

RAYMOND-ALAIN THIETART
ET AL.

5^e édition

MÉTHODES DE RECHERCHE EN MANAGEMENT

**PLUS DE
10 000
EXEMPLAIRES
VENDUS**

DUNOD

Conseiller éditorial : Christian Pinson
Éditorial : Marie-Cécile de Vienne et Lucile Lesage
Couverture : Florie Bauduin
Fabrication : Marine Stephan
Mise en pages : Lumina Datamatics

© Dunod 1999, 2003, 2007, 2014 ; 2025
pour la présente édition
11, rue Paul Bert, 92240 Malakoff
ISBN : 978-2-10-088190-1

Liste des auteurs

Florence ALLARD-POESI

Professeure à l'université Paris-Est Créteil Val-de-Marne.

Jacques ANGOT

Professeur à l'Iéseg School of Management.

Philippe BAUMARD

Professeur au Conservatoire national des arts et métiers.

Antoine BLANC

Professeur à l'IAE de Lille, université de Lille.

Manuel CARTIER

Maître de conférences à l'université Paris-Dauphine PSL.

Sandra CHARREIRE PETIT

Professeure à l'université Paris-Saclay.

Barthélemy CHOLLET

Professeur à Grenoble École de management.

Carole DONADA

Professeure à l'Essec Business School.

Carole DRUCKER-GODARD

Professeure des universités et rectrice de l'académie de Limoges.

Florence DURIEUX

Professeure à l'université Paris-Saclay.

Sylvie EHLINGER

Anciennement maîtresse de conférences à l'université Cergy Paris Université.

Bernard FORGUES

Professeur à l'EM Lyon Business School.

Lionel GARREAU	Maître de conférences à l'université Paris-Dauphine PSL.
Corinne GRENIER	Professeure à Kedge Business School.
Jérôme IBERT	Maître de conférences à l'IAE de Lille, université de Lille.
Emmanuel JOSSERAND	Professeur à l'University of New South Wales et à l'école de management Léonard-de-Vinci.
Garance MARÉCHAL	<i>Senior lecturer</i> à l'University of Liverpool.
Ababacar MBENGUE	Professeur à l'université de Reims Champagne-Ardenne.
Patricia MILANO	Maîtresse de conférences à l'université Paris 8 Vincennes Saint-Denis.
Véronique PERRET	Professeure à l'université Paris Dauphine-PSL.
Isabelle ROYER	Professeure à Magellan, IAE Lyon, université Jean-Moulin Lyon-III.
Raymond-Alain THIETART	Professeur émérite à l'Essec Business School.
Isabelle VANDANGEON-DERUMEZ	Professeure à l'université d'Évry Paris-Saclay.
Jean-Marc XUEREB	Professeur à l'Essec Business School.
Philippe ZARLOWSKI	Professeur à l'ESCP Business School.

Table des matières

Introduction	1
---------------------	----------

Partie 1 – Concevoir

1 Fondements épistémologiques de la recherche	14
Section 1 L'épistémologie dans la recherche en management	15
Section 2 Qu'est-ce que la réalité ?	22
Section 3 Qu'est-ce que la connaissance ?	28
Section 4 Qu'est-ce qu'une connaissance valable ?	35
Section 5 La connaissance est-elle sans effet ?	40
2 Construction de l'objet de la recherche	47
Section 1 Qu'est-ce que l'objet de la recherche ?	50
Section 2 Les voies de construction de l'objet	62

3	Explorer et tester : les deux voies de la recherche	76
Section 1	Les raisonnements types du test et de l'exploration	78
Section 2	Les voies de l'exploration	89
Section 3	La voie du test	94
4	Quelles approches avec quelles données ?	105
Section 1	Le choix des données	107
Section 2	Le choix d'une approche : qualitative et/ou quantitative ?	118
5	Recherches sur le contenu et recherches sur le processus	129
Section 1	Recherches sur le contenu	131
Section 2	Recherches sur le processus	142
Section 3	Positionnement de la recherche	158

Partie 2 – Mettre en œuvre

6	Le design de la recherche	168
Section 1	Les démarches empiriques de recherche en management	171
Section 2	L'élaboration du design de la recherche	185
Section 3	Évolution du design au cours de la recherche	195
7	Comment lier concepts et données ?	202
Section 1	Fondement de la démarche de traduction	203
Section 2	Concevoir la démarche de traduction	214
8	Échantillon(s) : choix des individus et des cas	224
Section 1	Construire un échantillon dans les démarches d'enquête	227
Section 2	Construire des échantillons appariés : approches expérimentales et <i>case control design</i>	242
Section 3	Choisir des cas et des répondants dans les démarches qualitatives	246

9	La collecte des données et la gestion de leurs sources	255
Section 1	La collecte des données primaires dans les recherches quantitatives	257
Section 2	La collecte des données primaires dans les recherches qualitatives	266
Section 3	La collecte des données secondaires	283
Section 4	La confidentialité de la recherche et les sources de données	286
10	Validité et fiabilité de la recherche	290
Section 1	Validité du construit	292
Section 2	Fiabilité et validité de l'instrument de mesure	297
Section 3	La validité interne de la recherche	305
Section 4	La fiabilité de la recherche	310
Section 5	La validité externe de la recherche	317
Partie 3 – Analyser		
11	Construire un modèle	330
Section 1	Bases de la modélisation	332
Section 2	Élaborer un modèle avec des méthodes qualitatives	338
Section 3	Modélisation causale par une approche quantitative	357
12	Analyses longitudinales	378
Section 1	La considération du temps dans les recherches en management	379
Section 2	Les analyses longitudinales qualitatives	381
Section 3	Les méthodes d'analyses longitudinales quantitatives	389
13	Estimation statistique	396
Section 1	Logique générale des tests statistiques	397
Section 2	Mise en œuvre des tests paramétriques	407
Section 3	Mise en œuvre des tests non paramétriques	429
Section 4	Estimation statistique de relations causales entre variables	441

14	Méthodes de classification et de structuration	451
Section 1	Fondements des méthodes de classification et de structuration	452
Section 2	Mise en œuvre des principales méthodes	462
15	Analyse des réseaux	477
Section 1	Quand utiliser l'analyse des réseaux sociaux ?	478
Section 2	Collecter et préparer les données	480
Section 3	Analyser les données	489
16	Méthodes de simulation	503
Section 1	Fondements des méthodes de simulation	505
Section 2	Variété des méthodes	513
Section 3	Des défis méthodologiques	522
17	Exploitation des données textuelles	529
Section 1	Analyse de contenu	531
Section 2	Analyse de discours	540

Partie 4 – Diffuser

18	Publier	554
Section 1	L'article de recherche empirique	556
Section 2	Processus de l'écriture	564
Section 3	Deux évolutions récentes : la science ouverte et l'intelligence artificielle	567
19	L'environnement du chercheur	572
Section 1	Le directeur de recherche	573
Section 2	Les consortiums de recherche	577
Section 3	Les conférences académiques	578
Section 4	Les liens avec le monde non académique	584
	Bibliographie	588
	Index	632

Introduction

R.-A. THIETART

Partageant la même racine latine que « ménagement », mot français du XVI^e siècle dérivé de « ménager », soit disposer et régler avec soin et adresse, le management se définit comme la manière de conduire, de diriger, de structurer et de développer une organisation. Il touche tous les aspects organisationnels et décisionnels qui sous-tendent le fonctionnement de cette dernière. Il offre un champ riche et divers de recherche.

Le management concerne moins les procédures qu'il faut appliquer – qu'elles soient comptables, juridiques ou sociales – que l'animation de groupes de femmes et d'hommes qui doivent travailler ensemble dans le but d'une action collective finale. Le management définit les conditions de fonctionnement de l'entité sociale – entreprise, administration, institution – afin que chacun puisse contribuer au mieux à l'effort collectif. Le management trouve ainsi son application à tous les niveaux de l'organisation. Dans un cas, il s'agit de la répartition des rôles au sein d'un atelier de production, dans un autre, le management porte sur la définition des processus de pilotage de la stratégie d'une entreprise. Enfin, il peut s'appliquer à l'élaboration et à la mise en place de modes d'incitation et d'évaluation. De manière synthétique, le problème principal du management est de savoir comment faire vivre des individus et des groupes sociaux afin qu'ils puissent produire du collectif au-delà de la simple addition d'expertises individuelles. Le rôle du management est ainsi immense, car il conditionne le succès et le bon fonctionnement de nombreuses entreprises et organisations. C'est un rôle complexe qui traite de l'humain avec ses contradictions de nature cognitive – nous ne voyons tous ni la même chose ni de la même manière selon nos représentations du monde – et de nature émotionnelle, dont les origines sont enfouies dans notre inconscient.

Le management par son ouverture et son envergure offre au chercheur un domaine inépuisable de questions, des plus concrètes aux plus ésotériques. Les questions diffèrent en fonction de leur thème : étudier un *contenu* (par exemple, mettre en évidence les caractéristiques d'une organisation qui encourage ses membres à innover) ou analyser un *processus* (par exemple, découvrir comment les décisions sont prises dans des situations de crise). Les questions varient aussi selon leur *finalité*. Il peut s'agir, par exemple, de *décrire* une situation d'apprentissage organisationnel, c'est-à-dire une situation dans laquelle l'organisation, dans son ensemble, apprend ; d'*expliquer* le fonctionnement de la mémoire d'une organisation, c'est-à-dire *comprendre* les mécanismes qui font qu'au-delà des individus, c'est le collectif organisationnel qui se souvient ; de *prédire* les déterminants de la performance d'une stratégie, à savoir mettre en évidence les facteurs qui influencent les résultats que l'on peut attendre d'une stratégie donnée ; d'*établir* une norme de bon fonctionnement, ce qui revient à faire l'inventaire de ce qu'il est conseillé de réaliser pour que l'organisation fonctionne correctement. Enfin, les questions peuvent changer selon la *démarche* adoptée. Cette dernière peut consister, par exemple, à *construire* une nouvelle théorie des incitations ; à *tester* des propositions sur les motivations à la diversification ; à *classer*, grâce à l'observation empirique, les modes de coordination interentreprises ; à *élaborer* un nouveau concept en matière de connaissance organisationnelle ; à *retranscrire* grâce à une enquête les pratiques de gestion post-acquisition.

La finalité poursuivie et la démarche adoptée pour répondre à ces questions mènent à des combinaisons nombreuses. Par exemple, le chercheur peut souhaiter étudier un processus dans le but de le comprendre et d'élaborer sur cette base une nouvelle théorie ou d'en aménager une existante. Il peut, également, étudier ce même processus avec pour objectif de le décrire et fournir ainsi des observations complémentaires. Il peut, enfin, porter ses efforts sur l'analyse d'un contenu en partant d'un ensemble d'hypothèses dérivées de théories existantes dans le but de les confronter à l'observation. Une question de recherche n'est donc jamais limitée à un thème sans finalité, ni démarche : elle porte au contraire sur la combinaison d'un thème (quoi étudier ?), d'une finalité (pourquoi, dans quel but ?) et d'une démarche (comment procéder ?).

À cette combinaison, la diversité des méthodes utilisées et des théories mobilisées ajoute un degré de complexité supplémentaire, transformant le management en une source intarissable d'interrogations. La richesse du champ, en effet, n'est pas seulement limitée aux questions de recherche. Cette dernière repose également sur les fondements théoriques et les méthodologies auxquels le chercheur a recours. Comme dans toute science nouvelle, des paradigmes multiples coexistent, des pratiques diverses en matière de méthodes sont mises en œuvre, des théories nombreuses sont développées et utilisées. C'est à la fois la chance et le handicap de la recherche en management. Chance, dans la

mesure où l'imagination débridée coexiste avec la rigueur parfois sèche, mais nécessaire, de démarches très encadrées. Chance également, car de cette diversité peut émerger des voies nouvelles, des concepts innovants et des manières de faire différentes, sources de progrès. Handicap, car le meilleur coexiste avec le pire ; les chercheurs pouvant se réfugier derrière le prétexte, parfois justifié, de l'ouverture et de la nécessité d'adapter la démarche d'investigation aux problèmes étudiés.

Enfin, la recherche en management se caractérise par un paradoxe étroitement associé à la nature même de l'objet. Objet social vivant où la pratique et l'expérience des personnes qui en ont la charge donnent une légitimité et un droit. Du fait de son importance, le management est l'affaire de tous et non pas celle des seuls chercheurs. Tout le monde est expert et en parle, avec parfois beaucoup de compétences. Le management, en conséquence, n'est pas perçu comme nécessitant que des recherches spécifiques lui soient consacrées. C'est une affaire qui concerne toute la communauté, et ce quelle que soit sa légitimité. Et nous voilà piégés dans une boucle récursive où la recherche en management perd de son sens social du fait même de son importance. La recherche, en perdant de sa légitimité aux yeux de ceux-là mêmes qui la pratiquent, demeure ainsi trop souvent limitée aux cercles fermés des initiés qui ne se parlent qu'entre eux. Elle délaisse fréquemment ceux qu'elle est censée servir.

Afin de briser cette boucle et trier le bon grain de l'ivraie, afin de rendre légitimes et visibles des travaux souvent confidentiels, afin de trouver un juste milieu entre les extrêmes d'une recherche tournée vers elle-même et celle plus pratique mais de portée réduite, seuls des travaux caractérisés par un effort véritable de poursuite de la pertinence, de l'importance et de la rigueur peuvent faire la différence. Ces travaux existent déjà, et ce depuis de nombreuses années, et montrent la voie à suivre. C'est sur ces derniers que la recherche en management doit capitaliser.

Bien sûr, nul ne peut prétendre détenir la vérité, et la diversité des recherches antérieures tend à le prouver. Selon son expérience, son talent, ses croyances et ses valeurs, le chercheur penchera pour une approche plutôt que pour une autre. Bien que dans le passé les différences entre démarches aient été exacerbées, les recherches nouvelles en management tendent vers une réconciliation entre courants. C'est ainsi que des rapprochements se font entre les détenteurs de la connaissance pratique et ceux de la connaissance théorique, comme c'est le cas, par exemple, de la recherche-action. Rapprochements également entre épistémologies positivistes et constructivistes qui se veulent désormais « modérées ». Rapprochements enfin entre démarches qualitatives et quantitatives à des fins de triangulation. Le dogmatisme semble ainsi refluer au bénéfice d'approches mieux ancrées dans les problèmes et moins dans des schémas arbitraires. C'est un véritable progrès !

La recherche se nourrit d'expériences multiples. De leur confrontation peut émerger une meilleure compréhension des phénomènes organisationnels que l'on sou-

haite étudier. Cette affirmation peut choquer les partisans d'approches positivistes qui préfèrent progresser selon une démarche de réfutation. Toutefois, la diversité des approches, sans en rejeter une *a priori*, est source de richesse et de découverte dans un champ qui est encore loin d'être aussi formalisé que celui d'une science normale. De plus, par son ampleur, il est compréhensible, voire souhaitable, que la recherche en management ait recours à des méthodologies et à des épistémologies variées. Méthodologies dictées par la nature des objets étudiés et influencées par les traditions académiques souvent influencées par les croyances mêmes des chercheurs.

Bien qu'il s'agisse de stéréotypes, deux grands modèles de recherche coexistent. Le premier est le modèle dominant nord-américain caractérisé par des démarches quantitatives, déductives, mettant un fort accent sur des méthodes structurées et se limitant à un objet de recherche volontairement restreint à des fins de contrôle et de rigueur. L'ambition est ici, comme dans la science normale, de confronter la théorie aux faits avec parfois, pour conséquence, un accent immodéré sur la technique au détriment du fond. Le second est le modèle européen, plus qualitatif, inductif, souvent qualifié d'approximatif, où l'accent sur la méthode est modéré et où il n'y a pas de volonté véritable d'accumulation. L'objectif est là d'expliquer un problème dans son contexte, de manière globale, dans sa dynamique. L'attention est donnée au sens plus qu'à la méthode, souvent considérée comme secondaire.

Cette fracture apparente trouve ses racines dans les traditions respectives de recherche des deux continents. L'Europe a une longue tradition de recherche en sciences sociales et a été fortement influencée par les travaux sur la bureaucratie, les processus politiques et l'apprentissage de Weber, Marx et Piaget, rénovés par Crozier en France, Hickson en Grande-Bretagne et Mayntz en Allemagne. Le mouvement postmoderniste de Derrida et Lyotard et l'approche structurationniste de Giddens viennent compléter ce panorama. L'accent est mis sur la remise en cause des grands schémas existants, sur le global, sur une compréhension holiste des phénomènes organisationnels. On cherche à dénoncer les courants établis et à comprendre. La démarche s'inscrit plus dans une logique de confirmation graduelle de la loi, à la Carnap, que dans la logique de réfutation d'un Popper. La forte influence de ces courants parfois anciens se fait sentir dans la manière dont les recherches en management sont menées : plus qualitatives, plus inductives !

En Amérique du Nord, la tradition béhavioriste a longtemps été prégnante. Elle influence encore aujourd'hui la manière dont les recherches sont entreprises. Nous sommes dans le cadre de théories positives et de la science normale : il existe des lois qu'il suffit de découvrir. Pour ce faire, l'accumulation pas à pas de la connaissance dans le cadre d'une logique de réfutation est la seule voie. Bien que critiquée en Europe comme étant réductionniste, voire simpliste, cette recherche a fourni des résultats importants et a ouvert des voies nouvelles sur le plan théorique et empirique. Je ne citerai ici que les apports de l'économie institutionnelle et des incitations, ceux de l'évolutionnisme, des réseaux sociaux, de la complexité et ceux enfin

des ressources pour illustrer les quelques contributions récentes de ce courant. Bien entendu, des exceptions remarquables existent et il serait faux de penser que seules des recherches quantitative et logico-déductive sont menées dans le monde anglo-saxon. Les contre-exemples sont nombreux, pour preuve les apports influents d'auteurs tels que Perrow, Weick, Whyte ou bien encore Burgelman, Mintzberg, Pfeffer, Starbuck et van Mannen.

Au-delà des querelles de chapelle et de l'opposition, parfois stérile, entre courants, le problème demeure de savoir comment étudier le management. Quelles sont les questions qu'un chercheur doit se poser lorsqu'il aborde un problème de management ? Et qu'est-ce que le management ? une pratique ou une science ? une réalité objective ou un ensemble de représentations ? L'objet du management existe-t-il ou est-ce, plus encore que dans d'autres domaines, un phénomène fugace qui échappe constamment à celui qui l'observe ? Appréhende-t-on la réalité en management ou est-on un acteur de sa construction ? Comment à partir d'*a priori* sur ce qu'est l'objet de recherche peut-on élaborer une démarche d'investigation qui se veut rigoureuse et convaincante ? De quels outils dispose-t-on pour décrire et comprendre ce que l'on observe ? Et comment observe-t-on ? Doit-on faire le choix d'une démarche spécifique de recherche ou peut-on mélanger les styles ? Voilà quelques-unes des questions qu'un chercheur doit se poser lorsqu'il aborde un problème de management et veut en découvrir le sens. Seul le but de la recherche ne doit pas être oublié, à savoir éclairer et aider les acteurs qui sont confrontés aux problèmes concrets de management. C'est l'ambition de ce livre que de faire se poser des questions aux chercheurs et leur offrir des pistes de réponses.

Méthodes de recherche en management est le résultat d'une aventure intellectuelle intense qui a duré trois ans et qui perdure. Le but poursuivi était de rédiger un ouvrage qui couvre les aspects principaux de la recherche en management, moins sous un angle théorique que fondé sur les difficultés concrètes auxquelles un chercheur se trouve confronté lors de ses investigations. Il ne s'agissait pas de refaire ce que d'autres ouvrages offraient avec talent, à savoir un recueil de techniques, une boîte à outils à l'usage du chercheur, mais de se mettre à la place de ce dernier lorsqu'il commençait, à partir d'une idée, à élaborer un plan de recherche.

Ce faisant, il fallait, en revanche, mettre l'accent sur l'aspect circulaire et itératif du processus d'investigation. Rares, en effet, sont les situations où le chercheur peut mettre en œuvre, sans coup faillir, un plan établi *a priori*. Plus nombreuses sont les recherches où la démarche doit être régulièrement ajustée en fonction des contingences qui apparaissent chemin faisant. Un terrain d'observation peut se tarir prématurément, une technique d'analyse peut se révéler insatisfaisante à l'usage, les conditions d'observation au sein d'une organisation peuvent évoluer, remettant en cause les orientations méthodologiques initiales. Plus encore que dans d'autres domaines, tels que les sciences physiques, le déroulement de la recherche en management est fait d'incertitude et de maîtrise très imparfaite du champ d'observation.

C'est seulement lorsque le terrain se dévoile dans sa complexité et ses aspects inattendus que le chercheur peut trouver une voie et s'y tenir. C'est de la qualité de l'aller-retour dialectique, dans la cohérence et la pertinence, entre objectif, méthode et analyse, qu'une bonne recherche peut émerger. Il ne s'agit pas pour autant de rejeter l'idée selon laquelle il existe des étapes à suivre pour mener à bien une recherche. Il faut en revanche accepter le fait qu'une fois établi, un plan de recherche n'est pas immuable, que ce dernier peut évoluer et que les choix initialement faits peuvent être remis en question en fonction des problèmes rencontrés. Toutefois, les ajustements, lorsqu'ils ont lieu, doivent se faire avec rigueur et cohérence. Le changement d'une pièce de l'édifice épistémologique-méthodologique peut entraîner des répercussions multiples dont l'importance doit être appréciée. Ce caractère contingent est typique des recherches en management dont le contexte est difficilement contrôlable. Il est ici nécessaire de faire preuve d'un certain opportunisme face à la réalité mouvante des organisations.

L'ouvrage est le fruit du travail collectif d'universitaires, de professeurs, de maîtres de conférences, de chercheurs en grandes écoles et universités qui, depuis vingt-cinq ans, avec des éditions mises à jour régulièrement, ont souhaité répondre aux nombreuses questions qu'un chercheur se pose au cours d'une recherche. Le plan de l'ouvrage, qui se voulait au départ sans début ni fin, est présenté selon une logique reconstruite, celle d'une recherche idéale. Les chapitres s'enchaînent pour des raisons matérielles de façon linéaire. Néanmoins, ils sont liés les uns les autres au sein d'un vaste réseau où chaque élément influence et est influencé par l'ensemble des parties qui le composent. L'esprit de l'ouvrage peut sembler paradoxal dans la mesure où l'idéal de la recherche en management est remis en cause. L'idéal type n'existe pas dans l'absolu, sauf dans la rigueur et la conviction de la restitution discursive du travail accompli. C'est un idéal relatif, un idéal contextualisé qui est présenté et mis en perspective tout au long des lignes qui suivent.

L'ouvrage est construit de manière à répondre aux interrogations qu'un chercheur se pose avant, pendant et après sa recherche. Les différents chapitres ont été écrits pour être à la fois indépendants et interdépendants. Indépendants dans le traitement d'un thème donné et interdépendants dans la mesure où les orientations qu'ils suggèrent sont contingentes des *a priori* épistémologiques et des choix méthodologiques qui ont été faits. À titre d'anecdote, l'ouvrage avait été initialement imaginé sous forme cylindrique et sans pagination afin de mettre l'accent sur l'aspect circulaire de la démarche de recherche. Comme vous le constatez, l'idée a été abandonnée. Que penseriez-vous si vous teniez en ce moment même un « cylivre » ou un « lilindre » entre vos mains ? Sans évoquer les problèmes de rangement dans une serviette plate ou sur une étagère ! Le choix a donc été fait d'articuler l'ensemble des chapitres de manière « logique », c'est-à-dire en commençant par les questions épistémologiques qu'un chercheur peut se poser au début de son investigation et en terminant par les aspects de rédaction et de diffusion des résultats.

L'ouvrage est composé de quatre parties principales : « Concevoir », « Mettre en œuvre », « Analyser » et « Diffuser ». La première partie, « Concevoir », couvre les grandes questions en amont du travail de recherche sur la nature de la réalité (construite ou donnée) à appréhender, sur ce que l'on se propose d'étudier (la problématique), sur la finalité de la recherche (test ou construction), sur la nature de l'approche à adopter (qualitative ou quantitative) et enfin sur la démarche que l'on va retenir (processus ou contenu). La deuxième partie, « Mettre en œuvre », nous fait entrer dans le cœur de la recherche. Il s'agit ici de choisir la méthodologie : définition de l'architecture de recherche, choix du terrain, sélection des instruments de mesure, recueil de données, validation des observations. La troisième partie, « Analyser », aborde un aspect plus technique, celui des outils à la disposition du chercheur pour trouver du sens dans la masse d'informations qu'il a pu collecter. Parmi ces outils, nous aborderons les analyses causales, longitudinales et de processus, la simulation, les méthodes de classification, les analyses de comparaison, des réseaux, des discours et représentations. Ces méthodes et analyses sont celles les plus couramment employées dans les recherches en management. Enfin, la quatrième partie, « Diffuser », nous entraîne sur la voie de la transmission du savoir, une fois ce dernier créé. Il s'agit ici de le communiquer dans une forme appropriée et de connaître les réseaux au sein desquels il peut être valorisé.

Ces parties ne doivent être perçues ni comme des carcans ni comme une séquence ordonnée en dehors de laquelle il n'y aurait pas de salut. Il n'est pas rare que dans une recherche, on remette en cause des phases antérieures afin de s'adapter aux contraintes de cette dernière. Ces parties ne sont là qu'en tant que structure temporaire permettant de donner du sens à la présentation d'ensemble. Le lecteur peut aussi bien lire le livre de manière séquentielle, selon la présentation retenue, de la première à la dernière page, que sauter des parties. Selon ses besoins, il peut aller directement à un chapitre particulier s'il souhaite approfondir un point spécifique.

Chacune des parties est subdivisée en chapitres. L'ordre des chapitres des parties une et deux suit un ordre traditionnel. Toutefois, lors d'une recherche, il n'est pas exclu que des allers-retours constants se fassent entre chapitres et que des choix méthodologiques soient en contradiction avec les orientations épistémologiques prises très en amont. Dans les parties trois et quatre, l'ordre des chapitres n'est pas fondamental. Il s'agit de techniques spécifiques et de conseils d'ensemble.

Dans un premier chapitre, « Fondements épistémologiques de la recherche », Florence Allard-Poesi et Véronique Perret répondent aux questions de savoir quel est le statut de la connaissance scientifique, comment cette dernière est engendrée et quelle est sa valeur. Ces questions, apparemment très en amont d'une démarche de recherche, sont en fait au cœur de toute investigation. Les *a priori* du chercheur sur ce qu'est la connaissance scientifique vont induire sa manière de voir la « réalité », et ce faisant influencer les méthodes qu'il mobilise pour comprendre, expliquer, décrire ou prédire. Le deuxième chapitre, « Construction de l'objet de la recherche »

par Florence Allard-Poesi et Garance Maréchal, aborde la définition de l'objet de recherche, c'est-à-dire la problématique à laquelle le chercheur va s'efforcer de répondre. Il s'agit ici de construire la question grâce à laquelle la réalité sera interrogée, question qui guidera la démarche d'ensemble. Après les interrogations sur la nature de la connaissance scientifique, nous cernons un peu plus ce que le chercheur souhaite faire. Dans le chapitre suivant, « Explorer et tester », Sandra Charreire-Petit et Florence Durieux précisent la manière selon laquelle la démarche de recherche sera entreprise. Que va-t-on faire ? Confronter une théorie à la réalité ? Ou bien, à partir de la « réalité », élaborer un nouveau cadre théorique ? Ou bien encore, faire œuvre de construction théorique et confronter cette dernière aux observations empiriques ? À ces questions, il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises réponses. Seule leur cohérence avec les choix précédemment faits importe. Au chapitre quatre, « Quelles approches avec quelles données ? », Jérôme Ibert et Philippe Baumard montrent que l'un des choix essentiels que le chercheur doit faire est celui de l'approche à adopter et des données à mobiliser. Ils nous proposent ici de faire le lien entre finalité de la recherche (décrire, expliquer, prédire, établir une norme), approche à adopter pour répondre à cette finalité (qualitative, quantitative) et données à mobiliser. Dans le cinquième chapitre, « Recherches sur le contenu et recherches sur le processus », Corinne Grenier et Emmanuel Josserand proposent deux grandes orientations en matière de recherche : étudier un contenu, à savoir l'étude statique d'un état en termes de « stock » ou étudier un processus, c'est-à-dire l'analyse dynamique en termes de flux. Selon eux, c'est davantage la formulation de la question de recherche et le choix de la méthode que la nature de la recherche elle-même qui dictent la différence entre ces deux approches. Ce chapitre clôt la première partie de l'ouvrage – « Concevoir » – qui pose les choix épistémologiques et d'orientation de la recherche.

Dans la deuxième partie du livre, « Mettre en œuvre », nous abordons des aspects plus opérationnels. Des réponses sont apportées aux questions qu'un chercheur se pose sur les étapes à suivre, la nature et la manière de ce qu'il faut observer, sur l'établissement de la validité des résultats. Il s'agit d'une étape indispensable, car d'elle dépend la manière de conduire dans le concret la recherche. Cette partie commence par le sixième chapitre, « Le design de la recherche » d'Isabelle Royer et Philippe Zarlowski. Par design, il faut entendre l'articulation des différentes étapes d'une recherche : établissement d'une problématique, revue de la littérature, collecte et analyse de données, présentation des résultats. Dans le chapitre, les différentes étapes d'élaboration d'un design de recherche sont mises en évidence. De même, les relations entre positionnement épistémologique et méthodologie d'une part, et design de recherche et maturité de la connaissance d'autre part, sont abordées. La nécessaire évolution du design initial en fonction des contingences et émergences est rappelée. Dans le chapitre sept, « Comment lier concepts et données ? » de Jacques Angot et Patricia Milano, nous entrons au cœur de la mise en œuvre. Il s'agit pour le chercheur de savoir comment il va faire le lien entre le monde empirique et le

monde théorique. L'appréhension du monde empirique dépend non seulement du degré de connaissance que le chercheur peut avoir du monde théorique, mais aussi de son positionnement épistémologique qui va induire sa manière de « mesurer » en pratique ce qu'il observe. Dans le chapitre huit, « Échantillon(s) », Isabelle Royer et Philippe Zarlowski posent la question de savoir à partir de quels éléments recueillir des données. Nous traitons là du choix et de la constitution d'échantillons, qu'ils soient composés d'un grand nombre d'individus, comme c'est le cas de recherches nécessitant un traitement quantitatif, ou bien d'un nombre réduit, comme pour les démarches d'analyse de cas en profondeur. Les méthodes de sélection et les biais qui peuvent exister sont appréhendés. Le chapitre neuf « La collecte des données et la gestion de leurs sources » de Philippe Baumard, Carole Donada, Jérôme Ibert et Jean-Marc Xuereb, présente les différents instruments de collecte de données primaires et secondaires, qu'il s'agisse de données qualitatives ou de données quantitatives. C'est là une étape cruciale de la recherche, les données collectées et leur qualité en constituant le matériau de base. Le chapitre met également l'accent sur la collecte de données permettant de prendre en compte la relation entre le sujet, la source de données, et le chercheur. Dans le chapitre dix, « Validité et fiabilité de la recherche », dernier chapitre de la partie « Mettre en œuvre », Corinne Grenier, Carole Drucker-Godard et Sylvie Ehlinger soulèvent le problème de savoir si ce qui est décrit représente bien le phénomène étudié (validité) et si ce qui est présenté l'aurait été fait de manière similaire, ou à des moments différents, par d'autres observateurs (fiabilité). Plusieurs types de validité sont ainsi abordés : validité du construit, validité de mesure, validité interne, validité externe. Enfin, la fiabilité et la manière de l'améliorer sont également traitées, et ce dans le cas de recherches quantitatives aussi bien que qualitatives.

Dans la troisième partie du livre, « Analyser », nous entrons dans les domaines plus techniques de la recherche. Nous entrouvrons la boîte à outils. Le choix du type d'analyse n'est pas neutre : il correspond à ce dont un chercheur en management a généralement besoin pour traiter et analyser ses données. Le premier chapitre de cette troisième partie, le chapitre onze, « Construire un modèle » d'Ababacar Mbengue, Isabelle Derumez-Vandangeon et Lionel Garreau, répond à la question de savoir comment construire et tester des relations causales entre variables. Pour ce faire, les auteurs rappellent que le test de relations causales passe d'abord par une phase de modélisation que l'on peut décliner en quatre phases : la spécification du phénomène, la spécification des concepts et variables, la spécification des relations entre variables et concepts du modèle et, enfin, le test. Dans le chapitre douze sur les « Analyses longitudinales », Bernard Forgues, Isabelle Derumez-Vandangeon et Lionel Garreau abordent l'étude de phénomènes au cours du temps, études qui sont des plus fréquentes dans la recherche en management. Le but est ici de comprendre une dynamique d'évolution d'une ou plusieurs variables. Dans ce chapitre, des méthodes d'analyse aussi bien quantitatives (analyse des événements, méthodes séquentielles, analyse de cohorte) que qualitatives (matrice chronologique, analyse

de cycles et de phases, approches « *organizing* ») sont décrites et expliquées. Le chapitre treize, sur « L'estimation statistique » d'Ababacar Mbengue, rappelle l'importance du respect des hypothèses sous-jacentes à l'utilisation d'un test, sans lequel les résultats ne peuvent avoir de sens. Il met ensuite l'accent sur l'estimation statistique (OLS, Probit, Logit) ainsi que sur les problèmes souvent rencontrés tels que les biais d'endogénéité et de non-indépendance des variables. Dans le quatorzième chapitre, « Méthodes de classification et de structuration », Carole Donada et Ababacar Mbengue présentent les techniques employées pour organiser et simplifier de grandes masses de données. D'une part, les méthodes de classification permettent de décomposer un ensemble constitué d'un grand nombre d'objets différents en un nombre réduit de classes composées d'objets similaires. D'autre part, les méthodes de structuration permettent de découvrir les facteurs ou dimensions qui sont la structure sous-jacente à un ensemble de données. Le chapitre quinze, « Analyse des réseaux » d'Emmanuel Josserand Jacques Angot et Barthélémy Chollet, présente les méthodes à la disposition du chercheur pour étudier les relations qui existent entre individus, ce terme devant être compris au sens large. Il peut s'agir ici de relations interindividuelles au sein d'une organisation, de relations entre entités composant cette dernière ou bien encore de relations qu'elle entretient avec d'autres organisations. Ces méthodes peuvent également être utilisées pour identifier les acteurs qui jouent un rôle particulier et pour mieux comprendre les relations de pouvoir, d'influence et de communication. Avec le chapitre seize, Manuel Cartier aborde un ensemble de méthodes qui ont connu un engouement récent : les méthodes de simulation. Favorisée par la disponibilité d'ordinateurs performants et par celle de progiciels relativement faciles à maîtriser, la simulation permet d'observer en « laboratoire » des phénomènes qu'il serait impossible d'étudier dans la réalité. Il s'agit là de méthodes puissantes qui, si bien maîtrisées, permettent au chercheur en management de faire progresser plus encore la connaissance dans son domaine. Parmi les méthodes présentées, les automates cellulaires, le modèle NK et les algorithmes génétiques sont plus particulièrement étudiés. De plus, les démarches de validation, trop souvent mises de côté, sont abordées. Le chapitre dix-sept, « Exploitation des données textuelles » d'Antoine Blanc, Carole Drucker-Godard et Sylvie Ehlinger, nous montre comment dépouiller, classer et analyser les informations contenues dans un document, une communication, un discours. Le but est ici, de nouveau, de donner un sens à une masse considérable de données contenues dans le verbe ou l'écrit. Les méthodes et démarches d'analyse de contenu et de discours y sont présentées en prenant le point de vue du chercheur.

La quatrième partie de l'ouvrage, « Diffuser », nous emmène dans un domaine apparemment secondaire, mais qui est néanmoins capital. Il s'agit là de communiquer son savoir, de diffuser les résultats de sa recherche, de transmettre à un réseau de chercheurs les fruits de son labeur afin que le travail accompli ne reste pas un simple exercice, certes exaltant, mais limité à un individu ou à un petit groupe d'initiés. Dans le chapitre dix-huit, « Publier », Bernard Forgues nous présente les divers

supports de communication d'une recherche, nous explique également quelles sont les conventions à respecter dans un article et nous donne des conseils quant à la rédaction de la présentation d'une recherche et de ses résultats. Il souligne enfin l'importance de cette phase qui, comme il le rappelle, permet de donner du sens au travail accompli qui doit être compris comme une étape dans un processus social. Dans le chapitre dix-neuf, dernier chapitre de l'ouvrage, « L'environnement du chercheur », Jean-Marc Xuereb donne des conseils quant à la gestion de son entourage professionnel. Qu'il s'agisse, dans un premier temps, du choix d'un directeur de recherche et puis, plus tard, de la construction d'un réseau de chercheurs par le biais d'associations professionnelles auprès desquelles la recherche pourra être diffusée.

Comme on peut rapidement s'en rendre compte, la variété des thèmes abordés reflète l'amplitude des savoirs qu'un chercheur en management doit posséder. Toutefois, une distinction doit être faite entre le savoir récurrent, qui doit être maîtrisé quel que soit le type de recherche (parties une, deux et quatre), et le savoir à mobiliser en fonction du problème à étudier (partie trois). De plus, des choix ont été faits dans chaque chapitre. Un lecteur averti peut être déçu par le degré de développement de certains des domaines couverts. Il s'agit d'une décision délibérée. Il ne s'agissait pas ici de faire aussi bien que d'autres ouvrages spécialisés, mais de rappeler au chercheur les questions qu'il doit se poser et les réponses possibles qui existent et dont il peut s'inspirer. Chaque fois que des développements plus techniques étaient nécessaires, des renvois à des ouvrages spécialisés ont été faits. De plus, à la fin de chaque chapitre, quelques références de base sont proposées afin de donner au lecteur une première approche sur le sujet qu'il souhaiterait approfondir.

L'aventure de rédaction et de réflexion sur les *Méthodes de recherche en management* continue dans cette cinquième édition entièrement rénovée. C'est un beau projet dans lequel chacun fait part de son expérience en recherche. Le livre est le témoignage de celles et ceux qui pratiquent au quotidien ce qu'elles et ils écrivent. Il ne s'agit pas d'un collage d'expériences vécues par d'autres, mais bien d'une construction collective à partir de pratiques individuelles. C'est au lecteur à présent de prendre la relève dans l'espoir que cet ouvrage l'aidera à contribuer au mieux à la recherche en management.

Partie

1

Fondements épistémologiques de la recherche	Chapitre 1
Construction de l'objet de la recherche	Chapitre 2
Explorer et tester : les deux voies de la recherche	Chapitre 3
Quelles approches avec quelles données ?	Chapitre 4
Recherches sur le contenu et recherches sur le processus	Chapitre 5

Concevoir

Dans cette première partie, le lecteur est invité à s'interroger sur la nature et la finalité de la recherche qu'il souhaite entreprendre. Les choix explicites ou implicites qu'il va faire ne sont pas neutres vis-à-vis du type de recherche ou de la manière de conduire cette dernière. Une question importante concerne sa conception de la réalité des phénomènes de management qu'il souhaite étudier. Est-ce une réalité objective ? Auquel cas, faut-il développer et choisir les instruments de mesure adéquats pour l'étudier ? Ou bien s'agit-il d'une réalité construite, sans essence en dehors du chercheur, qui s'échappe et se transforme au fur et à mesure que l'on pense s'en approcher ? Une fois ce premier problème clarifié, le chercheur doit préciser l'objet de recherche, c'est-à-dire ce qu'il souhaite entreprendre. Là encore, la réponse n'est pas aussi nette qu'on pourrait le souhaiter. Nous montrons que l'objet est construit et ne peut être, sauf de manière artificielle, donné. C'est un objet mouvant, réactif, contingent de la conception et du déroulement de la recherche. L'objet étant précisé, le chercheur doit décider de la finalité poursuivie. À cette fin, il dispose de deux grandes orientations. La première consiste à construire un nouveau cadre théorique à partir, entre autres, de ses observations. La seconde est de tester une théorie, à savoir confronter théorie et observations empiriques. Il doit décider d'une approche qualitative ou quantitative, ou d'un mélange entre les deux, et d'un type de données à mobiliser ; décision qui se doit d'être en cohérence avec la finalité. Enfin, il s'agit d'opter pour une manière d'aborder la question de recherche : recherche sur un contenu, c'est-à-dire sur un état, ou recherche sur un processus, c'est-à-dire sur une dynamique. En fonction des réponses, les méthodologies utilisées seront différentes, d'où l'importance de réfléchir très en amont quant à la nature, la finalité, le type de recherche et la source empirique dont le chercheur dispose ou qu'il souhaite utiliser.

Chapitre

1

Fondements épistémologiques de la recherche

Florence ALLARD-POESI et Véronique PERRET

RÉSUMÉ

- Tout travail de recherche repose sur une certaine vision du monde, utilise une méthodologie, propose des résultats visant à comprendre, expliquer, prédire ou transformer. Une explicitation de ces présupposés épistémologiques permet de contrôler la démarche de recherche, d'accroître la valeur de la connaissance qui en est issue et de mieux saisir nombre de débats entre courants théoriques.
- L'objet de ce chapitre est d'aider le chercheur à conduire cette réflexion épistémologique en l'invitant à s'interroger sur les quatre dimensions suivantes : quel est ce réel que l'on cherche à appréhender ? Quelle est la nature de la connaissance produite ? Quels sont la valeur et le statut de cette connaissance ? Quelles sont ses incidences sur le réel étudié ? Des éléments de réponse sont proposés en distinguant à grands traits les postures que défendent les différents paradigmes caractéristiques de notre champ de recherche, le management.

SOMMAIRE

- SECTION 1** L'épistémologie dans la recherche en management
- SECTION 2** Qu'est-ce que la réalité ?
- SECTION 3** Qu'est-ce que la connaissance ?
- SECTION 4** Qu'est-ce qu'une connaissance valable ?
- SECTION 5** La connaissance est-elle sans effet ?

L'épistémologie peut se définir comme la discipline philosophique qui vise à établir les fondements de la science. En ce sens, elle cherche à caractériser la science afin d'estimer la valeur logique et cognitive des connaissances qu'elle produit pour décider si elles peuvent prétendre se rapprocher de l'idéal d'une connaissance certaine et authentiquement justifiée (Soler, 2019). Cette définition normative tend à s'effacer aujourd'hui au profit d'une conception plus ouverte qui considère l'épistémologie comme une activité réflexive qui porte sur la manière dont les connaissances sont produites et justifiées. L'épistémologie se définit alors plutôt comme « l'étude de la constitution des connaissances valables » (Piaget, 1967 : 6).

Partant de cette définition, on peut convenir que la réflexion épistémologique peut se déployer sur quatre dimensions :

- une dimension ontologique, qui questionne la nature de la réalité à connaître ;
- une dimension épistémique, qui interroge la nature de la connaissance produite ;
- une dimension méthodologique, qui porte sur la manière dont la connaissance est produite et justifiée ;
- une dimension axiologique, qui interroge les valeurs portées par la connaissance.

Comme nous le verrons, en fonction d'une acception large ou étroite de l'épistémologie, la place et le rôle accordés à ces quatre dimensions diffèrent quand il s'agit de définir ce qu'est une « connaissance valable ».

Cependant, quels que soient les contours qu'on lui donne, l'épistémologie est consubstantielle au travail scientifique (Martinet, 2000). Toute recherche repose sur une certaine conception de son objet de connaissance ; utilise des méthodes de nature variée (expérimentale, historique, discursive, statistique...) reposant sur des critères de validité spécifiques ; avance des résultats visant à expliquer, prédire, prescrire, comprendre ou encore construire et transformer le monde auquel elle s'adresse.

La réflexion épistémologique, en ce qu'elle invite à expliciter les présupposés et justifier les choix effectués à ces différentes étapes, est en outre un puissant outil d'innovation pour la recherche en permettant de dépasser la simple quête de cohérence entre l'analyse et les objets de cette analyse.

Section 1

L'ÉPISTÉMOLOGIE DANS LA RECHERCHE EN MANAGEMENT

Appréhender les présupposés et hypothèses implicites et participer aux débats épistémologiques structurant son champ de recherche, expliciter sa démarche et construire son projet scientifique dans un souci de cohérence et de pertinence par la mise en pratique des outils de la réflexion épistémologique : tels étaient, dès 1999,

date de la première édition, les objectifs de ce premier chapitre de l'ouvrage *Méthodes de recherche en management* (Girod-Séville et Perret, 1999). À cette époque, si quelques ouvrages précurseurs invitaient à l'exploration des grandes questions épistémologiques dans le champ des sciences de l'organisation (Burrell et Morgan, 1979 ; Hatch, 1997 ; Martinet, 2000 ; Le Moigne, 1995), peu de travaux en proposaient un panorama synthétique. Le constat que l'on peut faire aujourd'hui, vingt-six ans après, n'est plus le même. L'épistémologie est enseignée dans la plupart des programmes d'initiation et de formation à la recherche et de nombreux travaux sont venus compléter les références à disposition du chercheur pour appréhender les débats épistémologiques propres à notre discipline (McAuley *et al.*, 2007 ; Avenier et Gavard-Perret, 2018 ; Dumez, 2021, par exemple).

Avant d'examiner plus précisément ces différents débats dans les sections suivantes, il est utile de les replacer dans le contexte des trois grands référentiels dont les sciences de gestion s'inspirent.

1 Le référentiel des sciences de la nature

Les sciences de la nature ont souvent été présentées comme porteuses d'une conception homogène de « la » science susceptible, à ce titre, de s'appliquer à l'ensemble des disciplines scientifiques quel que soit leur objet. Historiquement portée par le positivisme (Comte, 1844), cette conception de la science a connu de nombreuses évolutions. Au début du xx^e siècle, le Cercle de Vienne souhaitait démarquer la connaissance scientifique d'autres formes de savoirs (de nature métaphysique ou éthique notamment) par l'établissement de règles de constitution de ce savoir. Ce modèle, identifié sous le label du positivisme logique, a été enrichi et amendé par les réflexions réformatrices de Carnap ou par celles plus radicales d'auteurs comme Popper ou Lakatos. Ce référentiel réformateur, le post-positivisme, se caractérise par la place prépondérante qu'il accorde à des dispositifs méthodologiques marqués par la quantification, l'expérimentation et à la validation empirique des énoncés selon un principe hypothético-déductif ; une visée de découverte de la vérité et la nature explicative des connaissances scientifiques ; la revendication d'une posture de neutralité et d'objectivité du chercheur et de sa démarche. Ce référentiel reste encore dominant dans la plupart des disciplines, y compris celles n'ayant pas pour objet le monde naturel.

2 Le référentiel des sciences humaines et sociales

La domination du modèle scientifique hérité des sciences de la nature est dénoncée par un grand nombre de disciplines appartenant au champ des sciences humaines et sociales (Steinmetz, 2005). Cette controverse repose sur la revendication des

spécificités des objets propres à ces disciplines qui ne peuvent se concevoir comme des choses¹ et des effets des connaissances produites sur le réel étudié (voir Adler *et al.*, 2008 ; Sousa, 2015).

Le référentiel des sciences humaines et sociales se construit autour de caractéristiques qu'il est fréquent de rassembler sous le label de constructionnisme² (Hacking, 2001). L'interprétativiste souligne la nature intentionnelle et finalisée de l'activité humaine ainsi que le caractère interactionnel, discursif et processuel des pratiques sociales. Les approches visant la découverte de régularités causales stables sont écartées au profit d'une posture interprétativiste qui s'appuie sur des méthodologies compréhensives, mieux à même de saisir la nature construite des phénomènes sociaux. Ces méthodologies visent en priorité à comprendre le sens plutôt qu'à expliquer la fréquence et à saisir comment le sens se construit dans et par les interactions, les pratiques et les discours.

Les travaux qui s'inscrivent dans ce référentiel des sciences sociales conçoivent la réalité sociale comme dépendante de contextes historiques toujours singuliers (Passeron, 1991). La connaissance, dans ce cadre, ne peut donc que difficilement se départir des contingences qui façonnent la réalité et qu'elle contribue en retour à construire. Appliquée aux pratiques scientifiques par les travaux de la sociologie des sciences (voir par exemple Latour et Woolgar, 1979 ; Callon et Latour, 1991), cette conception de la construction sociale de la réalité a contribué à nourrir une vision relativiste de la connaissance scientifique. Elle conduit également à remettre en cause la neutralité de la science et l'indépendance de l'activité scientifique à l'égard de la société (Bonneuil et Joly, 2013). À cet égard, les conséquences des connaissances produites et les questions éthiques et politiques qu'elles soulèvent deviennent un élément central de la réflexion épistémologique. Divers courants (par exemple le postmodernisme, le poststructuralisme, les épistémologies du Sud), que l'on regroupe ici sous le label d'approches critiques, s'emparent tout particulièrement de ces questionnements.

Revendiquer l'appartenance des sciences de gestion aux sciences sociales n'est donc pas neutre. Cette revendication porte une volonté de démarcation par rapport à une conception et une pratique scientifiques adoptant, souvent implicitement, les cadres et les présupposés des sciences de la nature. Elle amène à souligner la nature complexe et contextuelle de nos objets de recherche et elle n'est pas sans incidence sur les choix méthodologiques, le statut et la valeur des connaissances produites, nous le verrons dans la section 4.

1. Cette expression reprend le titre de l'ouvrage de Jules Monnerot de 1946 *Les faits sociaux ne sont pas des choses*, publié aux éditions Gallimard, qui dénonçait la conception déterministe et physicaliste de la sociologie durkheimienne.

2. Le constructionnisme ou constructivisme social (Keucheyan, 2007 ; Berthelot, 2008), s'il peut être considéré comme un référentiel structurant des sciences sociales, notamment en sociologie, est loin cependant d'en être l'unique paradigme et est l'objet de nombreuses controverses.

3 Le référentiel des sciences de l'ingénieur³

Relevant le rôle central des outils, technologies et dispositifs (Berry, 1983 ; Aggeri et Labatut, 2010 ; Gilbert et Raulet-Croset, 2021) et des activités de conception d'artefacts dans notre discipline, certains chercheurs ont rapproché les sciences de gestion des sciences de l'ingénieur (Chanal *et al.*, 1997). La visée de ces recherches n'est plus principalement d'expliquer la réalité, ni de comprendre comment elle se construit, mais plutôt de concevoir et de construire une « réalité ». Empruntant la figure de l'ingénieur, ou celle de l'architecte, ce référentiel invite à considérer la recherche comme le développement « de connaissances pertinentes pour la mise en œuvre d'artefacts ayant les propriétés désirées dans les contextes où ils sont mis en œuvre » (Avenier et Gavard-Perret, 2018 : 21). Si, comme dans le référentiel des sciences sociales, l'intentionnalité et la finalité de l'action sont centrales, c'est ici celles du chercheur et du projet de connaissance qui sont au cœur de la réflexion épistémologique. Remettant en question la séparation entre connaissance et action, le rapport d'interaction entre sujet et objet (projet) de connaissance est particulièrement examiné. Sur le plan méthodologique, même si toutes les démarches de recherche-action ne s'inscrivent pas dans ce référentiel (Allard-Poesi et Perret, 2004), les designs de recherche-intervention y occupent une place importante (David, 2000b).

Von Glaserfeld (1988) a proposé le label de constructivisme radical pour qualifier cette conception de l'épistémologie qui peut être synthétisée autour de deux propositions (Riegler et Quale, 2010) :

- 1) La connaissance n'est pas reçue passivement, mais est apprise au travers d'un processus actif de construction du chercheur.
- 2) La fonction du processus d'apprentissage est l'adaptation, et sert non pas la découverte d'une réalité ontologique existant objectivement, mais l'organisation du monde expérientiel du chercheur.

La réflexion centrale que ce référentiel porte sur l'action et à l'action en situation de gestion (Girin, 1990 ; Journé et Raulet-Croset, 2008) rejoint les préoccupations de la philosophie pragmatiste et permet d'envisager des critères communs d'évaluation des connaissances basés sur la notion de vérité-adéquation plutôt que de vérité-correspondance (Girod-Séville et Perret, 2002). Le constructivisme ingénierique⁴ (Martinet, 2000) s'inscrit dans cette orientation épistémologique.

3. Il n'y a pas d'appellation stabilisée de ce référentiel. En revendiquant l'héritage de Piaget (1970), de Simon (1981) et de Le Moigne (1994), certains auteurs parlent de sciences de l'artificiel (Avenier et Gavard-Perret, 2018) ou encore de sciences de la conception (David *et al.*, 2000). Les disciplines pouvant entrer dans ce référentiel sont également éclectiques : Les sciences informatiques, les sciences de la communication, les sciences de la décision (Roy, 2000), l'ergonomie (Rabardel, 2005), les sciences de l'éducation (Barbier, 2007) ou encore les sciences et techniques des activités physiques et sportives (Quidu, 2011).

4. Le label de constructivisme pragmatique est proposé par Avenier et Gavard-Perret (2018).

Revendiquer l'appartenance des sciences de gestion au référentiel des sciences de l'ingénieur est une prise de position qui les démarque du référentiel des sciences de la nature. La nature complexe des situations de gestion et les dimensions humaines et sociales qui gouvernent la construction des artefacts gestionnaires conduisent le chercheur ingénierique à rejoindre les conceptions héritées du référentiel des sciences sociales. Il s'en démarque néanmoins par la visée projective et non seulement interprétative de la connaissance produite. Martinet présente ainsi les complémentarités et différences de ces référentiels pour les sciences de gestion : « [Elles] sont tout à la fois des sciences de l'homme et de la société – de par leurs objets – et des sciences de la conception – de par leurs projets – puisqu'elles ne sont fécondes qu'en faisant mieux advenir ce qui n'existe pas encore (des artifices). Leurs logiques de recherche sont donc marquées par l'historicité, les contextes et le temps irréversible lorsqu'elles s'efforcent de comprendre ce qui se passe (l'actuel), comme par leur visée projective (le virtuel) » (2007 : 41).

Les nombreux débats qui alimentent la réflexion épistémologique au sein et entre ces trois référentiels ont eu un large écho dans la recherche en management et éclairent le foisonnement des paradigmes épistémologiques⁵ dans notre discipline. D'aucuns verront dans ce foisonnement, suivant ainsi la représentation du développement des sciences autour d'un paradigme dominant (voir l'analyse historique de Kuhn, 1962-1963), le signe de l'immatunité de notre champ. Dans cet esprit, on peut relever que la généralisation du débat épistémologique dans notre communauté durant ces trente dernières années s'est parfois faite au prix d'applications superficielles et mécaniques conduisant à des incohérences et à un manque de robustesse des designs de recherche (Charreire Petit et Huault, 2008). Plus généralement, on peut juger que les débats épistémologiques au sein de notre discipline ont parfois été alimentés par des amalgames et des raccourcis hâtifs (Kwan et Tsang, 2001 ; Dumez, 2021).

D'autres, cependant, partageant l'idée qu'« il y a des sciences auxquelles il a été donné de rester éternellement jeunes » (Weber, *in* Lahire, 1996 : 399), soulignent l'opportunité que représente la diversité des paradigmes épistémologiques. Celle-ci nous permet en effet de concevoir différemment nos objets de recherche et de mieux nous saisir des débats et coupures théoriques et méthodologiques autour de ces objets pour construire nos projets. La généralisation du travail épistémique conduit à un enrichissement conceptuel, théorique et méthodologique de notre champ et permet d'asseoir la légitimité scientifique d'un plus large éventail d'objets et de démarches de recherche, voire d'y apporter des réponses spécifiques et originales (David *et al.*, 2000, 2012 ; Martinet, 2000, 2013b ; Spicer *et al.*, 2009 ; Debenedetti *et al.*, 2019).

5. La notion de paradigme épistémologique a été popularisée par le sociologue des sciences Thomas Kuhn. Le paradigme désigne un cadre qui regroupe un ensemble de croyances, valeurs et techniques partagées par une communauté scientifique à une période donnée. Ce cadre permet de définir les problèmes et les méthodes légitimes et canalise les investigations. Il fixe un langage commun qui favoriserait la diffusion des travaux et permettrait ainsi une plus grande efficacité de la recherche.

Dans la suite de ce chapitre, nous présentons les termes de ces débats et leurs conséquences sur la pratique scientifique dans notre discipline. Afin d'exercer sa réflexivité et d'apporter des réponses informées à ces questions, nous invitons le chercheur en management à interroger sa démarche de recherche au travers des quatre questions suivantes :

- 1) Quelle est la nature du réel que l'on veut connaître ? On s'interroge ici sur la vision du management et la nature des processus qui participent de son fonctionnement. Le management a-t-il une essence propre ? Peut-il s'apparenter au monde naturel ?
- 2) Quelle est la nature de la connaissance produite ? Est-elle objective, reflet d'une réalité qui existe indépendamment du chercheur ? une construction qui permet de tenir la place du réel ? Est-elle relative à l'interprétation du chercheur ? à la finalité du projet de recherche ?
- 3) Quels sont les critères de la connaissance valable ? Doit-elle se concevoir en termes de vérité ? d'utilité ? de justification ?
- 4) Quelles sont les incidences de la connaissance produite sur le réel étudié ? La connaissance en management est-elle sans effet ? Participe-t-elle au contraire à la construction de la réalité ?

Ces questions appellent le chercheur à s'interroger quant à son rôle dans la société, soulignant par-là les dimensions éthiques et politiques attachées à l'activité de recherche. Notre présentation des débats attachés à ces questions procédera selon deux exigences (voir tableau 1.1).

En premier lieu, il s'agit de saisir les principales lignes de démarcation entre les différentes positions épistémologiques. Le réalisme et le constructivisme seront présentés comme les deux grandes orientations qui structurent la nature des controverses épistémologiques dans le champ du management. Suivant ici la démarche adoptée par Keucheyan (2007), nous regroupons sous ces deux appellations quelques-uns des principaux paradigmes selon un rapport d'« air de famille⁶ ».

En second lieu, il est important de saisir que ces démarcations se déplacent, s'aménagent, se recomposent et parfois s'entremêlent au gré des débats épistémologiques. Ce mouvement est le signe que la réflexion épistémologique, loin d'être une activité dogmatique et figée, est une pensée vivante et en constant renouvellement qui se nourrit des problèmes concrets que soulève la diversité des pratiques scientifiques contemporaines. Ainsi, en identifiant sur la base d'un continuum les tensions propres à chacune des quatre questions énoncées plus haut, nous entendons rendre compte

6. Au sens donné par Wittgenstein à l'expression « air de famille », c'est-à-dire sur la base d'une série d'affinités qui justifie qu'une même appellation soit employée pour les qualifier.

de la singularité des positionnements adoptés par les principaux paradigmes épistémologiques mobilisés en management.

Tableau 1.1 – Orientations et tensions épistémologiques

Orientations	Réalisme	Constructivisme
La question ontologique Qu'est-ce que la réalité ?	Essentialisme	Non-essentialisme
La question épistémique Qu'est-ce que la connaissance ?	Objectivisme	Relativisme
La question méthodologique Quels sont les critères de la connaissance valable ?	Correspondance	Adéquation
La question axiologique La connaissance est-elle sans effet ?	Autonomie	Performativité

L'orientation réaliste peut se définir, en première analyse, à partir des caractéristiques saillantes du modèle porté par les sciences de la nature. Elle défend l'idée que la science a pour visée d'établir une connaissance valide de la réalité (objet de connaissance) qui est indépendante et extérieure au chercheur (sujet de connaissance). Cependant, la succession des labels autour de la matrice du positivisme (empirisme logique, post-positivisme, néo-positivisme) rend compte des amendements successifs apportés à cette conception. Plus récemment, le réalisme critique (Bhaskar, 1978 ; Archer *et al.*, 1998) formule une proposition épistémologique qui rencontre un écho important dans le champ des sciences sociales (Steinmetz, 2005) et plus particulièrement dans la recherche en management (Reed, 2005 ; Edwards *et al.*, 2014).

L'orientation constructiviste est portée par les référentiels des sciences sociales et des sciences de l'ingénieur qui remettent en cause le caractère unitaire de la science et du projet de démarcation entre science et non-science qui le sous-tend. Elle répond par la négative à la question suivante : peut-on considérer tous les objets de connaissance scientifiques comme des objets naturels ? L'orientation constructiviste pose que la réalité et/ou la connaissance de cette réalité est construite. Ce faisant, elle va questionner les dichotomies précédemment établies par le modèle des sciences de la nature comme celles entre les faits et les valeurs, entre le sujet et l'objet, et finalement l'apparente neutralité des connaissances produites. Les paradigmes qui s'inscrivent dans cette orientation (interprétativisme, constructivisme ingénierique, approches critiques) ne partagent cependant pas nécessairement une même conception des ressorts de cette construction et du statut de la connaissance à laquelle le chercheur peut prétendre.

Section 2

QU'EST-CE QUE LA RÉALITÉ ?

Si l'objet de la recherche en management fait régulièrement débat – est-ce l'entreprise ? l'organisation ? l'action organisée ? l'organisant ? (Martinet, 2013a) –, c'est, nous l'avons vu, parce que cette discipline puise dans différents référentiels scientifiques qui postulent, souvent implicitement, des réponses différentes à la question : quelle est la nature, l'essence du management ? Suivant le référentiel choisi, le management peut en effet être conçu comme un ensemble d'outils et de pratiques naturalisées et objectivables à expliquer (référentiel des sciences de la nature), un processus de construction humaine et sociale à interpréter ou à questionner (référentiel des sciences sociales) ou encore un ensemble d'artefacts à concevoir (référentiel des sciences de l'ingénieur). Cette question de la réalité du management renvoie, dans le vocabulaire philosophique, à l'ontologie, c'est-à-dire à la réalité des entités théoriques dont parle la science⁷.

On peut distinguer les différents paradigmes épistémologiques sur un continuum allant d'une réponse essentialiste à une réponse non essentialiste à cette question (voir figure 1.1).

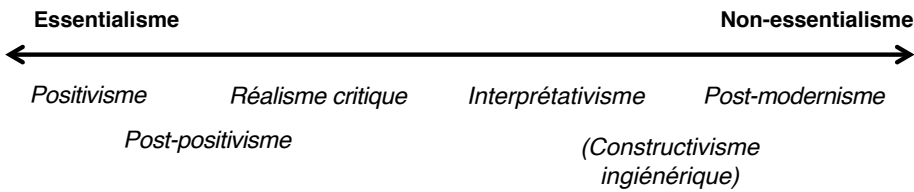


Figure 1.1 – Conception du réel et paradigmes épistémologiques

Les paradigmes inscrits dans une orientation réaliste (le positivisme logique, le post-positivisme et le réalisme critique) formulent une réponse de nature essentialiste, c'est-à-dire qu'ils défendent l'idée que la réalité a une essence propre, qu'elle existe en dehors des contingences de sa connaissance, qu'elle est indépendante de son observation et des descriptions humaines que l'on peut en faire. Les différents paradigmes réalistes mettent ainsi en exergue l'extériorité de l'objet observé et pourraient partager l'idée que « la réalité, c'est ce qui ne disparaît pas quand on arrête d'y croire⁸ ». Cette essence peut être en outre qualifiée de déterministe, en ce que l'objet de la connaissance est régi par des règles et lois stables et généralisables qu'il convient d'observer, de décrire, d'expliquer.

Ainsi, pour le positivisme, la réalité est indépendante de l'esprit et des descriptions qui en sont faites. La science permettrait d'observer « la » réalité : une réalité

7. Selon Paul Ricœur, « la question ontologique, pour la science, c'est d'abord la question du référent du discours scientifique : demander ce qui est, c'est demander ce qui est réel ; et demander ce qui est réel, c'est demander de quoi on parle dans la science ». Entrée « Ontologie » de l'Encyclopedia Universalis, 1972.

8. Citation de Philip K. Dick, auteur américain de romans, de nouvelles et d'essais de science-fiction.

indépendante du regard que lui porte l'observateur et réduite aux faits observables et mesurables. Le programme naturaliste de la sociologie de Durkheim ou la sociologie fonctionnaliste de Merton sont des exemples d'une position essentialiste dans le champ des sciences sociales. Elles invitent à considérer les phénomènes sociaux comme des choses et à poser qu'ils sont gouvernés par des déterminismes institutionnels qui assurent leur stabilité.

Le positivisme considère en effet que la réalité a ses propres lois, immuables et quasi invariables : c'est un univers câblé. Il existe dans cette réalité un ordre universel qui s'impose à tous : « L'ordre individuel est subordonné à l'ordre social, l'ordre social est lui-même subordonné à l'ordre vital et celui-ci à l'ordre matériel [...]. L'homme, en tant qu'il est conçu précisément, vit à travers l'ordre social la pression de tous les autres ordres » (Kremer-Marietti, 1993 : 43). L'homme, soumis à cet ordre, est le produit d'un environnement qui le conditionne. Il ne peut agir, il est agi. Pour lui, le monde est fait de nécessités. Il y a alors assujettissement de la liberté à des lois invariables qui expriment la nature déterministe du monde social. La notion durkheimienne de contrainte sociale est une bonne illustration du lien entre le principe de réalité extérieure et celui de déterminisme.

Focus

La vision durkheimienne de la contrainte sociale

« [...] Tout ce qui est réel a une nature définie qui s'impose, avec laquelle il faut compter et qui, alors même qu'on parvient à la neutraliser, n'est jamais complètement vaincue. Et, au fond, c'est là ce qu'il y a de plus essentiel dans la notion de la contrainte sociale. Car tout ce qu'elle implique, c'est que les manières collectives d'agir ou de penser ont une réalité

en dehors des individus qui, à chaque moment du temps, s'y conforment. Ce sont des choses qui ont leur existence propre. L'individu les trouve toutes formées et il ne peut pas faire qu'elles ne soient pas ou qu'elles soient autrement qu'elles ne sont. »

Extrait de Durkheim (1894, 1988 : 89).

Cette conception essentialiste oriente le travail du chercheur vers la découverte des lois universelles qui régissent la réalité. Cette visée implique l'utilisation d'une méthodologie scientifique permettant de mettre au jour la nature déterministe de ces lois, et l'adoption d'une posture de neutralité par rapport à son objet garantissant l'objectivité de ses découvertes, comme nous le verrons dans la section 3.

S'il partage l'idée que la démarche scientifique vise à découvrir les régularités qui constituent l'essence de la réalité, le réalisme critique (Bhaskar, 1978) s'éloigne cependant du positivisme en considérant que le chercheur n'a pas accès à cette réalité, ce réel profond. Il peut seulement atteindre un réel actualisé, celui des événements et des actions au travers desquels le réel profond manifeste à lui ses règles

et sa structure. Il peut, au travers de la mise en évidence de régularités dans le réel actualisé, mettre au jour des « mécanismes générateurs », autrement dit proposer des conjectures sur les règles et les structures au travers desquels les événements et les actions observés surviennent. Le chercheur porte une attention particulière au contexte de survenance des événements et des actions, car si les règles et structures sont universelles, elles s'actualisent dans des contextes particuliers selon des principes qui ne renvoient que rarement à des causalités simples et linéaires.

Focus

Les trois niveaux de réalité du réalisme critique

La démarche du réalisme critique est avant tout un questionnement sur le plan ontologique. Il propose une conception de la réalité stratifiée en trois niveaux.

- 1) Le réel empirique : c'est le domaine de l'expérience et des impressions.
- 2) Le réel actualisé : c'est le domaine des événements, des états de fait. Le réel actualisé se différencie du réel empirique par exemple dans la situation suivante : des personnes qui regardent un match de foot ressentent différemment (réel empirique) ce même événement (réel actualisé).
- 3) Le réel profond : c'est le domaine des forces, structures et mécanismes. Le réel profond se distingue du réel actualisé par exemple dans le cas suivant : les feuilles d'automne ne sont pas en phase avec la gravité (réel

profond), car elles sont également sujettes à d'autres facteurs comme l'aérodynamique (qui font planer les feuilles = le réel actualisé).

Ces trois niveaux constituent la réalité. L'objet de la science est de révéler le « réel » qui n'est pas directement observable (les structures sous-jacentes, relations de pouvoir, tendances), mais qui pourtant existe et qui gouverne les événements effectifs (le réel actualisé) et ce que nous ressentons (le réel empirique). Même si on ne constate pas toujours leurs effets (parce qu'ils ne sont pas actifs ou parce qu'ils sont contrecarrés par d'autres forces), et que les causalités simples et linéaires sont rares, la tâche du chercheur est de mettre au jour les structures et forces animant le réel profond.

Source : Ohana (2011).

Le réalisme critique implique ainsi ce que certains appellent une ontologie relationnelle (Harris et Aschcraft, 2023), ou onto-épistémologie (Barad, 2014), en ce que les designs de recherche et méthodes déployées pour connaître le réel participent du contexte de survenance des événements et des actions constatées (voir section 5).

Les paradigmes inscrits dans une orientation constructiviste (l'interprétativisme, le postmodernisme et le constructivisme ingénierique) formulent pour leur part une réponse de nature non essentialiste à la question ontologique. Cette réponse s'exprime généralement par l'affirmation que la réalité est construite et non donnée. Dire d'une réalité qu'elle est construite ne revient pas à affirmer que cette réalité n'existe pas. Cela signifie que la réalité n'a pas d'essence propre, autrement dit qu'aucune substance