelle du Ministère de l'Agriculture. Créée en 1966, elle est chargée du développement et de la promotion du secteur de l'élevage et joue un rôle de conseiller et de référentiel technique pour les autorités publiques. Au moment de l'étude, l'entreprise employait environ 800 fonctionnaires répartis entre la direction centrale et les différentes directions régionales.

Dans l'objectif de préserver le caractère homogène de la population sur laquelle porte notre étude, nous avons veillé à interroger des personnes évoluant dans la même entreprise car, comme le stipule Bertaux (2016), ces salariés sont confrontés à un univers spécifique à l'entreprise ayant ses règles explicites et ses normes tacites, ses propres traditions, ses modes particuliers d'organisation etc. Vingt personnes ont participé à cette étude. Ce nombre s'explique, d'une part, par la disponibilité des salariés et, d'autre part, par le principe de la saturation de l'information (Miles & Huberman, 2003).

Notre échantillon est composé de douze femmes et huit hommes. Différentes catégories professionnelles le compose : cadres (techniques et administratifs) et ouvriers. L'âge moyen est de 44 ans et l'ancienneté moyenne est entre 17 et 18 ans. Il convient aussi de préciser que, les récits de vie ont été conduits avec les répondants R1, R5, R7, R8 et R10. Le tableau suivant décrit les principales caractéristiques de notre échantillon.

Tableau 1 : Caractéristiques de l'échantillon

Répondants	Sexe	Âge	Catégorie professionnelle	Ancienneté
R1*	F	57 ans	Cadre administratif	25 ans
R2	F	55 ans	Cadre administratif	27 ans
R3	H	27ans	Ouvrier	6 ans
R4	F	29 ans	Cadre administratif	5 ans
R5*	H	57 ans	Cadre technique	32 ans

R6	H	45 ans	Cadre technique	10 ans
R7*	F	59 ans	Cadre technique	35 ans
R8*	H	40 ans	Cadre administratif	10 ans
R9	F	48 ans	Ouvrier	27 ans
R10*	F	58 ans	Cadre technique	35 ans
R11	H	33 ans	Ouvrier	5 ans
R12	H	22 ans	Ouvrier	4 ans
R13	F	57 ans	Cadre administratif	31 ans
R14	H	30 ans	Cadre technique	1 an
R15	H	48 ans	Cadre technique	20 ans
R16	F	37 ans	Cadre technique	10 ans
R17	F	26 ans	Cadre administratif	2 ans
R18	F	52 ans	Cadre administratif	22 ans
R19	F	47ans	Cadre administratif	20 ans
R20	F	55 ans	Cadre administratif	30 ans

Note : Les répondants avec lesquels des récits de vie ont été conduits sont marqués par un astérisque

2.3. DEMARCHE D'ANALYSE

Afin d'analyser les données de notre étude, nous avons choisi la méthode l'analyse de contenu (Krippendorff, 2003). Elle consiste au début à retranscrire les données qualitatives, puis à mobiliser une grille d'analyse, ensuite à coder les informations recueillies et enfin à les traiter. Le but de l'analyse de contenu est l'inférence des informations recueillies autour d'une structure et de composantes explicites qui interagissent pour explorer le phénomène étudié. Ainsi, dans cette recherche, nous avons procédé à l'analyse thématique suivie par les matrices de Miles et Huberman (2003) qui permettent une présentation heuristique des données.

Nous avons ainsi suivi les 4 étapes suivantes préconisées par Bardin (1977) :

La pré-analyse qui est une étape d'organisation et d'intuitions. Une lecture flottante des propos nous a permis l'opérationnalisation et la systématisation des idées de départ de façon à aboutir à un plan d'analyse clair.

Le codage qui correspond à une transformation des données brutes suivant des règles particulières est défini comme « un processus itératif, oscillatoire, facilitant l'abstraction des données en vue d'une construction théorique » (Voynnet Fourboul & Point, 2001 : 1451). C'est donc l'énumération qui va permettre d'aboutir à une représentation du contenu. Nous avons retenu le thème comme unité d'analyse. Ensuite, nous avons déconstruit le texte en unités de sens, et pour chaque unité nous avons accordé un code. Nous avons pu de ce fait nous baser sur la fréquence d'apparition de chaque thème pour juger de son importance.

La catégorisation qui est une opération qui permet la classification des éléments qui constituent un ensemble par différenciation ensuite par regroupement par analogie d'après des critères préalablement définis. Nous avons donc découpé le contenu en catégories-mères en nous référant à notre guide d'entretien et en nous inspirant de la littérature. Quant aux sous-catégories, elles sont sorties principalement du terrain d'étude et nous avons essayé, suivant une logique inductive, d'établir des liens avec la littérature afin de chercher le sens que les intervenants ont voulu annoncer.

L'inférence qui représente la phase ultime et qui permet le passage de la description à l'interprétation des caractéristiques. En effet, lors de cette phase, nous avons pu faire des déductions logiques (une induction) à partir des faits.

Pour ce qui est des récits de vie, nous avons adopté une approche narrative qui s'intéresse à l'analyse de textes ou de discours. En effet, l'analyse des retranscriptions révèle les richesses cachées des récits de vie qui représentent au sens de Bertaux (2016) des histoires de cas individuels. Nous avons ainsi opté pour une approche illustrative qui consiste, à partir de l'analyse de contenu, à extraire des passages d'entretien et à les interpréter en mobilisant les concepts clés et les cadres théoriques fondamentaux.

3. RESULTATS ET DISCUSSION

En cohérence avec notre problématique et nos objectifs de recherche nous analysons nos résultats selon la structure suivante : Nous présentons en un premier temps les actes de déviance que les répondants déclarent avoir commis en réaction à des situations et sentiments de répression antérieurs (Tableau 2). Ces repressions semblent causées par deux acteurs majeurs : l'entreprise d'une part et les collègues et supérieurs hiérarchiques, d'autre part. Le second volet de nos résultats concerne la rationalisation qui s'opère chez nos répondants pour associer ces comportements à une volonté de résistance et d'émancipation qui s'exprime dans ce contexte postrévolutionnaire. Une sélection des verbatims les plus parlants est synthétisée dans l'encadré 1 qui illustre les comportements de microémancipation et l'encadré 2 qui lui relate des expressions de macroémancipation.

L'analyse des propos recueillis nous permettent de qualifier le contexte antérieur à la révolution et d'identifier les oppressions perçues (avec dommages réels ou perçus) par les répondants et auxquels ils n'ont pas pu répondre pour trouver une forme de réparation. La peur de la sanction (psychologique et/ou effective) était alors un frein important à l'occurrence de comportements déviants.

En effet, la Tunisie d'avant la révolution était « le pays sans bruit » (Dakhliya, 2011). Il y avait une « force de l'obéissance » (Hibou, 2006) due à la répression sous la dictature de Ben Ali. Ainsi, l'occasion d'exprimer son refus voire le refus collectif de la dictature et de l'indignité, de pouvoir se venger ou de mener des représailles n'était alors pas présente et le jugement social était plutôt en défaveur de ces comportements, les condamnant fortement. Avec la révolution la donne change et les répondants sont en mesure de « libérer la parole » et de nous rapporter des expériences de travail où ils ont perçu et nourri un ressenti important à l'encontre de l'entreprise, ses pratiques, ses logiques d'exercice du pouvoir, et à l'encontre de ceux qui en ont été les vecteurs ; collègues et supérieurs hiérarchiques.

La distance hiérarchique importante qui séparait les salariés de leurs supérieurs et les divers abus de pouvoir dont ces derniers ont fait preuve ont alimenté dans le temps des situations de tensions et de conflits à la source de ce sentiment d'injustice et de ressentis qui alimentent le désir de réparation (Greenberg, 1993, 2001 ; Colquitt, 2001 ; Nasr et al., 2009).

Nous avons remarqué, lors des entretiens, que la charge émotionnelle était importante lorsque les faits relatés avaient traités aux échanges interpersonnels. Dans ce cadre, nous revenons aux propos de Manville (2003) pour qui les relations sociales jouent un rôle primordial dans la formation du sentiment d'injustice chez le salarié. En effet, le côté relationnel contribue plus que les pratiques managériales au renforcement des émotions négatives et aux perceptions d'injustice. Ainsi, les employés se sentent plus perturbés lorsqu'ils ont des problèmes dans leurs relations avec le supérieur hiérarchique ou les collègues en comparaison, par exemple à une mauvaise application des procédures. D'ailleurs, James (1993) confirme cette idée puisqu'il pense que la perception de justice dépend surtout de la qualité du traitement reçu par l'organisation et ne se limite pas aux allocations reçues de la part de cette dernière.

Face à des expériences antérieures d'injustice et puisque l'opportunité de représailles est présente grâce au climat permissif qui caractérise cette période de changement social, les comportements des salariés interrogés semblent avoir changé. Ils sont ainsi davantage enclins à s'engager dans des comportements de déviance, de plus ou moins grande intensité et gravité, à l'encontre des partenaires professionnels. Nous avons choisi de rendre compte de la variété de ces comportements déviants dans un tableau les illustrant et les associant aux perceptions de situations d'oppression qui les ont motivées et dont les causes sont soit l'entreprise soit les collègues et supérieurs hiérarchiques (Voir tableau 2).

Il nous a semblé intéressant de mettre en perspective les comportements de déviance avec les sources qui les ont générées en nous appuyant sur « le modèle multi-sources / multi-cibles » de la justice organisationnelle (Lavelle et al., 2007). Il stipule que « les jugements de justice, différenciés selon la source, conditionnent la qualité des relations d'échange social qui par la suite, orientent les réactions des employés selon un schéma de réciprocité » (Nasr et al., 2009 : 4). Le postulat premier de ce modèle est donc que les salariés réagissent de manière orientée face à la justice ou à l'injustice perçue de la part de leurs partenaires d'échange (Aryee et al., 2002 ; Rupp & Cropanzano, 2002). Ces idées semblent se traduire dans nos résultats où les comportements de déviance observés relèvent d'une déviance de production et de propriété (Robinson & Bennett, 1995).

Tableau 2 : Descriptif des comportements déviants conséquents à des situations d'oppression

Contexte d'oppression	Exemples de comportements déviants conséquents
Situations liées à l'entreprise	«Tous les jours, j'arrive en retard au travail. Aussi, je prends beaucoup de pauses dans la journée et je bâcle les tâches que je dois faire». (R2)
	«Pour vous dire la vérité, je voulais détruire les équipements, j'avais l'intention mais je ne l'ai pas fait. J'étais tellement frustré que j'avais même caché des dossiers importants. Depuis cet incident, j'ai diminué la quantité et la qualité de mon travail». (R4)
	«J'ai en quelque sorte saboté le travail; je suis présent au bureau mais je ne fais rien». (R5)
	«Je prends beaucoup de pauses dans la journée. (...) On peut dire que j'ai ralenti le rythme de mon travail puisque je m'absente souvent». (R7)
	«Je suis toujours absente et même quand j'ai du travail je le laisse et je sors». (R9)
	«J'ai pris la décision de refuser plusieurs dossiers. De plus, je laisse trainer le travail et je le fais quand je veux». (R11)
	«Je m'absente beaucoup (...). J'ai même pris un congé de longue durée rien que pour me changer les idées». (R12) «Je ne peux plus supporter cette charge de travail, c'est pourquoi j'ai décidé de travailler avec un rythme moins intense. Je n'arrive plus à m'en sortir avec ce cumul de tâches». (R17)
Situations liées aux collègues et/ou supérieurs hiérarchiques	«J'évite mon supérieur et je ne fais plus ce qu'il me demande de faire». (R1)
	«Je me suis retirée; le retrait était le meilleur refuge. Aussi, j'avais quelques réactions agressives envers mes collègues et surtout mon supérieur». (R2)
	«Cette situation me procure beaucoup de stress. En effet, j'ai tenté une fois de frapper un collègue tellement je suis sur mes nerfs. (...) Tous les jours, je me dispute avec quelqu'un. Je ne me sens pas bien et je fais exprès parfois de les déranger». (R3)
	«Je me dispute fréquemment avec les responsables et je les blâme souvent car je n'arrive plus à garder mon sang froid». (R8)
	«J'ai inventé une histoire pour mettre mon directeur dans une situation désavantageuse. La rumeur s'est vite propagée et il s'est senti très mal. (...) J'ai une fois frappé un collègue avec une agrafeuse sur sa tête et je l'ai gravement blessé». (R10)
	«J'ai fui tout le monde car je ne pouvais plus travailler avec ce supérieur dépourvu d'humanité, j'ai même prolongé à plusieurs reprises mon congé de longue durée car j'étais vraiment dans un état dépressif». (R13)
	«Depuis une période, je ne fais plus rien. En effet, je suis en train de chercher un autre travail. Je veux partir le plus tôt possible car je ne me vois plus dans cette organisation». (R16) «Une fois, j'ai tenté de frapper mon directeur suite aux menaces qu'il me faisait... J'ai aussi abusé verbalement car il fallait que je m'exprime sinon j'allais craquer. Le problème c'est qu'il est rancunier, il n'a jamais voulu plier la page pour passer à autre chose». (R18)

Selon De Cremer et Van den Bos (2007), lorsqu'un individu ressent une injustice, une oppression, il éprouve de la colère et de la frustration. Ces sentiments vont le pousser à vouloir changer cette situation et à la rééquilibrer (Mowday & Colwell, 2003). C'est pourquoi, certains répondants ont opté pour des comportements déviants dirigés vers l'organisation, puisqu'ils ont diminué la qualité et/ou la quantité de leur travail ainsi que la déviance de propriété puisqu'ils tentent d'endommager des biens matériels de l'entreprise sans autorisation (Robinson & Bennett, 1995, 1997 ; Bennett & Robinson, 2000, 2003).

Les comportements des salariés interrogés sont étroitement liés à un climat imprégné d'hostilité dans les rapports interpersonnels et de tensions qui opposent les anciens opprimés avant la révolution à ceux qui le sont devenus après la révolution. L'inversement des positions de pouvoir et de domination semble manifeste dans les propos recueillis. Ceux qui avaient peur, qui se taisaient, qui faisaient profil bas face aux injustices sont désormais ceux qui affrontent, qui revendiquent et qui n'ont plus peur de la potentielle sanction. Les comportements de déviance qui en découlent sont la conséquence d'une agressivité perçue de la part des collègues et des supérieurs hiérarchiques, présente ou passée. L'incivilité dominant les échanges dans ce contexte prédispose à une escalade des comportements déviants et à l'instauration de normes nouvelles de comportements interpersonnels au travail. Selon Bandura (1973) et ses principes de l'apprentissage social, l'individu apprend à être violent soit à travers l'expérience qu'il vit, soit par l'observation des autres. Les comportements de déviance orientés vers les partenaires professionnels que nous avons détectés dans les propos des répondants plaident en faveur de cette thèse. Dans un contexte de remise en question des normes, de valorisation sociale des revendications et de perturbation des repères concernant le niveau d'agressivité qui est socialement acceptée, nous assistons à l'expression d'un espace permissif inédit pour des comportements de déviance nombreux et dont la gravité varie d'une situation à une autre.

Concrètement, le salarié qui a subi un préjudice antérieur cherche surtout à restaurer une certaine équité en s'engageant de façon réciproque dans un comportement déviant. D'ailleurs, nous remarquons que les répondants (R3 et R10) ont opté pour l'agression physique envers la source du préjudice et que les répondants (R8, R10 et R18) ont eu recours à l'agression verbale. Ainsi, ce deuxième type d'agression peut désigner, en se référant à la typologie de Bennett et Robinson (1995), de l'agression personnelle comme les actes d'abus verbal (R18) ou correspondre à de la déviance politique comme le fait de blâmer les collègues (R8) ou de répandre des rumeurs au sujet d'un collègue (R10).

Les individus s'imprègnent des valeurs de l'entreprise à laquelle ils appartiennent et ils sont associés aux bonnes comme aux mauvaises caractéristiques de l'organisation. Ils sont à l'image de l'entreprise et c'est peut-être cette caractéristique qui permet de justifier l'association entre les comportements déviants à l'encontre des partenaires professionnels (collègues et supérieurs hiérarchiques) et ceux à l'encontre de l'organisation elle-même (Sassi et al., 2015).

Même si les actes déviants étaient d'une grande gravité, les personnes interrogées ne nous ont pas semblées, gênées ou « honteuses » de nous les révéler. Au contraire, nous avons plutôt observés une forme de « fierté » à revendiquer ces comportements. Les salariés interrogés se sentent même valorisés par le récit de leurs « exploits » qui témoignent de leur capacité à « briser les chaînes » et à changer la donne quant aux rapports qu'ils entretenaient avec et dans leur entreprise avant la révolution. Le fait que cinq personnes aient souhaité approfondir les entretiens et se livrer par des récits de vie en est une preuve importante.

L'objectif dans cette recherche étant de comprendre comment l'émancipation (la macroémancipation) autorisée par le contexte post révolutionnaire tunisien pouvant être considérée comme désinhibitrice de la déviance au niveau de l'organisation en encourageant la multiplication d'actes de résistance (ayant une visée microémancipatoire), la suite de l'analyse est orientée par cet objectif central. Pour illustrer ces deux types d'expression de l'émancipation par l'engagement dans des comportements de déviance nous avons sélectionnés des verbatims en lien avec la microémancipation (Encadré 1) et ceux qui sont plutôt associés à de la macroémancipation (Encadré 2).

Encadré 1 : Les comportements de déviance comme une forme de microémancipation dans un contexte post révolutionnaire

- « Pour vous dire la vérité, je voulais détruire les équipements, j'avais l'intention mais je ne l'ai pas fait. J'étais tellement frustré que j'avais même caché des dossiers importants. Depuis cet incident, j'ai diminué la quantité et la qualité de mon travail » (R2)
- « J'ai déchiré à plusieurs reprises des dossiers. J'ai menacé d'être en grève jusqu'à ce qu'ils me trouvent une solution » (R3)
- « Je suis devenue membre du syndicat qui essaye de m'aider à résoudre mon problème. (...) Je me révolte parce que j'ai vraiment peur pour ma carrière » (R4)
- « J'ai pris la décision de refuser plusieurs dossiers. De plus, je laisse trainer le travail et je le fais quand je veux » (R5)
- « Je prends beaucoup de pauses dans la journée. (...) On peut dire que j'ai ralenti le rythme de mon travail puisque je m'absente souvent » (R9)
- « J'ai en quelque sorte saboté le travail ; je suis présent au bureau mais je ne fais rien » (R 11)
- « Tous les jours, j'arrive en retard au travail. Aussi, je prends beaucoup de pauses dans la journée et je bâcle les tâches que je dois faire » (R12).

Encadré 2 : Les comportements de déviance comme une forme de macroémancipation dans un contexte post révolutionnaire

- « Les supérieurs ont changé d'attitudes avec nous après la révolution; ils sont devenus plus souples. C'est normal puisque tout le monde a peur des employés qui sont devenus plus audacieux et réclament librement leurs droits» **(R1)**
- « Suite à la révolution, nous sommes sortis moi et mes collègues en grève pour que les responsables entendent nos problèmes. (...) Bien sûr que je n'osais pas sortir auparavant. Mais aujourd'hui, et avec le soutien du syndicat, nous arrivons à défendre nos droits et à améliorer les conditions de travail. (...) Je l'avoue, je n'ai plus peur de m'exprimer comme avant» **(R3)**
- « Après la révolution, j'ai le courage de dire à mon supérieur que je ne vais pas travailler tel dossier ou que je ne vais pas faire telle tâche si j'en ai pas envie » **(R5)**
- « Suite à la révolution, l'agent ne cherche plus à préserver l'intérêt général de l'organisation mais il cherche plutôt à protéger ses propres intérêts. Il est devenu égoïste et ne pense qu'à tenir avantages de la situation actuelle » **(R8)**
- « Lorsqu'un grand nombre de personnes soutiennent les mêmes idées et qu'ils se mettent d'accord sur une décision, personne ne peut les arrêter même pas leurs supérieurs hiérarchiques. D'autre part, les directeurs sont obligés de négocier car ils ont peur de la réaction de leurs employés surtout avec cette vague d'incidents suite à la révolution » **(R11)**
- « Puisque tout le monde ose parler suite à la révolution, j'ai profité à mon tour pour réclamer mes droits auprès de mes supérieurs hiérarchiques » **(R12)**
- « Je n'avais plus peur de rien, c'était pour moi un défi à relever. J'ai déposé mon dossier au ministère et j'ai porté plainte contre mon supérieur. (...) J'ai même informé les masses médias afin de faire propager mon cas. (...) Ces actes courageux se sont manifestés suite à la révolution sûrement parce que j'ai constaté que c'est une opportunité à saisir » **(R13)**
- « J'ai menacé les responsables à plusieurs reprises que je vais partir. J'ai finalement eu le courage de parler suite à des années de silence. C'était le meilleur moment pour agir sinon je n'aurai peut-être jamais la chance de m'exprimer » **(R14)**
- « Depuis presque un an, et comme le contexte est favorable pour défendre mes droits plus que jamais, je me suis activé pour porter plainte contre l'organisation au tribunal administratif. Je n'ai pas trouvé une autre alternative pour faire entendre ma voix. (...) Je suis désormais capable de tout faire » **(R15)**
- « La pyramide hiérarchique suite à la révolution s'est renversée; aujourd'hui un simple agent peut causer le départ de son supérieur. (...) L'employé arrive à se faire entendre et à parler librement, il dit tout ce qu'il a sur le cœur mais en même temps cette liberté qu'il vient d'acquérir l'a rendu plus audacieux et plus arrogant qu'il l'était. (...) Je constate personnellement que le comportement organisationnel dans l'administration publique a beaucoup changé notamment avec ces nouveaux phénomènes tel que les grèves ou encore l'accroissement du taux de l'absentéisme, de l'abus verbal, du chantage, du sabotage, etc. » **(R18)**

Les deux encadrés présentent des verbatim exprimant les deux types d'émancipation observées dans le contexte postrévolutionnaire de l'organisation étudiée et les comportements de déviance dans lesquels s'engagent les salariés. Les comportements de déviance rapportés s'assimilent à ce qu'Alvesson et Willmott (1992_b) considèrent comme des actes de microémancipation qui désignent des actions de résistance de petite ampleur, ponctuelles, parfois isolées et qui exploitent les contradictions et les ambiguïtés des dispositifs de

domination. Par conséquent, la détection d'actes insignifiants commis par un salarié comme l'absentéisme ou le sabotage devient plus facile puisque ces comportements appartiennent à la sphère individuelle.

En outre, nous assistons aussi à une macroémancipation qui a été favorisée par la révolution tunisienne, qui a pu être considérée comme « la métamorphose de l'Histoire » (Meddeb, 2011) et où le « le mur de la peur » qui existait durant les années de dictature a été brisé. Ainsi, certains salariés ont recouru à un comportement déviant au niveau de l'organisation et ont encouragé la multiplication d'actes de résistance. Ces déviants cherchent en premier lieu à se libérer des conditions sociales et idéologiques répressives, en profitant du contexte post révolutionnaire, afin de restaurer un équilibre sur la situation vécue.

Ainsi, pour mieux cerner la situation d'anarchie et de désordre observée dans les établissements publics tunisiens (Bedoui Jerbi & Malek, 2016), nous revenons aux propos de Lamertz (2002) qui stipule que les membres d'un groupe représentent des agents de contagion sociale qui, par le biais des processus d'influence sociale, poussent l'individu à suivre les actes, les idées et les valeurs de la communauté. De ce fait, la majorité des répondants nous ont confirmé notre proposition puisqu'ils se sentent libérés de plusieurs oppressions après la révolution. Ils nous ont révélé qu'ils se sentent plus courageux et qu'ils envisagent la déviance comme une forme d'émancipation, de libération, de restauration de la dignité.

La voie de la déviance envisagée par les répondants comme une forme d'émancipation rejoint la thèse d'Alvesson et Willmott (1992_{a,b} ; 2012) qui veulent démontrer que les organisations sont des espaces de domination, d'exploitation et d'aliénation mais où les salariés, considérés comme des parties faibles, se voient, au contraire, détenir des alternatives d'actions qui leurs permettent de restaurer un contrôle et un équilibre sur une situation sur laquelle, au préalable, ils n'avaient aucune emprise. La domination qui s'exerçait via des décisions arbitraires et injustes semble provoquer davantage de résistance de la part des personnes interrogées. Le contexte postrévolutionnaire est pour beaucoup dans la libération des paroles et des actes des salariés tunisiens qui ne ressentent plus la peur de la sanction. La revendication même des actes de déviance devient une question identitaire car elle confère, au regard de la société une valeur importante de résistant, d'une personne qui ne pliera plus l'échine (Nizet & Pichault, 2015). Il s'agit, via ces comportements d'initier des changements (mineurs et majeurs) sur leur situation de travail et de construire les normes d'un ordre relationnel et de travail nouveau qui permet à chacun un espace d'expression de soi et de ses visions (Mowday & Colwell, 2003).

CONCLUSION

L'émancipation est « un processus par lequel les individus et les groupes se libèrent de conditions sociales et idéologies répressives» (Alvesson & Willmott, 1992 : 432, traduction de Nizet et Pichault, 2015 : 47). Nous avons pu saisir au travers de notre étude cette émancipation qui se construit notamment au travers de comportements de déviance que les salariés d'une entreprise dans un contexte postrévolutionnaire ont manifesté. Il s'agit par ce biais de rétablir un certain contrôle sur une situation professionnelle qui leurs a très longtemps échappée. Les propos recueillis nous ont permis d'éclairer les circonstances antérieures qui ont guidées des comportements de déviance « libérateurs ». Dans ce contexte nous avons pu observer une montée des comportements déviants des salariés qui les envisagent comme une réponse, voire comme un vecteur de réparation face aux préjudices passé et un moyen de recouvrement de leurs dignité.

Cette étude nous semble intéressante et originale puisqu'elle nous permet de défendre au moins deux apports théoriques importants. D'abord, elle permet de discuter la théorie de l'émancipation et de la résistance de Alvesson et Willmott (1992_{a,b} ; 2012) qui met l'accent sur la microémancipation alors que l'importance du contexte postrévolutionnaire inscrit les actes individuels dans un espace d'expression plus global de macroémancipation. Ainsi, si d'aucuns considèrent que depuis la fin des années 1970, les théories critiques ont évolué en théorie des organisations, nous pourrions avancer, suivant le réflexion de Rouleau (2007), que ces dites théories ont continué à évoluer durant les années 2010 où elles appartiennent davantage au paradigme radical structuraliste qui revendique le changement radical.

Ensuite, nous pensons que notre étude contribue également au gap énoncé par certains auteurs qui considèrent qu'il y a peu d'études empiriques dans le champ des CMS qui manque d'opérationnalisation (Palpacuer et al., 2015) et qui a une plus grande appétence pour la réflexion théorique et conceptuelle (Voronov, 2008). L'exploration des processus émancipatoire que nous avons menés dans cette recherche est un apport certain pour ce champ permettant d'opérationnaliser une théorie critique importante.

De plus, avoir mobilisé une méthodologie qualitative se basant sur des entretiens et des récits de vie peut être considérée comme un moyen de, transcender les méthodologies les plus classiques (Sanseau, 2005). Cette démarche, nous a permis d'entrer plus en contact avec les répondants et de créer un climat de confiance avec eux afin de nous procurer les informations dont nous avons besoin pour analyser des phénomènes perceptuels et souvent cachés tels que le sont les comportements déviants.

Les apports de notre recherche sont bien sûr à relativiser compte tenu des limites de cette étude. La première limite est le fait que nous aurons pu recourir à une approche historique permettant de situer dans le temps l'évolution des comportements des salariés avant et après la révolution. Malheureusement, il n'y avait pas de journal d'incidents internes qui nous aurait éclairé sur des événements critiques ou des situations conflictuelles antérieures auxquelles les salariés n'auraient pas répondu par des comportements de déviance avant la révolution. La seconde limite relève quant à elle du fait que nos données sont relatives à un cas unique d'une entreprise publique. Le recours à une variété d'entreprises aurait permis un pouvoir explicatif plus important de nos résultats.

Le dépassement de ces limites est en soi une perspective intéressante de recherche à laquelle nous pouvons rajouter les suivantes. Il serait ainsi opportun de faire une étude longitudinale avec une immersion totale dans le terrain pour mieux comprendre et interpréter les actions des acteurs puisque la majorité des agressions au travail sont verbales plutôt que physiques, passives plutôt qu'actives et indirectes plutôt que directes (Baron & Neuman, 1996). Ensuite, il serait intéressant de mener une étude comparative entre les secteurs public et privé pour appréhender des dynamiques organisationnelles différentes et examiner alors l'occurrence de comportement de déviance à visée émancipatrice. Enfin, il conviendrait de solliciter d'autres cadres théoriques comme la théorie de la sociologie clinique de De Gaulejac (2011) puisque les notions de malaise, de souffrance et de manque de reconnaissance ont émergé de notre terrain d'étude. Suivant le même ordre d'idées, nous pouvons solliciter une autre théorie critique qui nous semble très riche à savoir la théorie de la sociologie critique de Bourdieu (1980) puisque les concepts de pouvoir et de domination sont également critiques pour l'étude de l'émancipation et des comportements de déviance dans un contexte postrévolutionnaire.

REFERENCES

- Achar, G. (2013), *Le peuple veut. Une exploration radicale du soulèvement arabe*, Paris : Sindbad-Actes Sud, coll. « L'actuel ».
- Allal, A., et V. Geisser (2011), *Tunisie : « Révolution de jasmin » ou Intifada ?* *Mouvements*, 2 : 66, 62-68.
- Alvesson, M. (2008), *The future of critical management studies*, In D. Barry & H. Hansen (Eds.) *The Sage Handbook of New approaches in Management and Organization* London: Sage, 13-30.
- Alvesson, M. et H. Willmott (1992_a), *Critical Management Studies*. Londres: Sage.
- Alvesson, M. et H. Willmott (1992_b), *On the idea of emancipation in management and organization studies*, *Academy of Management Review*, 17: 3, 432-464.

- Alvesson, M. et H. Willmott (2012), *Making Sense of Management. A Critical Introduction*, 2nd edition, Sage (1st edition, 1996).
- Anderson, C. A. et B. J. Bushman (2002), Human Aggression, *Annual Review of Psychology*, 53, 27-51.
- Anderson, L. M. et C. M. Pearson (1999), Tit for tat? The effect of incivility in the workplace, *Academy of Management Review*, 24: 3, 452-471.
- Aryee, S., P. S. Budhwar et Z. X. Chen (2002), Trust as a mediator of the relationship between organizational justice and work outcomes: Test of a social exchange model, *Journal of Organizational Behavior*, 23: 3, 267-285.
- Bandura, A. (1973), *Aggression: A social learning analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Barakat, H. et O. Belhassine (2016), *Ces nouveaux mots qui font la Tunisie*, Cérès éditions.
- Bardin, L. (1977). *L'Analyse de contenu*, Paris, Presses Universitaire de France, coll. « Psychologie ».
- Baron, R-A. et H-J. Neuman (1996), Workplace violence and workplace aggression: evidence on their relative frequency and potential causes, *Aggressive Behavior*, 22, 161-173.
- Bedoui-Jerbi, A. et A. Malek (2016), De la perte de sens à l'entropie : Cas de l'entreprise publique tunisienne en contexte de post-révolution, XXV^{ème} conférence de l'AIMS, Hammamet, Tunisie (31 mai au 02 juin).
- Bennett, J. B., K. Aquino, A. Reed et S. Thau (2005), The normative nature of employee deviance and the impact of moral identity, In S. Fox & P.E. Spector (Eds.). *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*, Washington: APA, 107-126.
- Bennett, R. J. et S. L. Robinson (2000), Development of a measure of workplace deviance, *Journal of Applied Psychology*, 85: 3, 349-360.
- Bennett, R. J. et S. L. Robinson (2003), The past, present and future of workplace deviance research, In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science*, Mahwah, NJ: Erlbaum, 247-281.
- Bertaux, D. (2016), *Le récit de vie*, 4^{ème} édition, Armand Colin, coll. « 128 ».
- Bies, R. et T. Tripp (2001), A passion for justice: the rationality and morality of revenge, in R. Cropanzano (éd.), *Justice in the workplace: From Theory to Practice* vol. 2, Mahwah, NJ, LEA Publishers, 197-209.
- Blanchet, A. et A. Gotman (2007), *L'enquête et ses méthodes : L'entretien*. Paris : Armand Colin, coll. "128".
- Bourdieu, P. (1980), Les modes de domination, chapitre 8 in le sens pratique. Paris : Editions de Minuit.
- Colquitt, J. A. (2001), On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure, *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Dakhli, L. (2011), Une lecture de la révolution tunisienne, *Le Mouvement Social*, 3 : 236, 89-103.
- Dakhli, J. (2011), Tunisie, le pays sans bruit, Actes Sud.
- De Gaulejac, V. (2011), *Travail, les raisons de la colère*. Paris : Seuil, coll. « Economie Humaine ».

- De Rouck, L. (2018), Tunisie post-révolutionnaire : de l'effervescence démocratique à la désillusion ? L'« exception tunisienne » vue par les Tunisiens. Faculté des sciences économiques, sociales, politiques et de communication, Université catholique de Louvain. <http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:14360>
- DeCremer, D. et K. Van den Bos (2007), Justice and feelings: Toward a new era in justice research, *Social Justice Research*, 20: 1, 1-9.
- Fox, S. et P. E. Spector (2005), Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets, Washington: American Psychological Association.
- Fox, S., P. E. Spector et D. Miles (2001), Counterproductive work behavior in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions, *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.
- Gobe, E. (2019), L'impossible politique d'épuration, in A. Allal & V. Geisser (sous dir.), Tunisie. Une démocratisation au-dessus de tout soupçon, CNRS Éditions 2018 et Nirvana Éditions 2019, 155-172.
- Greenberg, J. (1993), The social side of fairness: Interpersonal and informational classes of organizational justice. In R. Cropanzano (Ed.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*, Hillsdale, NJ: Erlbaum, 79-103.
- Greenberg, J. (2001), The seven loose can(n)ons of organizational justice. In J. Greenberg and R. Cropanzano (Eds.), *Advances in Organizational Justice*, Stanford, California: Stanford University Press, 245-272.
- Griffin, R. W. et Y. P. Lopez (2005), Bad behavior in organizations: A review and typology for future research, *Journal of Management*, 31, 988-1005.
- Haddad, M. et M. A. Bouzaida (2013), Développement local et gouvernance territoriale : Enjeux et perspectives post-révolution. *Journal of Academic Finance*, 4 : 1, 43-57.
- Hatch, M. J., et A. L. Cunliffe (2013), *Organization Theory* (Third edit).
- Herscovis, M. S., N. Turner, J. Barling, K. A. Arnold, K. E. Dupré, M. Inness, M. M. LeBlanc et N. Sivanathan (2007), Predicting workplace aggression: A meta-analysis, *Journal of Applied Psychology*, 92, 228-238.
- Hibou, B. (2006), La force de l'obéissance. *Économie politique de la répression*, Editions la découverte, coll. « texte à l'appui ».
- Hibou, B., et S. Khiari (2011), La Révolution tunisienne ne vient pas de nulle part, *Politique Africaine*, 1, 23-34.
- Huault, I. (2008), Les approches critiques en management », in G. Schmidt (coord. par), *Le management. Fondements et renouvellement*, Ed. Sciences Humaines, 315-323.
- Huault, I., V. Perret et A. Spicer (2014), Beyond macro- and micro- emancipation: Rethinking emancipation in organization studies, *Organization*, 21: 1, 22-49.
- James, K. (1993), The social context of organizational justice: cultural, intergroup, and structural effects on justice behaviors and perceptions, In R. Cropanzano (Eds), *Justice in the Workplace*, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 21-50.
- Khosrokhavar, F. (2015), Les révolutions arabes et leur devenir. Les cas paradigmatiques de l'Égypte et de la Tunisie. *Maghreb-Machrek*, 2, 31-45.
- Krippendorff, K. (2003), *Content analysis: an introduction to its methodology*. 2nd Edition, Sage Publications: Thousand Oaks, CA.
- Lamertz, K. (2002), The social construction of fairness: social influence and sense making in organizations, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 19-38.

- Lavelle, J. J., D. E. Rupp et J. Brockner (2007), Taking a multifoci approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: the target similarity model, *Journal of Management*, 33, 841-66.
- Liao, H., A. Joshi et A. Chuang (2004), Sticking out like a sore thumb: Employee dissimilarity and deviance, *Personnel Psychology*, 57, 969-1000.
- Manville, C. (2003), Pratiques de GRH et relations d'emploi : L'apport des théories de la justice organisationnelle, Communication présentée au 14^{ème} Congrès de l'AGRH, Grenoble.
- Meddeb A. (2011), Printemps de Tunis. Les métamorphoses de l'histoire. Sommes-nous à l'aube d'un monde nouveau ? Albin Michel.
- Miles, M-B et A-M Huberman (2003), Analyse des données qualitatives. Bruxelles : De Boeck.
- Mowday, R-T et K-A Colwell (2003), Employee reactions to unfair outcomes in the workplace: the contributions of Adams's equity theory to understanding work motivation. In R. M. Steers & L. W. Porter (Eds), *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill, 65-82.
- Nachi M. (2017), «S'émanciper autrement ? De la rébellion zapatiste au soulèvement tunisien : nouveaux enjeux de l'émancipation et sens de la révolution ; in M. Nachi (sous dir.), Révolutions & émancipations. De la rébellion zapatiste à la révolution tunisienne : les nouveaux chemins de la contestation, Nirvana, 31-95.
- Nasr, M-I., A. El Akremi et C. Vandenberghe (2009), Justice organisationnelle, confiance et comportements de citoyenneté : Test d'un modèle multi-sources multi-cibles de l'échange social au travail, *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 74, 3-23.
- Neuman, J. H. et R. A. Baron (1997), Aggression in the workplace. In R.A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial Behavior in Organizations*, Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 37-65.
- Nizet, J. et F. Pichault (2015), Les critiques de la gestion : La Découverte.
- Palpacuer, F., L. Taskin et N. Bales (2015), Quelle est la place du terrain dans les recherches critiques en management ? *Economies et sociétés, Série KC*, 4 : 2, 251-269.
- Paltrinieri, L. (2016), Les Critical Management Studies entre microémancipation et utopie, *Travailler, Revue Internationale de Psychopathologie et de Psychodynamique du Travail*, 2 : 36, 121-137.
- Robinson, S. L. et R. J. Bennett (1995), A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study, *Academy of Management Journal*, 38: 2, 555-572.
- Robinson, S. L. et R. J. Bennett (1997), Workplace deviance: its definition, its manifestations and its causes, *Research on Negotiations in Organizations*, 6, 3-27.
- Robinson, S.L. (2008), Dysfunctional workplace behavior. In J. Barling & C.L. Cooper (Eds.), *Handbook of organizational behavior*, Thousand Oaks, CA: Sage Publication, 141-159.
- Rouleau, L. (2007), Théories des organisations : approches classiques, contemporaines et de l'avant-garde, Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.
- Rupp, D. E. et R. Cropanzano (2002), Multifoci justice and social exchange relationships, *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89, 925-946.

- Sanséau P-Y (2005), Les récits de vie comme stratégie d'accès au réel en sciences de gestion : pertinence, positionnement et perspectives d'analyse, *Recherches Qualitatives*, 25 : 2, 33-57.
- Sassi, N. (2011), Burnout et agressivité au travail: une analyse longitudinale auprès de personnels soignants. 2011. Thèse de doctorat. Université de Toulouse Capitole.
- Sassi, N., A. El Akremi et C. Vandenberghe (2015), Examining the frustration-aggression model among Tunisian blue-collar workers, *Journal of Managerial Psychology*, 30: 3, 336-353.
- Scott, J. C. (2009), La domination et les arts de la résistance. Fragments du discours subalterne. Paris : Éditions Amsterdam.
- Stanton, S. (2015), Equality and justice in employment: A case study from post-revolution Tunisia. *The Equal Rights Review*, 15: 1, 112-127.
- Touraine, A. (2013), La fin des sociétés. Paris : Seuil, coll. La couleur des idées.
- Voronov M. (2008), Toward Engaged Critical Management Studies, *Organization*, 15: 6, 939-945.
- Voynet Fourboul, C. et S. Point (2001), Le processus de (de)codage des données qualitatives en gestion des ressources humaines, Communication présentée au 12^{ème} congrès de l'AGRH, Liège.