



La performativité du discours revendicatif : remise en cause et action collective en contexte de post-révolution

Bédoui Jerbi, Anissa

Doctorante, ISCAE, Université de la Manouba-Tunis

anissa.bedoui@yahoo.fr

Malek, Adnane

Enseignant-chercheur, ISCAE, Université de la Manouba-Tunis

adnane_malek@yahoo.fr

Résumé :

Dans le contexte de post-révolution tunisien, nous cherchons à comprendre l'efficacité du discours revendicatif des salariés. C'est ainsi que nous abordons la question de recherche suivante : **Comment le discours revendicatif des salariés d'une organisation publique dans un contexte post révolutionnaire pourrait-il engendrer un changement organisationnel ?** Notre objectif est de comprendre ce qui est réalisé à travers l'action illocutoire.

Dans cette lignée, nous sollicitons à la fois la grille de lecture du sensemaking et celle de la sociologie critique de Bourdieu. Nous nous intéressons à l'étude de cas d'une organisation publique. Notre posture épistémologique se veut interprétativiste et notre méthodologie est qualitative. Nous recourons à une triangulation au niveau des outils de collecte des données (la participation observante, le recueil documentaire et le recours à Facebook). L'interprétation et la discussion de nos résultats nous ont conduit à retenir la performativité du discours revendicatif au niveau du changement structurel de l'organisation.

Mots-clés : langages du sensemaking, performativité, étude de cas, théorie du sensemaking, sociologie critique



La performativité du discours revendicatif : remise en cause et action collective en contexte de post-révolution

INTRODUCTION

Dans une atmosphère révolutionnaire, d'insurrection, de soulèvements populaires, le discours revendicatif prend place dans l'organisation notamment publique où « *la politique démultiplie à l'infini ses lieux et ses formes de représentation* » (Rancière, 2003, p. 49). Un discours revendicatif pour la remise en cause du statu quo, comme une conséquence, à la violence dans les organisations (Herrerros, 2012, p.44), à un état « *d'organisation réflexive* » (Herrerros, 2012, p.42). Mais aussi à une émancipation des salariés et du travail qui « *destitue tout regard souverain et tout pouvoir secret pour imposer la visibilité égale des rapports réciproques de l'espace public* » (Rancière, 2003, p.54).

Par ailleurs, le contexte de post-révolution fait surgir une émancipation des employés, les conflits entre les employés et la hiérarchie d'une organisation publique en Tunisie et une dissidence organisationnelle.

Il s'agit d'un contexte marqué par une « *agitation collective* » (Cefaï, 2009) d'employés suite à « *un basculement politique* » (Dobry, 2000, p.579), c'est-à-dire « *un moment d'intensité collective [...], où les individus (les employés) se détachent de leurs attitudes et de leurs opinions habituelles, et où ils constituent des collectifs qui s'enflamment autour des problèmes qu'il s'agit de résoudre* » (Cefaï, 2009, p.124). Les employés étaient engagés dans un processus mimétique et une « *contagion sociale* » (Cefaï, 2009, p.125). Ils se sont opposés à la direction de leur organisation, en remettant en cause son pouvoir et sa structure hiérarchique tout en invoquant et « *réinterprétant le passé* » (Cefaï, 2009).

Dans cet état des lieux, nous cherchons à comprendre l'efficacité du discours revendicatif des salariés en tant que réalité organisationnelle dans un contexte post-révolutionnaire. Notre question de recherche est la suivante : **Comment un discours revendicatif pourrait-il parvenir à engendrer un changement organisationnel ?**

Ainsi, notre objectif dans cette recherche est de comprendre la performativité du discours revendicatif porteur de changement de la structure organisationnelle à travers l'action collective d'employés. C'est de cette façon que nous allons étudier la genèse du discours



revendicatif par rapport à la critique du pouvoir, le rejet de la domination et la remise en cause de l'élitisme du top management. Notre ambition est de dévoiler ce qui est réalisé à travers l'action illocutoire.

Nous visons la prise de la parole, l'expression du désaccord et le basculement d'un état de réflexion critique vers un état révolutionnaire ayant pour objectif la dénonciation de l'injustice perçue.

Dans cette lignée, nous nous situons par rapport aux théories critiques en management (les Critical Management Studies-CMS) qui mettent en relief les jeux de pouvoir, la domination et focalisent leur attention sur les phénomènes d'oppression qui caractérisent les sociétés contemporaines (Huault, 2008, p.317). Ainsi, les CMS « *ne s'intéressent plus à la question de la performance et son amélioration, à l'efficacité et à la compétitivité mais plutôt aux concepts de pouvoir, de contrôle, d'inégalité et de domination* » (Huault, 2008, p.318). En effet, les CMS cherchent à découvrir ce qui est fait au nom de la performativité (Fournier & Grey, 2000, p. 17). Dans ce sens, le débat de la performativité a évolué vers « *les questions politiques et éthiques que sont la liberté et l'émancipation des individus, la démocratie dans et hors entreprise* » (Nizet et Pichaut, 2015, p.33).

C'est ainsi que nous nous intéressons à la performativité du discours dans l'organisation publique, et plus précisément aux discours revendicatifs pouvant exprimer « *la dissidence organisationnelle* » (Kassing, 1997 ; 1998 ; Kassing et Avtgis, 1999 ; Gossett et Kilker, 2006 ; Garner, 2013), la « *schizophrénie organisationnelle* » (Bédoui Jerbi et Malek, 2016), les conflits et les luttes de pouvoir Bourdieu (1994). Plus particulièrement « *la mise en scène* » des actions (Laroche, 2012) contribuant à la construction de l'environnement (Weick, 1995) au sens d' « *acte perlocutoire* » (Austin, 1970) renvoyant, ainsi, « *à la production de certains effets par le fait de dire quelque chose* » (Varlet & Allard-Poesi, 2015, p. 6)

Par ailleurs, nous nous intéressons à « *la performativité du discours injurieux* » jugée perlocutoire produisant « *des effets non nécessaire* » (Bulter, 1997, p.39). Ainsi, le « *discours injurieux* » (Bulter, 1997) peut être celui adressé par un salarié à son employeur Il s'agit d' « *un acte de discours lié nécessairement aux intentions du locuteur et à son statut* » (Varlet & Allard-Poesi, 2015, p. 13).

Paradoxalement, le discours de résistance, émis par les employés et le discours alternatif, celui des syndicats sont peu susceptibles d'affecter la stratégie de l'entreprise (Hardy et Thomas, 2014, p.343).



Dans cette recherche nous recourons à des « *perspectives multiples* » (Rojot, 2005 ; Rouleau, 2007 ; Hatch et Cunliffe, 2009) en sollicitant une analyse weickienne (Weick, 1979 ; 1995) et une analyse Bourdieusienne (1992 ; 1994 ; 2001 ; 2002).

Nous présentons, dans ce qui suit le cadre conceptuel et théorique de cette recherche (1). Nous exposerons et justifierons par la suite la méthodologie employée (2). Nous interpréterons et discuterons également les résultats obtenus (3).

1. CADRE CONCEPTUEL ET THEORIQUE

Nous essayons d'abord, dans le développement suivant d'articuler le discours dans l'organisation publique en contexte de post révolution, à une grille de lecture weickienne du sensemaking et le recours à la sociologie critique de Pierre Bourdieu, considérée comme un courant critique faisant partie des CMS (Taskin, 2011).

1.1. L'ARTICULATION DU DISCOURS CHEZ WEICK

D'abord, nous précisons dans ce qui suit l'apport du sensemaking à notre recherche. Puis, nous examinons les *langages du sensemaking* (ou encore la substance du sensemaking) (Weick, 1995, p.106), l'équivocité (Weick, 1995, p.92), le processus d'élaboration intersubjective (Weick, 1995, p.71), et l'enactment (Weick, 1995, p.30).

1.1.1. L'apport de la théorie du sensemaking

L'apport de Weick (1979 ; 1995 ; 2009), « *le sensemaking* », traduit en langue française en « *élaboration de sens* » (Koenig, 2003, p. 15) ; « *construction du sens* » (Laroche, 2003, p. 57) et Maurel (2010, p. 4) ; « *fabrication du sens* » (Rouleau, 2007, p. 141) et « *création de sens* » (Guilmot & Vas, 2011, p. 10), est conceptualisé comme étant « *un important processus organisationnel* » (Weick, 2009, p. 131). Cette théorie du sensemaking permet d'appréhender « *les dynamiques organisationnelles* » (Vidaillet, 2003, p.41), qui influencent « *le sens donné aux situations auxquelles sont confrontées les acteurs* » (Milles et al. 2010, p.182). C'est dans ce sens que la théorie du sensemaking nous permet de mieux comprendre la « *double interaction* » (Weick, 1979, p.89 ; Guilmot et Vas, 2011, p.14) des acteurs, d'une organisation publique, en situation de déferlement de sens suite à une mutation dans le contexte socio-politique. Nous nous positionnons, ainsi, par rapport à « *une perspective tensionnelle et dynamique* » (Allard-Poesi, 2003, p.113) du sensemaking. Donnant lieu à la prise en charge « *des négociations et débats à l'œuvre dans les interactions en gros plan, in situ* » (*Ibid.*,) sur



la période de post-révolution. En effet, le sensemaking ou encore ce processus organisationnel « *prend pour fondement la communication via la notion de double interact* » (Giordano, 2006, p.162). Ainsi, « *les phénomènes organisationnels sont composés de séquences d'interactions développées à travers une activité continue de communication* » (Ibid.,). En cela, la réalité organisationnelle serait « *construite dans et par le langage* » (Giordano, 2006, p.163). Où dans la même veine, Weick (1995, p. 75) soutient que « *l'activité communicationnelle est l'organisation* ». De plus, « *la communication serait une ressource pour lever la confusion engendrée par la multiplicité des significations entre lesquelles les gens doivent choisir* » (Giordano, 2006, p.165).

Ainsi de cette manière, le sensemaking nous permettrait de comprendre le discours revendicatif des acteurs internes à travers les *langages du sensemaking* (ou encore la substance du sensemaking), le niveau de subjectivité, l'équivocité et l'enactment. Que nous essaierons de préciser dans le développement suivant.

1.1.2. Les langages du sensemaking (la substance du sensemaking)

Pour Allard-Poesi (2003, p. 103) l'approche weickienne considère que « *les interactions et les activités de communication comme étant le lieu pour l'élaboration et la manifestation du sens* ». Cette dynamique de construction de sens renvoi à des vocabulaires ou encore la substance du sensemaking. Celle-ci repose sur six langages (Weick, 1995, p.109). Il s'agit notamment de :

- *l'idéologie* (Weick, 1995, p.111) : c'est le vocabulaire des sociétés (David, 2006, p.262) ou encore selon Allard-Poesi (2003, p.106) « *la combinaison de croyances portant sur des relations de cause à effet, de préférences pour certains résultats, et d'attentes concernant les comportements appropriés* ».
- *le contrôle de troisième ordre* (Weick, 1995, 113) : c'est le vocabulaire des organisations (David, 2006, p.262) ou encore « *les prémisses* » (Allard-Poesi, 2003, p.106), c'est-à-dire « *l'ensemble de postulats et de définitions tenus pour acquis sur lequel reposent les arguments et conclusions d'une décision* » (Ibid.,).
- *les paradigmes* (Weick, 1995, p.118) : c'est le vocabulaire du travail (David, 2006, p.262) ou encore pour Allard-Poesi (2003, p.106) « *l'ensemble de postulats implicites sur les éléments qui constituent le monde, leurs actions, leurs liens, et comment on peut les connaître* ».



- *les théories de l'action* (Weick, 1995, p.121) : c'est le vocabulaire de la confrontation aux problèmes (David, 2006, p.262) ou encore pour Allard-Poesi (2003, p.106) « *l'ensemble de croyances quant aux actions appropriées à entreprendre compte tenu des caractéristiques de la situation* ».
- *les traditions* (Weick, 1995, p.124) : c'est le vocabulaire des prédécesseurs (David, 2006, p.262) ou encore pour Allard-Poesi (2003, p.106) « *quelque chose qui a été créé, exécuté ou identifié dans le passé et qui est transmis sur au moins deux générations* ».
- *les histoires* (Weick, 1995, 127) : c'est le vocabulaire de l'expérience (David, 2006, p.262) ou encore pour Allard-Poesi (2003, p.106) « *les séquences d'actions et d'expériences dans lesquelles les actions décrites sont si possible difficile, la situation implique une « mauvaise passe » qui ne peut être traitée de manière routinière, des événements inattendus surviennent dans une séquence normale d'événements, quelque chose est inhabituel* ».

Par ailleurs, le sensemaking renvoie au processus d'interactions entre les membres de l'organisation. En conséquence, il projette, d'une part, l'interaction « *aux pensées, sentiments et intentions des personnes* » (David, 2006, p.263) et d'autre part « *aux répertoires d'actions et de règles développés par l'expérience des membres* » (Vidaillet, 2003, p.181). Ce qui implique le recours au niveau de subjectivité différents.

1.1.3. Les niveaux de subjectivité

Dans « *la perspective interactionniste* » (Allard-Poesi, 2003, p.94) « *l'élaboration du sens* » (Koeing, 2003, p. 15) repose sur trois niveaux de subjectivité (Weick, 1995, p.70 ; David, 2006, p.263 ; Koeing, 2003, p.16) que nous traitons dans le développement suivant :

- *L'intersubjectivité* (David, 2006, p.263) désigne « *les processus prenant place lorsque deux personnes ou plus communiquent ensemble et qu'elles cherchent à synthétiser et à mettre en commun leurs pensées, intentions et sentiments individuels* » (Allard-Poesi, 2003, p.102).
- *La subjectivité générique* (Laroche, 2003, p.64) prétend « *l'existence des rôles et des règles qui permettent que les individus soient échangés l'un pour l'autre sans grande perturbation dans le schéma d'interaction en cours* » (Koeing, 2003, p.16). Pour



Allard-Poesi (2003, p.103) la subjectivité générique renvoie aux répertoires d'actions et de règles (d'assemblage en particulier) développés par l'expérience et transférables d'un membre à l'autre, qui sont à l'œuvre dans les routines et les schémas d'actions en vigueur dans l'organisation.

- *L'extrasubjectivité* (David, 2006, p.263) fait référence à la structure abstraite et idéalisée, dérivée des interactions passées : la culture (Weick, 1995, p.72).

Ce processus d'interaction entre les membres de l'organisation vise à réduire la multiplicité d'interprétation possible de la réalité de l'organisation. C'est l'équivocité que nous allons expliciter dans ce qui suit.

1.1.4. L'équivocité

Weick (1995, p.52) évoque que l'équivocité renvoie à la multiplicité des significations. Allard-Poesi et Perret (2004, p.7) rattache l'équivocité à l'adoption d'une position ambivalente eut regard d'une réalité organisationnelle. Aussi, Allard-Poesi (2003, p.99) relie l'équivocité « *à la présence d'interprétations multiples pour une même situation* ». Dans cette veine, les membres de l'organisation coordonnent leurs comportements et choisissent entre les différentes significations et interprétations de la situation afin de réduire collectivement l'équivocité perçue d'une situation. Aussi, Allard-Poesi (2003, p.107) précise la notion d'*équivocité sociale*¹ pour désigner l'ambiguïté d'une situation du fait de la présence d'interprétation multiple sur un même objet entre différents membres.

1.1.5. L'enactment

Bien qu'en 1995 le concept soit déployé comme étant l'une des propriétés du sensemaking, nous tentons d'expliquer l'évolution de sa conceptualisation. Weick (1988, p.307) énonce que l'« *enactment* » permet de mettre en évidence que « *lorsque les gens agissent ils donnent à des événements, à des structures, et les mettent en mouvement* ». Ainsi, il précise que « *les acteurs qui agissent dans les organisations produisent les structures, les contraintes et les opportunités qui n'existaient pas avant qu'ils prennent des actions* » (*ibid.*). Weick (1988, p.307) ajoute que « *l'enactment implique à la fois un processus, et un produit* ». C'est-à-dire, le fait d'*enact* son environnement et d'être le produit de son *environnement enacté* (Weick, 1988, p.307). Dans ce sens Pesqueux (2004, p.7) précise que l'enactment est « *un engagement*

¹ Allard-Poesi (2003, p.107) renvoie à la notion de « crypticalité » avancé par Bougon (1992).



dans le réel qui contribue en même temps à construire ce réel qui s'impose à l'organisation pour ensuite être considéré comme évident ».

Dans la présente recherche, le processus d'enactment pourrait éclairer le discours revendicatif des salariés. En effet, nous nous positionnons par rapport à Weick (1998, p.308), qui avance que « *la perspective d'enactment est à la fois pour la prévention des crises et la gestion de celle-ci* ».

Le constat empirique conflictuel dénote des interactions et des interrelations des salariés. Ceux-ci entreprennent un processus de communication autour des questions de remise en cause de la structure du pouvoir, des conditions de travail et de l'injustice perçue. Un tel constat appelle un éclairage de la performativité du discours revendicatif par la grille de lecture de la sociologie critique de Pierre Bourdieu.

1.2. L'ARTICULATION DU DISCOURS CHEZ PIERRE BOURDIEU

Notre visée dans cette recherche est de comprendre l'efficacité du discours revendicatif des salariés portant sur la remise en cause du pouvoir hiérarchique. Dans cette veine, nous nous situons par rapport au Critical Management Studies (1). Le pouvoir des mots a été traité dans l'œuvre de Bourdieu (2001) que nous empruntons en grille de lecture (2). Ainsi, nous traitons les concepts sollicités de Bourdieu (3) pour par la suite traiter de la performativité (4).

1.2.1. Les Critical Management Studies « CMS »

D'abord, signalons qu'à l'origine, les Critical Management Studies « CMS » puisent leur source d'inspiration dans les acquis de l'école de Francfort² (Huault et Perret, 2009) qui part du postulat « *de la possibilité d'une autonomie accrue pour les individus, qui, dans la tradition des lumières, sont capables de prendre en main leur destinée grâce à la collaboration avec leurs pairs* » Willmott (2011, p. 12). Taskin (2011, pp. 37-38) et (Vidaillet & Bousalham, 2012, pp. 149-153) ont proposé de synthétiser les postulats de l'approche critique. Il s'agit notamment de :

² L'Institut de Recherche Sociale de Francfort, créé le 3 février 1923 par Horkeimer, Adorno, Marcuse et Benjamin et les chercheurs qui sont devenus membre dudit Institut (Fromm, Habermas, Honneth), collaborateurs proches (Kracauer, Benjamin, Wellmer, ...) ou inspirés par ses travaux sont regroupés sous l'appellation de l'École de Francfort ou les « francfortois ». Les fondateurs de ladite école de Francfort constituent la 1^{ère} génération (Horkeimer, Adorno, Marcuse et Benjamin), la 2^{ème} génération est représentée par Habermas et la 3^{ème} génération est représentée par Honneth, Fraser et Benhabib. Voir, Emmanuel Renaut et Yves Sintomer (2003), « La théorie critique aujourd'hui ». Voir aussi, Bruno Frère (2015) (sous dir.), *Le tournant de la théorie critique*, desclée de brouwer, coll. « Solidarité et société », pp. 1-25.



- **La déconstruction systématique des « *évidences managériales* »** (Taskin, 2011, p. 37) ou encore « *la déconstruction du savoir* » (Vidaillet & Bousalham, 2012, p. 149).
- **La réhabilitation de la problématique du pouvoir et du contrôle** (Taskin, 2011, p. 38) ou encore « *critique du pouvoir* » (Vidaillet et Bousalham, 2012, p.151).
- **La réflexivité des acteurs** (Taskin, 2011, p. 38).
- **L'ouverture du management à un ensemble non-déterminé de finalités** (Taskin, 2011, p. 39).

Par ailleurs, la sociologie critique de Pierre Bourdieu fait partie de la deuxième famille du courant critique (Taskin, 2011, p. 42).

1.2.2. La sociologie critique

La sociologie pour Bourdieu « *doit nécessairement se définir comme critique* » (Frère, 2009, p. 4). Elle se veut dénonciatrice de la domination (Golsorkhi et Huault, 2012). En effet, « (...) *La finalité a toujours été le dévoilement des dominations* » (Golsorkhi et Huault, 2012, p. 1758). Pour Bourdieu (1999, p. 45), « *La sociologie dérange, en dévoilant les mécanismes invisibles par lesquels la domination se perpétue. Elle dérange en priorité, ceux qui bénéficient de ces mécanismes, c'est-à-dire les dominants* ». « (...) *Alors que le sociologue ne fait que faire son métier, le métier pour lequel il est socialement mandaté, travailler à dire le vrai sur le monde social* » (ibid.)

Cette sociologie ouvre dès lors une brèche pour poser les bases d'une approche critique en sciences de gestion en France (Golsorkhi, Huault et Leca 2009 ; Huault et Perret, 2009) dont la préoccupation ne serait non pas, celle de la connaissance pour le management mais celle de la connaissance du management (Alvesson et Willmott, 2003). Elle constitue en effet un référentiel pour analyser et mettre à nu les pratiques managériales et les dominations qui en sont issues (Golsorkhi et Huault, 2012, p. 1758).

L'apport de la sociologie critique est d'étudier : « *comment donner voix aux sans-voix, conférer du sens à ce qui n'est défini, dans le codage dominant, que comme non-sens, manque, défaut, insuffisance, contribuer à l'émergence d'un public actif là où ne se trouvent que des individus passifs et atomisés. Le sociologue critique peut se faire le porte-parole des souffrances sociales* » (De Munck, 2011, p.13).

La sociologie de Bourdieu permet d'éclairer l'organisation de manière critique (Everett, 2002, p. 56). L'importance de son apport découle de la dimension du pouvoir. Ce qui



implique dans une lecture bourdieusienne que « *l'organisation est intégrée dans un 'champ' et dans lequel les acteurs luttent constamment pour acquérir le « capital »* » (Everett, 2002, p.57). Aussi, Emirbayer & Johnson (2008, p. 4) ont retenu que « *l'habitus* » est « *un mécanisme reliant l'action individuelle et les paramètres macro-structurels dans lesquels l'action future sera prise* ». Ils ajoutent que : « *le rôle de l'habitus est d'éclairer de manière considérable la façon dont la structure organisationnelle est construite à partir de microprocessus de comportement individuel* » (Emirbayer & Johnson, 2008, p. 4). De plus, ils énoncent que l'organisation peut être analysée comme étant un site du conflit, comme un espace de prise de position occupé par des entités intra organisationnelles, des personnes, des organismes (Emirbayer & Johnson, 2008, p.26).

Dans la même visée, Vaughan (2008, p. 67) rapporte que la dynamique de la domination et la relation entre dominé et dominant sont centrales dans la théorie de Bourdieu ; que le champ est un site de lutte en cours et que les structures du pouvoir se reproduisent et sont reproduites par inégalité. Ainsi, Vaughan (2008, p. 68) a fait valoir les rapports de domination, de contestation et d'inégalité à travers la lecture Bourdieusienne. De plus, Vaughan (2008, p. 77) a souligné que le potentiel de la théorie de Bourdieu est de considérer l'organisation comme un « *champ* » et a suggéré sur le plan méthodologique la stratégie de l'étude de cas à travers les entretiens, l'observation et la documentation archivées. De surcroît, Vaughan (2008, p. 79) a évoqué l'avantage de la grille de Bourdieu pour une analyse organisationnelle ; son pouvoir d'éclairer et aider à comprendre ce qui s'est passé.

Par ailleurs, Dobbin (2008, p. 54) énonce que la profondeur de la théorie de Bourdieu est de relier les concepts « *d'habitus* », du « *champ* » et du « *capital* ». Egalement, Dobbin (2008, p. 55) rapporte que le « *champ* » de Bourdieu désigne « *un groupe organisé autour d'un enjeu commun ; des personnes en concurrence (...) et dont le comportement est organisé autour de cette compétition* ». Pour Khanchel et Ben Kahla (2013, p. 90), le dispositif de Bourdieu (champ, capital et habitus) semble être adapté à la compréhension des pratiques des différents acteurs dans l'organisation.

Ajoutons, en outre, que Golsorkhi et Huault (2006, p. 3) ont souligné le caractère prometteur de l'œuvre Bourdieusienne dans les sciences des organisations. Ainsi, ils notent que le projet Bourdieusien avait pour finalité « *le dévoilement des dominations* » (Golsorkhi et Huault, 2006, p. 2). Et que désormais, l'œuvre Bourdieusienne peut être sollicitée en sciences de gestion, voire en management stratégique. Le but serait « *de comprendre et d'expliquer*



comment la stratégie se fabrique au quotidien. (...). L'enjeu serait celui du dévoilement de la dimension cachée des actions et des discours sur les phénomènes organisationnels et stratégiques, afin de comprendre leur reproduction » (Golsorkhi & Huault, 2006, p. 9). En ce sens Bourdieu (2000, p. 93) énonce « qu'il faut changer d'échelle et passer du champ des entreprises pris dans son ensemble à chacune des entreprises qui, au moins pour les grandes, sont des unités relativement autonomes fonctionnant aussi comme des champs. (...) composée d'agents dont les intérêts spécifiques sont liés à chacune de ces organisations (...) et qui peuvent entrer en conflit pour de multiples raisons, en particulier pour le pouvoir de décider les orientations de l'entreprise ». Ainsi, l'optique Bourdieusienne pourrait, d'une part, mettre à nu les pratiques à travers lesquelles « les agents luttent pour maintenir les règles du jeu du champ » (Ibid.,). Ou encore, éclairer « les causes pour lesquelles les agents portent un intérêt pour des règles du jeu pourtant désuètes » (Ibidem.,). Golsorkhi et Huault (2006, p. 10) ajoutent que l'analyse Bourdieusienne « permettrait de souligner comment des dominés d'un champ, prêts à changer les règles du jeu, doivent aller chercher « hors champ » les capitaux nécessaires pour perturber, voire changer les institutions, et comment le maintien d'une institution est fondé sur une lutte incessante entre des agents appartenant à un champ ». Dans ce sens, cette lecture Bourdieusienne pourrait être une grille de lecture pour le dévoilement de « la fabrique de la stratégie » (Ibid.,) des acteurs de l'organisation, celles des dominants (membres du directoire et syndicat) pour le maintien de leur position dans la structure du champ et la reproduction des positions, celles des dominés (ou encore des agents émancipés) qui cherchent à transformer les règles du jeu. Notons que de même, Nizet et Pichault (2015, p.21) considèrent qu'à l'intérieur des champs « les acteurs développent des stratégies en vue d'occuper ou d'obtenir une position spécifique ». En fait, Bourdieu (2000, p. 163) précise que les agents procèdent à une combinaison de stratégies « qui tend à accorder à leurs intérêts respectifs le poids correspondant à leur position au moment considéré dans la structure des rapports de pouvoir ».

En cela, nous développons certains concepts Bourdieusiens que nous jugeons centraux par rapport à notre sujet de recherche.

1.2.3. Les concepts sollicités de Pierre Bourdieu

Nous intéressons aux concepts de champ, domination, violence symbolique et habitus.

- Du champ :



D'abord, il convient de dire que pour Bourdieu (1994, p.159) « *l'évolution des sociétés tend à faire apparaître des univers qu'il appelle les champs* ». Et en se référant à la théorie des champs, « *il y a le constat que le monde social est le lieu d'un processus de différenciation progressive* » (Bourdieu, 1994, p.158). Ce processus de différenciation tend à « *la constitution d'univers différents, irréductibles, et qui sont le lieu de formes particulières d'intérêt* » (Bourdieu, 1994, p.159). Ainsi, Bourdieu (1994, p.55) décrit « *l'espace social global* » comme un « *champ* », c'est-à-dire « *un champ de forces (...), un champ de luttes à l'intérieur duquel des agents s'affrontent, avec des moyens et des fins différenciés selon leur position dans la structure du champ de forces, contribuant ainsi à en conserver ou à transformer la structure* ».

Il distingue, en outre, le champ scientifique (Bourdieu, 1976, p.89), le champ économique (Bourdieu 1997, p.52), le champ bureaucratique (Bourdieu, 1994, p.160), le champ juridique (Bourdieu, 1994, p.130), le champ littéraire (Bourdieu, 1994, p. 68) et le champ du pouvoir (Bourdieu, 1994, p.56). Ainsi, celui est « *l'espace des rapports de force entre les espèces de capital, entre les agents qui sont suffisamment pourvus d'une des différentes espèces de capital pour en être en mesure de dominer le champ correspondant et dont les luttes s'intensifient (...), lorsque sont menacés les équilibres établis au sein du champ des instances spécifiquement chargées de la reproduction du champ du pouvoir* » (Ibid.,).

- La domination symbolique :

A ce sujet, Bourdieu (1997, p.206) énonce que : « *la domination a une dimension symbolique et des actes de soumission, d'obéissance.* ». Ceux-ci « *sont des actes de connaissance et de reconnaissance qui, en tant que tels, mettent en œuvre des structures cognitives susceptibles d'être appliquées à toutes les choses du monde, et en particulier aux structures sociales* » (Ibid.,). Bourdieu (1994, p.57) résume que la domination « *est l'effet indirect d'un ensemble complexe d'actions qui s'engendrent dans le réseau des contraintes croisées que chacun des dominants, ainsi dominés par la structure du champ à travers lequel s'exerce la domination, subit de la part de toutes les autres* ». Elle repose « *sur la reconnaissance des principes au nom desquels elle s'exerce* » (Bourdieu, 1994, p.187).

- La violence symbolique :

Pour reprendre l'apport Bourdieusien, en ce qui concerne la violence symbolique. Nous retenons que Bourdieu (1994, p.190) explicite que « *la violence symbolique* » arrache « *des soumissions qui ne sont pas perçues comme telles en s'appuyant sur des attentes collectives, des croyances socialement inculquées.* ». Il ajoute que « *cette théorie de violence*



symbolique repose sur la théorie des croyances ou, mieux, sur le travail de socialisation nécessaire pour produire des agents dotés des schèmes de perception et d'appréciation qui leur permettront de percevoir les injonctions inscrites dans une situation ou dans un discours et de leur obéir » (*ibid.*). Il désigne, ainsi, par la « violence symbolique » « la coercition qui ne s'institue que par l'intermédiaire de l'adhésion que le dominé ne peut manquer d'accorder au dominant (donc à la domination) ... » (Bourdieu, 1997, p.204). Dans cette veine, Bourdieu (1994, p.189) explicitant la reconnaissance montre que « un des effets de la violence symbolique est la transfiguration des relations de domination et de soumission en relations affectives, la transformation du pouvoir en charisme ou en charme propre à susciter un enchantement affectif ».

- De l'habitus :

Bourdieu (2002, p.75) avance que « l'habitus » est « un système de dispositions ». Il explique que ces dispositions sont « acquises par l'apprentissage implicite ou explicite qui fonctionne comme un système de schèmes générateurs » (Bourdieu, 2002, p.119). « Générateur de stratégies » (Bourdieu, 2002, p.119) des auteurs, l'habitus s'apparente à la notion de l'habitude (Bourdieu, 2002, p.134). Néanmoins, « c'est ce que l'on a acquis, mais qui s'est incarné de façon durable dans le corps sous forme de dispositions permanentes » (*ibid.*). Ainsi, il est produit par l'histoire et relativement rattaché à l'histoire (Bourdieu, 2002, p.135), d'où le caractère de « durable » (*Ibid.*). Bourdieu et Wacquant (1992, p.19) avancent que pour Bourdieu « le champ et l'habitus désignent deux nœuds de relations ». En cela, il « prend la forme d'un ensemble de relations historiques « déposées » au sein des corps individuels sous la forme de schèmes mentaux et corporels de perception, d'appréciation et d'action » (*Ibid.*).

Par ailleurs, nous intéressons dans le développement suivant au concept de performativité.

1.2.4. De la performativité

Lytard (1994, p.26) rattache la performativité à l'efficacité mesurable en rapport input/output. Dans le cadre de cette recherche, nous retenons que la performativité « serait le résultat de la reconnaissance du potentiel performatif d'une action, d'un événement ou d'un objet, potentiel » (Féral, 2013, p. 208). Dans cette veine, Féral (2013, p.209) cite Austin, qui est à l'origine du concept en soutenant que « Le terme performatif [...] dérive, bien sûr, du verbe anglais perform [...] : il indique que produire l'énonciation revient à exécuter une action. [...] Prononcer des mots, en effet, est d'ordinaire un événement ou même l'événement



principal, dans le fait d'accomplir (perform) l'acte »³. En ce sens, Allard-Poesi et Huault (2012, p.9) retiennent la précision faite par Butler⁴ par rapport à Austin. Celui-ci rattache la performativité « aux actes de discours illocutoires comme des actes qui, en disant quelque chose, le font ». Aussi, Gaertner (2010, p.57) retient que le concept de performativité, issu de la philosophie du langage et de la linguistique austinienne (Austin, 1970), met l'accent sur la dimension pragmatique du langage, en traitant la question de ce qu'accomplit un énoncé, c'est-à-dire de sa capacité à faire advenir une « réalité » ». Ainsi, cette notion de performativité « souffre de sa trop riche polysémie » (Muniesa et Callon, 2009, p. 293).

En sus, la performativité est « un processus qui se repère dans un événement » (Féral, 2013, p. 208). En cela, le renvoi à l'événement serait rappeler « les actions engagées qui ont des conséquences visibles dans le monde, et les changements écologiques ainsi introduits, et qui sont susceptibles d'influencer ultérieurement les membres de l'organisation et les comportements de celle-ci »⁵ (Koenig, 2003, p.23).

Par ailleurs, bien que Féral (2013, p.214) maintient que Butler place la question de la performativité du côté de l'identité, Allard-Poesi et Huault (2012, p.14) attache la performativité de Butler du côté de la répétition des normes et des discours ; ce qui permet la possibilité de leur « subversion » (*Ibid.*). D'ailleurs, dans cette visée, Spicer et al (2009, p.538) évoque « la performativité critique qui implique une intervention active et subversive dans les discours et les pratiques ». Ainsi, la performativité serait rattachée à « pratique et parfois parodique du discours » (*Ibid.*). Aussi, Alvesson et Spicer (2012, p.376) énoncent que la performativité critique vise l'utilisation du discours de manière à ce qu'il a un impact à la fois en termes d'effet émancipateur et en pratiques organisationnelles.

En cela, par ailleurs, notons la position de (Fournier & Grey, 2000, p. 17) qui ne se référant à la définition de la performativité de Lyotard, annoncent que « les *criticals Management Studies* devraient résister aux tentatives de développer et de célébrer des connaissances qui

³ Féral (2013, p.209) cite **John Langshaw Austin**, *Quand dire, c'est faire*, Paris, Éditions du Seuil, coll. « L'Ordre philosophique », p. 41-43 (« The term [...] "performative" is derived, of course, from "perform" [...]: it indicates that the issuing of the utterance is the performing of an action. The uttering of the words is, indeed, usually a, or even the, leading incident in the performance of the act »).

⁴ Selon Allard-Poesi et Huault (2012, p.3) : « **Judith Butler** est née le 24 février 1956 à Cleveland. Philosophe post-structuraliste et féministe américaine. (...) Ses travaux empruntent tout autant aux théories psychanalytiques, féministes que post-structuralistes. En ce sens, la pensée de Judith Butler ne s'inscrit pas dans une catégorie bien définie, et c'est sans doute ce qui en fait l'originalité. Elle s'inspire des travaux de Freud, de Foucault, de Derrida, d'Althusser, qu'elle questionne et recombine de façon inattendue. ».

⁵ Nous démontrons plus long que le personnel de l'organisation en étude influencé par *la révolution* du 14 janvier 2011 a mis à la porte le président directeur général et le directeur général adjoint le 19 janvier 2011. Puis le comportement organisationnel des acteurs (directoire, syndicat et personnel), tous au long de l'année de 2011, a été influencé (*enacté*) par l'action de *dégage* entrepris.



contribuent à la maximisation de la production avec l'utilisation du minimum d'input ». Ajoutons aussi, que pour Rey (2011, p.175) « *les travaux consacrés à la notion de performativité accordent une attention particulière à sa dimension collective, intégrant même l'objet performé comme producteur des conditions de sa performance* ».

2. EPISTEMOLOGIE ET METHODOLOGIE

D'abord, notre recherche est exploratoire. Elle tente d'éclairer un phénomène social complexe dans l'organisation publique Tunisienne⁶ dans un contexte de post révolution. Ensuite, nous nous inscrivons dans une orientation non-essentialiste. En effet, nous proposons de comprendre une réalité sociale, celle de la remise en cause du statu quo dans une organisation publique dans un contexte de post révolution. Nous tentons, de comprendre cette réalité par l'interprétation des acteurs, « *une réalité qui n'a pas d'essence propre* » (Allard-Poesi et Perret, 2014, p.24). Notre posture épistémologique est interprétativiste.

Par ailleurs, afin de s'assurer de la validité scientifique de notre recherche, nous avons tenu compte des paramètres de la « *critériologie scientifique* » (Guba, 1981, p.79) à savoir : la crédibilité, la transférabilité, la constance interne et fiabilité (Guba, 1981). Compte tenu du contexte empirique de l'organisation en étude, nous avons entrepris une étude de cas (Gagnon, 2005 ; Giordano, 2003 ; Roussel et Wacheux, 2005 ; Yin, 2002 ; Wacheux, 1996).

Par ailleurs, l'un des chercheurs est également professionnel dans l'organisation publique en question. Ce double statut de « *praticien-chercheur* » (De Lavergne, 2007, p.29), permet « *de nouvelles compréhensions d'un monde professionnel connu* » (op.cit., p.30). Nous adoptons une posture d'« *implexité* » (Le Grand, 2006) tout en suivant une stratégie « *d'oscillation pendulaire* » (De Lavergne, 2007, p 37). Ainsi, notre démarche s'est basée, en partie, sur ces constats et observations directs et participatifs. Nous avons par la suite établi des propositions, émergentes du constat empirique, que nous avons essayées de légitimer par la littérature. Dans la même veine, notons que notre connaissance des routines, des règles, notre « *connaissance préalable de première main* » (Joannides, 2011, p.95) du « *champ* » nous a orienté dans notre méthodologie de recherche. En fait, cette posture d'« *insider* » nous a permis d'adopter des « *méthodes mixtes* » (Aldebert et Rouzies, 2014, p.3) de collecte des données.

⁶ L'organisation publique qui a pour vocation la sécurité sociale, une émanation de la souveraineté de l'État en tant que service public.



2.1. LA COLLECTE DES DONNEES

Nous avons opté pour une triangulation des instruments de collecte Yin (2002, p.93). La participation observante (Brewer, 2000 ; Lalonde, 2013 ; Soulé, 2007) se situe après les évènements du 14 Janvier 2011. La recherche documentaire (Hlady Rispal, 2002 ; Giordano, 2003 ; Giroux, 2003 ; Yin, 2002) a pu être effectuée. Il s'agit notamment de notes internes (note de service et note d'information) ; de procès-verbaux du syndicat pour toute l'année 2011, de certaines réclamations écrites par les employés, de pétitions des employés et des pétitions de directeurs. La recherche documentaire est, pour Yin (2002, p.83) et Giordano (2003, p.15), une source de données pour les études de cas. Ainsi, « *l'information documentaire* » (Yin, 2002, p.85) est pertinente pour la stratégie de l'étude de cas. De plus, le recueil documentaire, en tant que preuve, « *permet de corroborer les autres sources de données* » (Yin, 2002, p.87). Enfin, nous avons eu recours à l'usage du réseau social Facebook (Bicen et Cavus, 2011 ; Mann et Stewart, 2000 ; Wilkerson et *al.*, 2014 ; Wilson et *al.*, 2012). Pour Kärreman et Alvesson (2009, p. 1138), le « *Web site de l'organisation dans son ensemble, peut être interprété comme une étude de cas exemplaire de la résistance bureaucratique et organisationnelle* ». Au lendemain de la révolution Tunisienne la liberté d'expression a été concrétisée. Au sein de l'organisation publique en étude, on assistait à des mouvements de revendication et de contestation. Aussi, un groupe d'employés rattachés à un bureau régional du grand-Tunis et partageant ses locaux avec la direction informatique de l'organisation, avait créé « un groupe ouvert » sur Facebook appelé « darlawled ». Dans ce sens, une « *cyber-dissidence* » (Ben Amor, 2013 ; Dakhli, 2011) des salariés a émergé à travers le réseau social Facebook. Ce groupe conçu et entretenu par les employés pendant leur temps libre, constitue « un miroir de la réalité organisationnelle » (Dan Kärreman et Alvesson, 2009, p. 1138) et un espace informel de « *réflexivité* » (Bourdieu, 2001), nous l'avons retenu comme principal outil de collecte des données.

Notons que dans notre démarche de collecte des données, nous avons vérifié les règles principales de « *constitution de corpus* » (Bardin, 2001, p.127), en matière de règles d'exhaustivité, de représentativité, d'homogénéité et de pertinence.

2.2. L'ANALYSE DES DONNEES

Devant la masse assez importante de documents qui comptent outre les documents internes, les notifications du syndicat, les réclamations des employés, les demandes de révocation



envers certains directeurs, les photographies des différents événements, les vidéos téléchargées illustrant des mouvements de contestations et des réunions, les demandes de récusation concernant le président directeur adjoint et l'intégralité des commentaires contenus sur le groupe de Facebook (2544 pages Word de commentaires), il nous fallait trouver des « ficelles » (Becker, 2002 p.25) pour le traitement de ces données.

Dans ce contexte, notre méthodologie d'analyse des données s'est basée à la fois sur l'analyse de cas intra-site (Miles & Huberman, 2003), l'analyse thématique (Bardin, 2001) et le décompte fréquentiel (Bardin, 2001). Ajoutons, aussi, que nous avons eu recours à une vérification de l'interprétation des données par un autre acteur de la même organisation (un collègue) « en testant dans l'action les interprétations élaborées » (Gavard-Perret et *al.*, 2012, p.44).

C'est dans de cette visée que nous avons d'abord établie « *une structure matricielle des événements* » (Miles & Huberman, 2003, p.17). Puis, nous avons alterné par l'établissement des matrices intra-site par proposition (Miles & Huberman, 2003 p.171). Ensuite, nous avons effectué un repérage des thèmes (Bardin 2001, p.136) et nous avons délimité « *les unités de codage* » (Bardin 2001, p.40) et entrepris « *une analyse catégorielle* » (Bardin, 2001, p. 40). C'est ainsi que nous avons, enfin, calculé et comparé « *les fréquences de certaines caractéristiques préalablement regroupées en catégories significatives* » (Quivy & Campenhoudt, 1995, p. 232).

Par ailleurs, notons dans cette recherche que nous avons procédé à une analyse de contenu thématique manuelle. En effet, nous nous sommes référés à l'internet comme outil central de collecte des données. En l'occurrence, le contenu du groupe de Facebook du terrain de la recherche. La majorité des commentaires étaient écrits en arabe dialectal. Nous avons, au vu de la masse documentaire, choisi d'adopter un balisage intégral des commentaires et d'entreprendre une analyse manuelle. En effet, il s'agissait de décrypter les métaphores et de faire parler les messages. Nous avons ainsi cherché à faire ressortir à travers le message lui-même les significations qui en découlent. C'est ainsi que notre analyse des données est fondée sur un traitement manuel des données (Wanlin, 2007). Nous avons respecté les étapes de l'analyse de contenu de Bardin (2001) à savoir la pré-analyse, l'exploitation, le traitement, l'interprétation et l'inférence.

Nous chercherons dans le développement suivant à « *donner un sens* » aux corpus de données brutes (Blais & Martineau, 2006, p. 2) collectées et analysées. Ces données rattachées à une réalité organisationnelle marquée par « *la dissidence organisationnelle* » (Kassing, 1997,



p.311), renvoient à la volonté et la '*puissance d'agir*' des salariés par le biais d'un discours revendicatif. Ceci nous ramène à s'interroger sur sa performativité.

3. INTERPRETATION ET DISCUSSION

Dans cet état des lieux, nous proposons d'examiner avec une lecture Weickienne que :

P.1 : Le discours revendicatif est porteur de changement de la structure organisationnelle.

Le constat empirique fait ressortir une intersubjectivité entre les salariés, le directoire et le syndicat qui converge vers une « *organisation en train de se défaire* » (Véniard, 2004, p.86), une rupture radicale d'une réalité organisationnelle caractérisée par des nouvelles négociations, une déclaration ouverte de conflit, une dégénérescence. Ce constat prenant naissance dans « *les moments où le caractère ordonné de l'univers est suspendu, remis en question, parce que s'effondre en même temps la compréhension de ce qui se passe et les moyens de construire du sens* » (Vidaillet, 2003, p.13).

En effet, dans la période du 14 mai 2011, un sit-in a été organisé par le syndicat pour la constitution d'une commission d'investigation sur les faits de corruption et les malversations (à l'instar de ce qui s'est passé sur le plan national). Ainsi, une commission d'investigation ayant pour objectif l'investigation sur les faits de bonne gouvernance étant composée principalement de salariés auditeurs internes et de syndiqués avait pour objectif de revoir des actes de gestion et leur répercutions. *Néanmoins, sous la pression et le processus interactionniste des interprétations des salariés, cette commission s'est vue attribuer la révision des actes ordinaires de gestion.*

Dans le même ordre d'idées, *un mouvement de rébellion des salariés, canalisé par le syndicat de la région de Kasserine le 29 septembre 2011, a fait déchoir le directeur régional de sa fonction.* Ainsi, M. S.D a déclaré : « *le chef de bureau de Kasserine a été « dégagé » par le personnel* ».

Notons aussi que le **5 Octobre 2011**, le président directeur général nommé M. X au poste de directeur général adjoint. Néanmoins, l'organisation succombait à une nouvelle vague de contestations. Un état « *d'anomie* » (Chazel, 1967, p.152) régnait dans toute l'organisation. Plusieurs acteurs se trouvaient mêlés (Forgues, 1993 cité in Christophe Roux–Dufort, 2000, p.16). Il s'agissait, en outre, du staff du président directeur général (certains directeurs centraux), le syndicat et la majorité du personnel réparti sur toute l'organisation (le grand-Tunis et les régions). *Tous n'étaient pas d'accord sur la désignation de M. X au poste de*



directeur général adjoint. Cette nomination a conduit à un « *épisode cosmologique* » (Weick, 1993, p.633).

Ajoutons, en outre, les commentaires de M. A.M **la même journée du 5 Octobre 2011** en s'adressant à Mr. X nommé directeur général adjoint : « M. X nous vous conseillons de présenter votre démission. Et dans la mesure où vous insister pour l'occupation de ce poste, nous vous informons que les révolutionnaires de l'organisation vont venir mettre la pression et vous réserve le même scénario qu'a eu l'ancien directeur général adjoint. M. X dégage ! ».

Dans le même sens M. A. M ajoute : « Il faut que les agents des bureaux situés à l'intérieur ou au moins ceux proches de la capitale se déplacent et contribuent à l'action d'expulsion (le dégage) à l'encontre de M.X, à l'encontre du syndicat et toutes personnes qui œuvrent à l'encontre des intérêts des salariés ».

Aussi, M. A.B rapporte que : « les cadres et les agents du bureau régional de Nabeul refusent de manière catégorique et absolue la nomination de M. X au poste de directeur général adjoint et proposent l'entrée en grève ouverte à partir du 12 octobre 2011 jusqu'à ce que la direction assainisse le top-management des éléments ayant une appartenance politique à l'ancien régime et jusqu'à ce que la direction approuve nos demandes légitimes ».

Le 21 octobre 2011, M. le PDG revient sur sa décision. Il déchoit ainsi M.X de ces fonctions de directeur général adjoint.

Ainsi, le 9 juin 2011, Mme M.T.B K, employée de la direction des pensions, a déclaré : « Il faudrait **transmettre la voix des employés à l'administration** afin qu'elle active **la levée des injustices**. ». Son commentaire relève, d'une part, la transmission « des voix » des employés à la direction, d'autre part, le lien avec l'injustice perçue chez les employés. Les employés déploient « la voix » et « expriment verbalement leurs opinions et leurs désaccords » (Kassing, 1998, p.183). « La voix de l'employé considérée comme une réponse à l'insatisfaction dans les organisations » (Garner, 2013, p. 375) pour réclamer la justice. L'administrateur du groupe « Darlawled », dans un discours critique, lui répondit : « Mais la transmission ne suffit plus, il faudrait plutôt **faire pression** pour qu'elle active le processus de révision ». Il ajoute, en outre, qu'« Il est décidé de se présenter le lundi 13 juin 2011 à 10 heures devant le siège de l'organisation X, afin d'affronter le staff. Tous les collègues du grand Tunis et des polycliniques **sont priés de se présenter !** ».

Aussi, même si au départ les employés de l'organisation exprimaient leur mécontentement, ils sont désormais des sujets ayant une capacité d'autoréflexion critique. En effet, dans la même journée, Mme L.D ajoutait : « Il ne faut pas qu'on se retourne sur nos pas. L'important est



d'insister sur nos demandes légitimes ». Dans le même contexte, Mr Y.A ajoutait : « **Il faut agir pour concrétiser nos attentes. Il n'est jamais trop tard pour nous !** ».

Dans le même contexte, le personnel campait le 16 mai 2011 devant le siège de l'organisation contre la marginalisation de ses droits et contre la méconnaissance du syndicat de ses revendications. Certains clamaient dans cet épisode très fort de contestations : « *Quand avez-vous asservi les gens, qui naissent libres, soit la vie ou pas !* ». Ils ont par la suite déposé une demande de leur revendication. Cette demande, co-écrite et co-signée par la majorité du personnel des différents sites de l'organisation contenait essentiellement des revendications financières. En contestant, les employés utilisaient les termes de servitude et de liberté, ce qui est paradoxale dans une organisation publique. On pourrait songer à une souffrance cachée qui conduit vers une mise à fin à « *la pression hiérarchique* » (Ferette 2014).

Il en découle ainsi, une coordination dans les actions entrepris par les salariés afin de réduire « l'équivocité » (Weick, 1995, p.52) de la situation (la déchéance du directeur général de ces fonctions, la déchéance d'un directeur régional et d'un directeur central de leur fonction, la demande de la levée d'injustice passées...). Dans leur construction collective du sens, les salariés « *ont établi des priorités et des préférences* » (Allard-Poesi, 2003, p.100) quant à leur revendication. En effet, ils ont commencé par regrouper leur pétition d'une manière informelle pour par suite l'a centralisé en une réclamé auprès du directoire et du syndicat. Ainsi, « *un processus de négociation* » (Allard-Poesi, 2003, p.101) était à l'œuvre pour réduire et centraliser les réclamations. Les salariés insérés dans un système d'interaction, entreprennent un discours de confrontation, de négociation et de revendication quant aux changements au niveau de la structure organisationnelle. L'organisation publique est désormais auto-régulée par les interactions entre les acteurs. Ainsi, elle n'a plus de substance propre. Elle découle d'un ensemble d'actions d'échange et de communication. Ainsi, à travers le discours revendicatif, il y a une construction d'un nouveau sens où l'interaction oriente vers la mise en place d'une nouvelle structure organisationnelle. Le processus de sensemaking articule, en conséquence, un discours revendicatif portant sur le changement de structure organisationnel.

Par ailleurs, Weick (1995) distingue entre deux registres de construction de sens. Une construction intersubjective du sens et un autre générique (Allard-Poesi, 2003, p.102). Du constat empirique de notre recherche, on dénote que lorsque les salariés communiquent par un discours revendicatif, ils « *mettent en commun leurs pensées, intentions et sentiments individuels* » (*Ibid.*,). Ceci souligne le caractère intersubjectif du processus entrepris par les



salariés dans leurs mouvements de contestation et de revendication. En cela, les salariés dans leur discours revendicatif ont remis en cause « *les règles, les routines et les schémas d'actions* » (Allard-Poesi, 2003, p.103). Ou encore remis en cause la construction générique de l'organisation.

Aussi, notons que cette construction collective du sens par un registre intersubjective a engendré au niveau de l'organisation un changement au niveau de sa structure managériale et syndicale. En cela le discours revendicatif des salariés était porteur d'un changement. Ce qui nous pousse dans ce qui suit à s'interroger sur sa genèse.

P.2 : La genèse du discours revendicatif par rapport à la critique du pouvoir et le rejet de la domination.

Le contexte post révolutionnaire a engendré l'écoute des salariés qui autrefois était caractérisé par le manque du dialogue. De surcroît, « *ce manque d'écoute avait conduit en outre à l'émergence du sentiment d'incompréhension et d'injustice* » (Brenneur, 2010, p.68) et à « *des blessures morales* » (Brenneur, 2010, p.44).

Au fait, des affects négatifs sont décernés chez les salariés de l'organisation publique. Parmi ceux-ci, le sentiment de trahison et de la non reconnaissance par la hiérarchie. Ces sentiments sont liés au sentiment d'injustice. La souffrance qu'éprouvent ici les salariés est celle issue de la méconnaissance et aussi de l'humiliation par rapport aux paires dans les organisations similaires. Dans ce sens M. C.D. a déclaré : « *quand arrivons-nous au niveau des agents et cadres des douanes et de Tunisie Telecom et de l'office national de l'assainissement et des autres qui ont lutté après la révolution et obtenu ce qu'ils exigeaient !* »

Aussi, par le contexte de post révolution, et à travers le droit à la parole, ces salariés ont pu « *mettre des mots sur les souffrances* »⁷ et co-organiser des mouvements de contestation et de revendication. Ainsi, le 31 janvier 2011 M. N.H a déclaré : « *Nous affirmons notre conviction pour l'intérêt supérieur de notre organisation et son bon fonctionnement dans les meilleures conditions et avec un climat social sain. Ainsi, nous **rejetons** toutes les nominations parachutées et les décisions unilatérales dans une vision d'intérêts étroits de certains **directeurs** avec leurs moyens **méprisables, sournois et attitudes mensongères** et dans des **objectifs méprisables d'harcèlement et de représailles**. Nous affirmons notre lutte légitime pour la défense de nos intérêts* ».

⁷Meheut, J.M., « *Le harcèlement moral au travail* », pp.1-13, p.11. In : INRA [en ligne], <http://www.inra.cgt.fr/actions/hygiene-securite/harcelement-moral-travail-oct08.pdf>, consulté le 5/08/2014.



Par ailleurs, le 19 mai 2011 M. N.H déclarait que : « ***l'organisation et ses employés sont sujets à une injustice. Aujourd'hui, il y a une orientation vers la médiocrité par un groupe d'opportunistes qui verse vers cette démarche. Le silence et l'acceptation sont un crime à l'encontre de l'organisation et envers nous-mêmes.*** ». En fait, M.N.H, cadre dans l'organisation depuis plus d'une quinzaine d'années, invoque dans ses déclarations le sentiment d'injustice envers l'organisation et ses employés. Il avance son mépris envers la hiérarchie. Son discours encourage vers les revendications et les remises en question. Un sentiment d'injustice qui ne résulte pas uniquement des comparaisons des employés entre eux même, mais qui rejoint aussi l'organisation subissant des injustices de ces dirigeants. Dans ce sens, Deborah E. Rupp (2011) avance que les employés peuvent se percevoir comme étant les victimes potentielles de l'injustice lorsque l'unité de leur travail est visée par la direction. Ils peuvent agir comme des tiers observateurs de justice pour d'autres personnes ou groupe et comme ils peuvent, tournés vers l'extérieur, juger l'organisation par rapport à son environnement externe.

Le 20 mai 2011, Mme M.B déclarait : « *chers amis, notre organisation est parmi les institutions stratégiques qui garantissent la dignité et la justice sociale. Par conséquent, son salut et sa bonne marche constitue le salut de la société toute entière. Alors que dans ces moments, nous vivons **l'indifférence et l'exclusion de toutes les parties. S.V.P, soyons unis !*** ». C'est l'indifférence de la hiérarchie par rapport aux employés et l'exclusion de ces derniers qu'invoque Mme M.B en encourageant vers l'union. Cet affect négatif⁸, ressenti par l'employée, puise sa source du sentiment de non reconnaissance. Une exclusion de plus en plus constatée aussi bien par rapport à la hiérarchie que par rapport au syndicat. Elle a engendré en quelque sorte une atmosphère conflictuelle. Un manque de reconnaissance irait de pair. L'absence des promotions et la non prise en compte essentiellement des compétences de l'encadrement ont augmenté le sentiment de dégoût (pour le travail non reconnu et les faibles perspectives de carrière). Cet affect négatif a renforcé l'incitation vers l'union et à la révolte.

Aussi Mr D.W, le 30 mai 2011, avançait : « *les employés et les cadres seront unis et solidaires et exprimeront leurs revendications aux directeurs et aux syndicats sous des diverses formes* ». L'employé M. D.W rejoint la position de Mme M.B pour l'union des

⁸ Etant acteur dans l'organisation, ayant un rapport de proximité et d'interaction particulier avec les collaborateurs et collègues au travail, nous avons noté l'existence de cet affect négatif.



employés dans la visée des revendications, des conséquences aux actes négatifs et à l'agression dans le milieu de travail.

Le 27 juin 2011 Mme W.B a réclamé : « *Nous **voulons** discuter le statut de l'organisation. Nous **voulons** connaître les résultats de la commission spéciale d'enquête. Nous **voulons** restructurer le syndicat. Nous **voulons** la levée des anciennes et des nouvelles injustices. Nous **voulons** être en mesure de servir notre organisation sans le sentiment d'oppression et d'injustice.* ». Mme W.B, porte-parole des employés de la région de Soliman, exprime les revendications des employés pour la révision du statut de l'organisation, en termes de résultats de la commission spéciale d'enquête, de restructuration du syndicat et de la révision des injustices constatées à l'encontre des employés. Ainsi, dans ces moments intenses de contestation et de revendication, les employés ont pu mettre à nu leur souffrance, et par le fait même exiger des changements à différents niveaux.

En effet, depuis une mise à la porte le 19 janvier 2011 du président directeur général et de son directeur général adjoint, on a observé le 14 mai 2011 un sit-in organisé par le syndicat pour la création d'une commission d'investigation et de malversation suivi le 16 mai 2011 d'un mouvement salarial contestant les critères de promulgation et d'avancement. Un mouvement de contestations des salariés qui s'est étendu jusqu' au 23 mai 2011 pour la collecte des réclamations. Puis, dans une autre phase, à partir du 24 juin 2011, au jour de promulgation d'une première liste de promotions, on a observé des mouvements de contestations remettant en cause les décisions. Celles des promotions et des nominations. Ensuite des sit-in pour la mise à la porte de directeurs : le 19 juillet 2011 pour la première responsable du bureau de Hammam-lif, le 14 août 2011 pour le premier responsable du bureau de Ben Arous, le 12 septembre 2011 pour le top-management de la direction centrale. En plus des sit-in transformés en un mouvement de contestations pour le changement du bureau du syndicat. Ajoutant à cela des mouvements de refus de nomination comme celle du 14 octobre 2011 concernant la nomination de M. X au poste de directeur général adjoint et celle du 8 novembre 2011 concernant la nomination de M. Y au poste de directeur central des pensions. Additionnant, en outre, des mouvements de révolte observés aux niveaux des bureaux de Gafsa, d'Ariana, de Siliana, de Nabeul, de Soliman, de Sfax, de Djerba et de Bizerte.

Ainsi, le constat empirique dans cette « *boite noire* » (Bourdieu, 1997, p.60) laisse entendre l'émergence de rapports de forces et de luttes entre *les agents* dans la période de post-révolution. En effet, nous nous positionnons par rapport au « *champ du pouvoir* » (*Ibid.*) à l'intérieur de l'organisation publique où la structure de l'organisation est définie par rapport à



« *la distribution du capital spécifique. (...) des participants à la lutte.* » (Bourdieu, 1976, p.95).

Eu égard à ce qui précède, nous confirmons l'apport de Bourdieu (1994, *ibid.*) à ce que « *illusio* » soit « *les rapports dans le champ* »⁹, et que « *ceux qui veulent renverser les rapports de force dans le champ, doivent accorder de la reconnaissance aux enjeux. (...) Vouloir faire de la révolution dans un champ, c'est accorder l'essentiel de ce qui est tacitement exigé par ce champ, à savoir qu'il est important, que ce qui s'y joue est assez important, pour qu'on ait envie d'y faire la révolution* » (Bourdieu, 1994, p. 152).

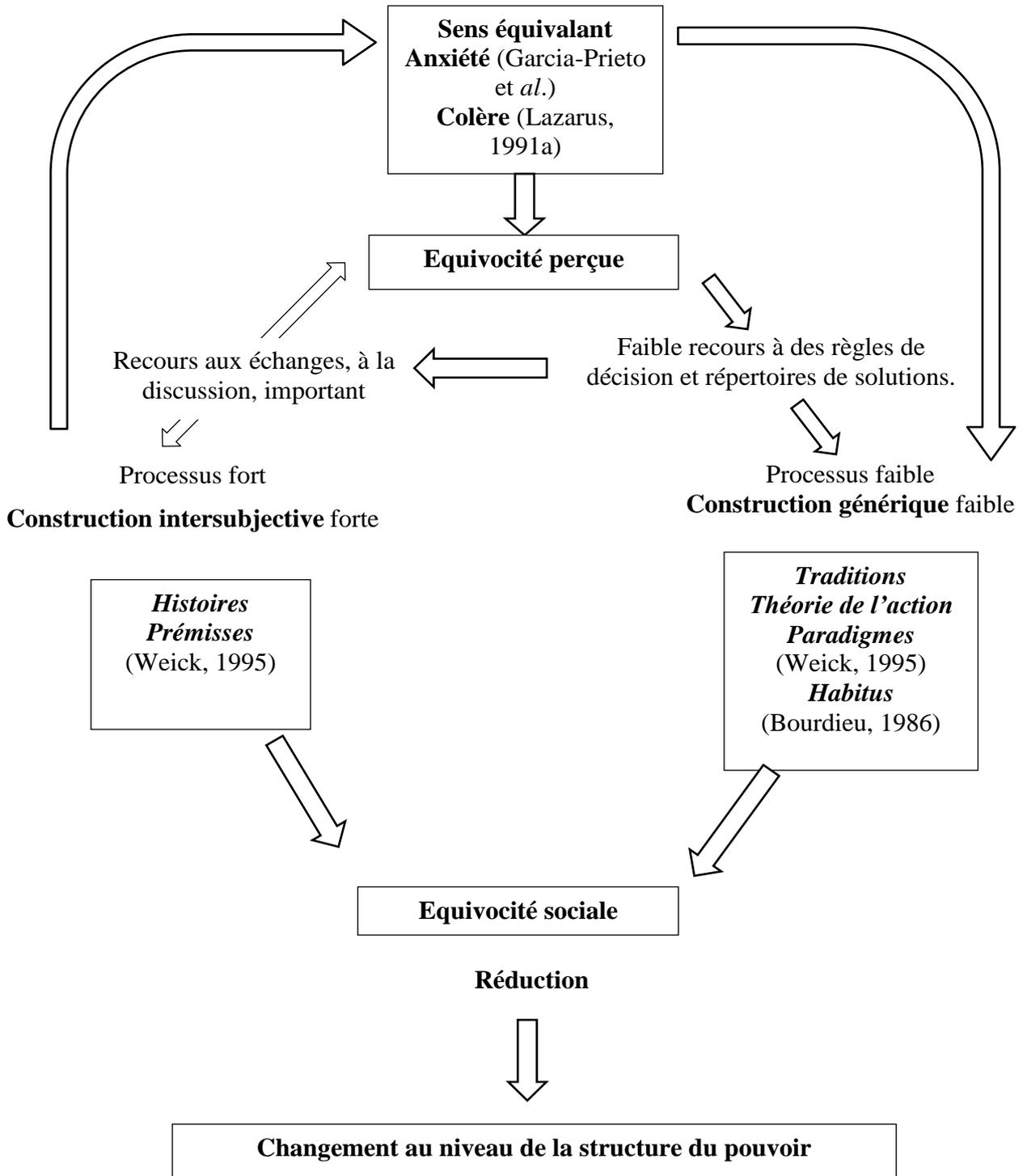
Partant du fait que « *le stress et la souffrance au travail sont une réalité profonde* » (Brenneur, 2010, p.77) dans l'organisation, et du constat empirique que le manque de reconnaissance de la hiérarchie et en conséquence la dévalorisation des salariés pourrait conduire à des mouvements de contestations et de revendications de ces derniers, et d'autre part que la souffrance, la douleur et le stress ont été occultées pour longtemps dans nos prud'hommes. La souffrance au travail, le manque de reconnaissance et le stress pourraient être parmi les causes de leur révolte. Ainsi, cette '*puissance d'agir*' des salariés dans les mouvements de revendications trouverait origine dans leurs souffrances.

L'interprétation et la discussion de nos résultats nous a conduit à retenir le schéma intégrateur suivant inspiré d'Allard-Poesi (2003, p.110) :

⁹P.Bourdieu (1994), *op.cit.*, p.152.



Schéma intégrateur inspiré d'Allard-Poesi (2003, p.110)
Construction collective de sens chez Weick : une tentative de formulation





CONCLUSION

Suite à une mutation dans la sphère politique, les salariés ont constitué des collectifs et se sont embarqués dans un processus de revendication et de contestation. Visant la remise en cause du pouvoir et de la domination. Ainsi, puisant origine de la colère et de la souffrance, un discours revendicatif a pris place. Dans ce contexte nous visons la compréhension la performativité de ce discours revendicatif.

En ces lieux, le constat empirique nous amène à revenir sur le sujet lui-même : le salarié. Ses émotions et ses sentiments, ses frustrations justifient en partie son discours revendicatif. Une prise à la parole, une « dissidence organisationnelle » et « une émancipation » (Huault, Perret, & Spicer (2014, p. 23) ; Alvesson & Willmott (1992, p. 432)) des salariés ont été relevé. Ceux-ci ont « englobé les actes qui contestent fondamentalement les structures sociales de la domination tels que la société ou l'Etat » (Huault et al., 2014, p.41). Dans notre cas d'étude, c'est la structure symbolique du pouvoir qui est remis en cause. Ainsi, le discours revendicatif des salariés a conduit à une action du changement. En cela, il serait un discours revendicatif performatif. Au sens Weickien, il s'agit du processus d'« enactment » (Weick, 1988, p.307). En effet, les membres de l'organisation ont « produit des structures, des contraintes et des opportunités qui n'existaient pas avant qu'ils prennent des actions » (Ibid.).

Par ailleurs, ce discours revendicatif établi dans un processus de construction collectif du sens a pris en compte « les pensées, intentions et sentiments individuels » des salariés. Il s'agit ainsi d'une « construction intersubjective du sens » (Allard-Poesi, 2003, p.102). Notons, par ailleurs que, le processus d'interaction et de communication entre les membres de l'organisation s'est passé par l'utilisation « d'expression verbales à connotation idéologique forte » (David, 2006, p.237). En fait, les membres de l'organisation ont été eux aussi « enacté » par l'environnement socio-politique de l'organisation.

Enfin, le discours revendicatif des salariés bien qu'il a conduit à une remise en cause du pouvoir et de la structure de domination, suppose dans le contexte de conflit et de dégénérescence, un « jeux de pouvoir » des acteurs internes de l'organisation.

BIBLIOGRAPHIE

- Allard-Poesi, F. (2003). Sens collectif et construction collective du sens. *Le sens de l'action*, 91-114.
- Allard-Poesi, F., & Perret, V. (2004). La construction collective du problème dans la recherche-action : difficultés, ressorts et enjeux. *Finance contrôle stratégie*, 7(4), 5-36.
- Allard-Poesi, F., & Perret, V. (2014). Fondements épistémologiques de la recherche. Dans



- Méthodes de recherche en management*, (4^e éd., pp. 14-46). Paris, Dunod.
- Allard-Poesi, F., & Huault, I. (2012). Judith Butler et la subversion des normes. Pouvoir être un sujet. *Les grands inspireurs de la théorie des organisations*, EMS, pp.422.
- Alvesson, M., & Spicer, A. (2012). Critical leadership studies: The case for critical performativity. *Human relations*, 65(3), 367-390.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (1992). Critical theory and management studies: An introduction. *Critical management studies*, 1-20.
- Alvesson, M., & Willmott, H. (1992). On the idea of emancipation in management and organization studies. *Academy of management review*, 17(3), 432-464.
- Bardin, L. (2013). L'analyse de contenu (2^e éd.). Paris, France : PUF.
- Bédoui Jerbi, A., & Malek, A. (2016). De la perte de sens à l'entropie : Cas de l'entreprise publique tunisienne en contexte de post révolution, AIMS, Hammamet, Tunisie.
- Bourdieu, P. (1997). *Médiations pascaliennes*. Paris. Seuil.
- Bourdieu, P. (1975). La spécificité du champ scientifique et les conditions sociales du progrès de la raison. *Sociologie et sociétés*, 7(1), 91-118.
- Bourdieu, P. (1976). Les modes de domination. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2(2), 122-132.
- Bourdieu, P. (1976). Le champ scientifique. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2(2), 88-104.
- Bourdieu, P. (1977). Sur le pouvoir symbolique. *Annales*, 405-411.
- Bourdieu, P. (1980). Le capital social : notes provisoires. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 31(1), 2-3.
- Bourdieu, P. (1980). Structures, habitus, pratiques. In *Le sens pratique*, Paris, Éditions de Minuit, 479 pages.
- Bourdieu, P. (1980). Les modes de domination. In *Le sens pratique*, Paris, Éditions de Minuit, 479 pages.
- Bourdieu, P. (1984). *Homo Academicus*. Paris, les éditions de minuit, 320 pages.
- Bourdieu, P. (1986). Habitus, code et codification. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 64 (1), 40-44.
- Bourdieu, P. (1987), « *Choses dites* », Paris, Editions de Minuit, 229 pages.
- Bourdieu, P. (1992). *Les règles de l'art : Genèse et structure du champ littéraire*. Paris, Seuil.
- Bourdieu, P. (1994). *Raisons pratiques : sur la théorie de l'action* (Vol. 4). Paris, Seuil.
- Bourdieu, P. (2001). *Langage et pouvoir symbolique*. Paris, Éd. du Seuil, coll. « Points».
- Bourdieu, P. (2002). *Questions de sociologie*. Paris, Editions de Minuit.
- Bourdieu, P. (2000). *Esquisse d'une théorie de la pratique : précédé de Trois études d'ethnologie kabyle*. Paris : Seuil.
- Bourdieu, P. (2000). *Les structures sociales de l'économie*. Paris : Seuil.
- Butler, J. (1997). *Excitable speech: A politics of the performative*. Psychology Press.
- Cefaï, D. (2009). Comportement collectif. In *Dictionnaire des mouvements sociaux* (pp.123-130). Paris, Presses de sciences po.
- David, A. (2006). Sensemaking, outils de gestion et activités de conception : quatre rapprochements. In *Les défis du sensemaking en entreprise : Karl E. Weick et les sciences de gestion*. (pp.249-272), Paris : Economica.
- De Munck, J. (2011). Les trois dimensions de la sociologie critique. *SociologieS*.
- Dobry, M. (2000). Les transitions démocratiques regards sur l'état de la « transitologie », *Revue française de science politique*, 50(4-5), 579-583.
- Dobbin, F. (2008). The poverty of organizational theory: Comment on: "Bourdieu and organizational analysis". *Theory and Society*, 37(1), 53 - 63.
- Emirbayer, M., & Johnson, V. (2008). Bourdieu and organizational analysis , *Theory and*



- society*, 37(1), 1- 44.
- Everett, J. (2002). Organizational research and the praxeology of Pierre Bourdieu. *Organizational research methods*, 5(1), 56-80.
- Féral, J. (2013). De la performance à la performativité. *Communications*, (1), 205-218.
- Fournier, V., & Grey, C. (2000). At the critical moment: Conditions and prospects for critical management studies. *Human relations*, 53(1), 7-32.
- Frère, B., (2009). La sociologie critique de Pierre Bourdieu, le dernier structuralisme. In Marc Jacquemain et Bruno Frère, Pascal Balancier et Frédéric Chaisse (sous dir.), *Epistémologie de la sociologie. Paradigmes pour le XXI^e siècle*, de boeck, coll. "Ouvertures sociologiques", 29- 52.
- Gaertner, L. (2010). De l'intuition au jugement : le rôle performatif des objets dans la conception publicitaire. *Réseaux*, (5), 55-76.
- Gagnon, Y.C. (2005). *L'étude de cas comme méthode de recherche : guide de réalisation*. PUQ.
- Garner, J. T. (2013). Different Ways to Disagree A Study of Organizational Dissent to Explore Connections Between Mixed Methods Research and Engaged Scholarship, *Journal of Mixed Methods Research*, XX(X), 1-18.
- Garner, J. T. (2013). Dissenters, managers, and coworkers: The process of co-constructing organizational dissent and dissent effectiveness, *Management Communication Quarterly*, 27(3), 373–395.
- Giordano, Y. (2006). S'organiser, c'est communiquer : le rôle fondateur de la communication dans l'organizing chez Karl E. Weick. In *Les défis du sensemaking en entreprise : Karl E. Weick et les sciences de gestion*. (pp.153-168), Paris : Economica.
- Golsorkhi, D., & Huault, I. (2006). Pierre Bourdieu : critique et réflexivité comme attitude analytique. *Revue française de gestion*, 6, 15-34.
- Gossett, L. M., & Kilker, J. (2006). My Job Sucks Examining Counterinstitutional Web Sites as Locations for Organizational Member Voice, Dissent, and Resistance, *Management Communication Quarterly*, 20 (1), 63-90.
- Guba, E. G. (1981). Criteria for Assessing the Trustworthiness of Naturalistic Inquiries, *Educational Communication and Technology*, 29(2), 75-91.
- Guilmot, N., & Vas, A. (2011). Les cadres intermédiaires au cœur du processus de création et de diffusion de sens en contexte de changement organisationnel. *20^{ème} congrès de l'AIMS*, 1-24.
- Hatch, M. J., & Cunliffe, A. L. (2009). *Théorie des organisations : de l'intérêt de perspectives multiples*. De Boeck Supérieur.
- Hardy, C., & Thomas, R. (2014). Strategy, discourse and practice: The intensification of power. *Journal of Management Studies*, 51(2), 320-348.
- Herreros, G. (2012). La violence ordinaire dans les organisations, *Sciences humaines*, 11(242).
- Huault, I. (2008). Les approches critiques en management. In *Le management : fondements et renouvellements* (pp.315-323). Auxerre, Sciences Humaines.
- Huault I. & Perret V. (2009) « Extension du domaine de la stratégie : Plaidoyer pour un agenda de recherche critique », *Économies et Sociétés*, Série KC, Études Critiques en Management, XLIII (12), 2045-2080.
- Huault, I., & Golsorkhi, D. (2012). *Pierre Bourdieu : dénoncer la domination*. Paris Dauphine University.
- Jaffee, D. (2008). Conflict at Work Throughout the History of Organizations. Dans *The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations* (pp.55-77), Taylor& Francis.



- Kassing, J. W. (1997). Articulating, antagonizing, and displacing: A model of employee dissent, *Communication Studies*, 48(4), 311-332.
- Kassing, J. W. (1998). Development and validation of the organizational dissent scale, *Management Communication Quarterly*, 12(2), 183-229.
- Kassing, J. W. & Avtgis, T. A. (1999). Examining the relationship between organizational dissent and aggressive communication, *Management Communication Quarterly*, 13(1), 100-115.
- Khanchel, H., & Ben Kahla, K. (2013). Mobilizing Bourdieu's Theory In Organizational Research. *Review of General Management*, 17(1), 86-94.
- Koenig, G. (2003). L'organisation dans une perspective interactionniste. *Le sens de l'action*, 15-34.
- Lalonde, J. F. (2013). La participation observante en sciences de la gestion : plaidoyer pour une utilisation accrue. *Recherches qualitatives*. 32(2), 13-32.
- Laroche, H. (2012). La fabrication du sens dans les organisations. Dans *Les Organisations Etat des savoirs*. Editions sciences humaines.
- Laroche, H. (2003). Mann Gulch, l'organisation et la nature fantastique de la réalité. *Le sens de l'action*, Vuibert, Paris, 51-86.
- Lewis, M. W., & Grimes, A. I. (1999). Metatriangulation: Building Theory from Multiple Paradigms. *The Academy of Management Review*. 24(4), 672-690.
- Lytard, J. F. (1994). *La condition postmoderne*. Cérès Editions, Tunis.
- Mauger, G. (2009). Qu'est-ce que la critique selon Bourdieu ?, In Golsorkhi et al., (2009) (sous dir.), *Les études critiques en management: une perspective française*, PUL, pp. 33-66.
- Mauger, G. (2012). Sur la domination. *Savoir/Agir*, (1), 11-16.
- Maurel, D. (2010). Sense-making: un modèle de construction de la réalité et d'appréhension de l'information par les individus et les groupes. *Études de communication. langages, information, médiations*, (35), 31-46.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2003). *Analyse des données qualitatives*. De Boeck Supérieur, Education.
- Muniesa, F., & Callon, M. (2009). La performativité des sciences économiques. *Traité de sociologie économique*, 289-324.
- Nizet, J. & Pichault, F. (2015). *Les critiques de la gestion*. Repères.
- Pesqueux, Y. (2004). L'apprentissage organisationnel. LIPSOR. *Cahiers-Série Recherche*. 6, 1-15.
- Rancière, J. (2003). La scène révolutionnaire et l'ouvrier émancipé (1830-1848), *Tumultes*, 1(20), 49-72.
- Rey, F. (2011). Les usages du concept de modèle dans la construction sociale du «modèle danois». *Revue française de socio-économie*, (1), 169-189.
- Rojot, J. (2005). *Théorie des organisations* (2^è éd.). Paris, Editions ESKA.
- Rouleau, L. (2007). *Théories des organisations: approches classiques, contemporaines et de l'avant-garde*. PUQ.
- Roussel, P., & Wacheux, F. (2005). *Management des ressources humaines-Méthodes de recherche en sciences humaines et sociales*. Méthodes et Recherches, De Boeck.
- Schwartz, M. S., & Schwartz, C. G. (1955). Problems in Participant Observation, *American Journal of Sociology*. 60(4), 343-353.
- Soulé, B., (2007). Observation participante ou participation observante? Usages et justifications de la notion de participation observante en sciences sociales, *Recherches qualitatives*. 27(1), 127-140.
- Spicer, A., Alvesson, M., & Kärreman, D. (2009). Critical performativity: The unfinished business of critical management studies. *Human relations*, 62(4), 537-560.



- Varlet, M., & Allard-Poesi, F. (2015). Les Conditions de Performativité du Discours Stratégique Analyses et apports d'Austin, Searle, Butler et Callon. *AIMS*, (pp. 1-28).
- Vaughan, D. (2008). Bourdieu and organizations: the empirical challenge. *Theory and Society*, 37(1), 65 - 81.
- Vidaillet, B., Laroche, H., Allard-Poesi, F., Roux-Dufort, C., & KOENING, G. (2003). *Le sens de l'action : Karl E. Weick : sociopsychologie de l'organisation*. Vuibert.
- Vidaillet, B., & Bousalham, Y. (2012). *Les approches critiques des organisations*, In « *Les Organisations Etat des savoirs* » sous la direction de Jean-Michel Saussois, éditions sciences humaines, (pp.148-157).
- Weick, K. E. (1979). *The social psychology of organizing* (2e ed.). Addison-Wesley, Reading, MA.
- Weick, K. E. (1988). Enacted sensemaking in crisis situations [1]. *Journal of management studies*, 25(4), 305-317.
- Weick, K. E. (1993). The Collapse of Sensemaking in Organizations: The Mann Gulch Disaster », *Administrative Science Quarterly*, 38(4), 628-652.
- Weick, K. E. (1995). *Sensemaking in Organizations*. California, Sage Publications, Thousand Oaks.
- Weick, K. E. (2009), *Making Sense of the Organization Volume 2 -The Impermanent Organization*, John Wiley & Sons, 300 pages.
- Willmott, H. (2011). Préface. Dans L. Taskin, & M. de Nanteuil, *Perspectives critiques en management Pour une gestion citoyenne*. De Boeck.
- Yin, R. K. (2002). *Case study research: Design and methods* (3e ed.). London, SAGE Publications.