

7e congrès de la Société de philosophie des sciences de gestion (SPSG)

16-18 mai 2019 - ESCP Europe, Paris

Philosophie et sciences des organisations : si loin, si proches ?

Cécile Ezvan, docteur en philosophie, chercheuse associée à l'université de Lyon (IRPhiL),
post-doc à l'ESCP (*Circular economy and sustainable business models*)
cecileezvan@gmail.com

Marie-Pierre Vaslet, doctorante en sciences de gestion à l'IAE de Paris, Ater au Cnam
mp.vaslet@gmail.com

Introduction

Les sciences des organisations sont une discipline jeune. Si l'on fait traditionnellement naître la théorie des organisations à l'orée du XXe siècle avec Taylor, la naissance académique et scientifique officielle de la science des organisations ou du management est encore plus récente, autour des années 1950 et 1960 (*Management Science* est créé en 1954, *Administrative Science Quarterly* en 1956, *Academy of Management Journal* en 1958...), encore plus tardivement sans doute en France (la Fnege est née en 1968 et a fondé la *Revue française de gestion* en 1975).

Domaine académique interdisciplinaire (parfois défini comme un « carrefour »), les sciences des organisations empruntent à tout va. La sociologie et l'économie demeurent ses deux principales sources traditionnelles, mais la psychologie, l'anthropologie, l'ethnologie, plus récemment l'histoire, les sciences cognitives ou d'autres disciplines sont également mises à contribution. Parmi ces domaines, la philosophie est relativement peu représentée, même si des appels sont régulièrement lancés en ce sens, si la légitimité de la *business ethics* progresse, si certains philosophes sont fréquemment convoqués au sein des sciences des organisations et si des communautés réfléchissant sur le lien philosophie/sciences des organisations s'organisent et se développent, en France (Lamy et al., 2014) comme à l'international (des sessions consacrées à la philosophie sont de plus en plus régulièrement proposées au sein des congrès d'Egos et d'Euram entre autres). Certains chercheurs s'appuient ainsi particulièrement sur une fertilisation du management par la philosophie : dans ses ouvrages sur les « données philosophiques du management », Deslandes (2013) reconstruit ainsi plusieurs conversations croisées entre philosophes et théoriciens du management ; Lynch et Cruise (2005) ont tenté de montrer que la théorie et la gestion des organisations peuvent être associées, voire unies, à la philosophie ; Jouillé et Spillane (2015) soutiennent quant à eux que les théoriciens et les praticiens du management s'appuient sur des concepts qui ont des fondements philosophiques qu'il faut connaître pour en comprendre la portée...

Malgré ces évolutions, chez la majorité des chercheurs en organisations cependant, la philosophie n'est généralement pas revendiquée, du moins ouvertement et explicitement.

Pourquoi cette réticence, pour certains parallèle à une « négligence du questionnement réflexif » (Lamy et al., 2014, version française p. 14) ? La philosophie aurait-elle une spécificité qui rendrait son intégration dans les sciences des organisations problématique – ou l'inverse ? Un tel rapprochement est-il même souhaitable et si oui pourquoi ? Dans quelles conditions ce rapprochement pourrait-il être véritablement fécond – ou plus simplement utile ? Dans cette communication, c'est en fait le constat même de cette distance entre les sciences des organisations et la philosophie, ses raisons et ses modalités, que nous voulons explorer.

Ce questionnement peut apparaître comme à la fois naïf et très ambitieux, voire présomptueux. Naïf car après tout, est-il vraiment besoin de démontrer que philosophie et sciences des organisations relèvent de champs différents ? Et n'est-il pas évident que pour autant, la philosophie a quelque chose à apporter aux *organization studies*, ne serait-ce que parce que, se voulant une approche scientifique des organisations, elles ont besoin d'une épistémologie que seule une philosophie des sciences est à même de leur apporter ? Ou que des philosophes fournissent des cadres théoriques aux chercheurs en organisation ? – « *management and organization has been informed by many philosophical ideas – from Aristotle to Kant, from Confucius to Smith, from Hume to Dewey, from Marx to Castoriadis, from Habermas to Derrida* » affirment ainsi Neesham, Scherer et Donaldson (2018). C'est donc cette double évidence que nous souhaitons naïvement questionner. Mais aussi ambitieux, voire présomptueux, car ce questionnement n'impose-t-il pas de mettre en tension *ce que sont vraiment* les sciences des organisations avec *ce qu'est vraiment* la philosophie ?... Alors qu'il existe déjà de nombreuses réflexions qui ont contribué au développement et à l'assise d'une épistémologie des sciences de gestion (e.g. David, Hatchuel et Laufer, 2001a ; Martinet, 2007 ; Martinet et Pesqueux, 2013), cette communication n'entend évidemment pas apporter une réponse assertive, complète et définitive à un si vaste programme mais plutôt évoquer une synthèse, qui se veut assez concrète, de quelques questionnements et réflexions que nous a suggérés cette mise en tension. Les ambiguïtés autour de ce que sont les sciences des organisations montrent en effet que le problème de leur définition n'est pas clos et ces ambiguïtés posent des questions concrètes au chercheur en organisation. Un détour par la question de la philosophie et de son usage au sein des sciences des organisations nous apparaît donc comme un moyen pertinent d'éclairer leur champ afin de réfléchir sur leur nature et leur

finalité. Un tel questionnement n'est pas nouveau dans le champ de la science en général et des sciences sociales en particulier. Il est par exemple très vivace en sociologie : présent dès ses origines – Durkheim (1924) s'interroge sur les liens sociologie/philosophie, puisqu'à la différence des sciences des organisations, la sociologie est née dans un contexte où elle a dû s'affranchir de la philosophie –, il s'est poursuivi le long du XXe siècle en lien avec le développement considérable des sciences sociales et leur légitimité croissante (e.g. Merleau-Ponty, 1951 ; Bourdieu, 1983) et s'est même très récemment renouvelé, un auteur se demandant même en 2017 si entre philosophie et sociologie, « la guerre est déclarée » (Lemieux, 2012 ; Mesure, 2012 ; Calafat, Lavergne et Monnet, 2013 ; Cervera-Marzal, 2016 ; Frère, 2016 ; Joly, 2017 ; Béra, 2017).

Nous partons du constat relativement trivial que demeure aujourd'hui une séparation nette entre philosophie et sciences des organisations : ces deux disciplines apparaissent comme non seulement différentes mais à bien des égards opposées, voire incompatibles. On ne peut certes pas parler des sciences des organisations comme d'une science académique unifiée, qui disposerait d'un corpus non contesté d'auteurs, de méthodes et de concepts : il s'agit plutôt d'un champ d'étude qui tire sa seule forme d'unité de son objet, les organisations, et dont David, Hatchuel et Laufer (2001b) écrivaient qu'il forme « *aujourd'hui une discipline éclatée de multiples manière et encore à la recherche d'une cohérence d'ensemble* » (p. 1)¹. Mais elles se pensent et s'organisent aujourd'hui comme une *science*. La philosophie, en contrepoint, a pour objet tout ce qui est, et se définit moins comme une science que comme une démarche, dont la nature fait l'objet de réflexions et de controverses, depuis sa naissance en Grèce au Ve siècle avant notre ère².

La visée de cette communication est de partir de deux distinctions classiques entre philosophie et sciences des organisations (même si nous évoquerons parfois les sciences sociales en général) pour analyser dans quelle mesure elles nous éclairent sur la nature et la finalité des sciences des organisations et sur la posture du chercheur, en étudiant les relations

1. Ce constat a presque 20 ans mais il demeure encore particulièrement valide aujourd'hui.

2. Que l'on fasse sienne l'affirmation provocatrice de Deleuze et Gattari (1991, introduction) : « *en fait, la bibliographie sur la nature de la philosophie est très limitée* » ou qu'à l'inverse, on pense que la bibliographie sur la nature de la philosophie est quasi infinie et que l'une des activités centrales de la philosophie est même de réfléchir à ce qu'elle est, il faut reconnaître qu'il n'existe pas de consensus sur ce point. Selon les époques, les lieux, les courants et les philosophes, des définitions de la philosophie très différentes ont été proposées. Dès lors, lorsque nous parlerons ci-après de « la philosophie », nous n'entendrons pas la philosophie de toute éternité, sorte de réification, universelle et immuable ; bien au contraire, nous considérons chaque fois qu'il s'agit de *telle* conception de la philosophie.

entre les deux disciplines. Nous analysons d'abord l'antinomie traditionnelle entre une science des organisations qui vise à comprendre les phénomènes empiriques et une démarche philosophique qui a pour objet les concepts (I), avant de voir si et dans quelle mesure cette opposition peut être dépassée (II). Une seconde distinction classique, qui met en regard l'analyse de *ce qui est* avec *ce qui doit être*, est ensuite développée (III).

I. Philosophie *versus* science des organisations ou les données contre les concepts ?

L'opposition de la démarche des sciences des organisations avec une démarche de nature philosophique repose sur une première dimension : celle qui voit l'opposition d'une science sociale, fondée sur la recherche empirique, avec une démarche de nature purement spéculative.

I.1. La science des organisations : une science sociale

En effet, si au sein des sciences des organisations, les fondements, voire les « postures » épistémologiques, les méthodologies, les conditions de validité, peuvent être discutés, leur caractère scientifique ne fait aujourd'hui pas (plus) vraiment l'objet de débats. Les sciences des organisations ont pour projet d'analyser, comprendre et expliquer les organisations (ou encore de façon plus précise : il s'agit d'une « *science dont l'objet serait (...) une classe de problématiques constitutives de toute action collective* » (David, Hatchuel et Laufer, 2001b, p. 2) par le biais d'une démarche et d'une méthodologie validée scientifiquement. En ce sens, elles font partie des sciences sociales.

S'il n'y a pas consensus sur une approche scientifique privilégiée – des méthodologies et épistémologies peuvent être très différentes sans que l'appartenance au champ des sciences des organisations soit contesté – il y a consensus en revanche sur le rôle décisif de l'approche empirique, des données, de ce que Weick – parmi d'autres – appelle le « monde réel » (Weick, 2005). Même si la part de la théorie est essentielle dans les sciences des organisations, celle-ci n'est pas là uniquement pour elle-même. Elle n'a de rôle et de valeur que comme explication d'un fait observable : « *These views of social science are in many*

ways different, but each relies on data as the central elements in social research. Theory is supposed to 'fit' data » (Alvesson et Kärreman, 2007, p. 1265). A ce titre, le chercheur en sciences des organisations fuit souvent les grandes lois générales qu'affectionne le philosophe, au profit de théories de « moyenne portée » telles que les a décrites Merton au départ (Merton, 1967 ; Weick, 1974 ; Dumez, 2013, p. 147 sq).

Le chercheur en organisation entend donc décrire, expliquer, comprendre des mécanismes, les enchaînements causaux qui ne peuvent être reproduits que dans des contextes à peu près équivalents. Les sciences des organisations entendent fournir des *explications* ou une *compréhension* des phénomènes, autrement dit de ce qui se produit concrètement dans les organisations, de ce qui y a eu lieu par le passé, et parfois de ce qui pourrait y advenir dans le futur grâce à des prévisions. Selon Ragin (1999, p. 1138) s'appuyant sur Van Wright : « *There are two main traditions in the history of ideas regarding the conditions an explanation must satisfy to be scientifically respectable. One tradition he calls "causal-mechanistic"; it is anchored in the problem of prediction. The other is called "finalistic" and is anchored in the problem of making facts understandable.* » Pour simplifier, les approches qualitatives seraient du côté de la compréhension des faits, les approches quantitatives du côté de la prédiction. Mais quelles que soient leur tradition épistémologique ou méthodologique, les chercheurs en organisation auront nécessairement pour but d'éclairer un phénomène organisationnel en s'appuyant sur une approche scientifique.

I.2. Le philosophe, « l'ami du concept »³ ?

En opposition radicale avec ce positionnement, la philosophie ne se propose pas la même finalité de compréhension ou d'explication scientifique des phénomènes empiriques. Le philosophe est ainsi souvent présenté comme celui qui « *aurait autorité sur les concepts, et sur leur production, quand les sciences sociales seraient limitées à la recherche empirique* » (Calafat, Lavergne et Monnet, 2013, p. 8).

Si l'on adopte ce point de vue, la philosophie diffère fondamentalement des sciences des organisations. Comme elles, elle produit un discours sur le monde, parfois même en fournissant une « explication ». Mais la philosophie ne vise pas à être scientifique. Se demandant « Qu'est-ce que la philosophie ? », Deleuze et Guattari affirment en effet que : « *la*

3. Deleuze et Guattari, p. 5.

philosophie, n'est pas un simple art de former, d'inventer, ou de fabriquer des concepts car les concepts ne sont pas nécessairement des formes, des trouvailles ou des produits. La philosophie, plus rigoureusement, est la discipline qui consiste à créer des concepts » (Deleuze et Guattari, 1991, introduction). Étant pour eux la seule discipline capable de le faire, elle diffère à la fois de l'art et de la science. Philosophie, art et science permettent ainsi « d'ordonner le chaos du monde » mais selon des modes différents : on ne peut être à la fois philosophe, artiste et scientifique (une même personne pourrait à la limite être les trois, mais pas en même temps). Même si l'on s'écarte de cette définition de Deleuze et Guattari, qui ne fait pas particulièrement l'objet d'un consensus, la philosophie reste avant tout centrée sur les concepts, que l'on considère ces derniers comme devant être créés (comme Deleuze et Guattari) ou contemplés (comme, par exemple, Platon et les autres philosophes idéalistes). La philosophie n'est certes pas la seule discipline conceptuelle, la physique théorique, les mathématiques ou le droit consistent aussi à définir et à relier des concepts, et l'on peut même dire que toute science raisonne à partir de concepts, mais la philosophie a pour objet même ces concepts, qu'il s'agisse des idées de Platon définies dans la *République*, des catégories d'Aristote explicitées dans l'ouvrage du même nom, des idées de la raison et des catégories de Kant présentées dans la *Critique de la raison pure*. Contrairement aux sciences des organisations, qui ont été décrites ci-dessus comme ayant une posture descriptive et explicative, un philosophe essaie de définir l'essence des choses, par une approche substantielle. Dans le *Ménon* de Platon, partant avec Socrate à la recherche de ce qu'est la vertu, Ménon ne parvient à trouver que des exemples empiriques de vertus, un « essaim de vertus » : si l'on ne craint pas l'anachronisme, on pourrait dire qu'à ce moment là du dialogue, il adopte une approche descriptive, première étape d'une approche scientifique, sa démarche n'est donc pas philosophique, elle le deviendrait s'il ne s'intéressait plus aux formes concrètes de la vertu pour ne s'intéresser qu'à son essence. Pour prendre un exemple plus contemporain, et plus proche des sciences des organisations, Jensen et Meckling (1994), dont le titre de l'article montre pourtant qu'ils entendent chercher la « nature de l'homme », c'est-à-dire une définition universelle, ce qui fait qu'un homme est un homme, décrivent en fait des « modèles de comportement humain », reposant sur des caractéristiques non universelles mais situées (telles que la maximisation des intérêts individuels par exemple).

En d'autres termes, une forme de déconnexion de l'empirie, du monde réel, serait non seulement possible, mais nécessaire au philosophe pour permettre cette conceptualisation. Une approche pourrait donc être philosophique sans être conforme à la réalité apparente, aux « *hard facts* ». Cette déconnexion du monde réel est d'ailleurs un reproche constant fait à la philosophie, visible sous la forme du cliché ou stéréotype d'un philosophe « dans les nuages », mais aussi sous une forme plus sérieuse et plus académique. On peut citer par exemple Marc Joly qui, dans son enquête historique sur « la révolution sociologique » (Joly, 2017), critique une philosophie qui se permettrait de « *penser la réalité sans dépendre des résultats proposés par les disciplines qui se livrent à l'investigation empirique* » ou encore (à propos de Heidegger...) qu' « *en philosophie, on peut tout être, sans n'avoir jamais de comptes définitifs à rendre au réel* » (Joly, 2017 ; cité par Béra, 2017, p. 202). Sous-jacente se trouve l'idée que la philosophie serait pure spéculation : qui peut être le cas échéant une belle spéculation, digne d'une admiration de nature esthétique, mais qui n'aide pas à voir et à penser le monde tel qu'il est, et qui est donc critiquable. C'est en ce sens que dans sa réflexion sur les liens entre philosophie et sciences sociales, Lemieux (2012) affirme que les partisans d'une perspective qu'il appelle « démarcationniste » considèrent ainsi que les sciences sociales ne peuvent être une discipline scientifique, « *qu'à la condition de renoncer à tenir sur le monde un discours d'ordre métaphysique ou philosophique* » (p. 200). Et même les « conversionnistes », parmi lesquels il se range, qui tiennent pourtant la philosophie comme « *le partenaire privilégié de la sociologie* » pensent que « *la perspective philosophique est également celle-là même avec laquelle les sciences sociales se doivent de rompre, si elles veulent conquérir leur statut de sciences à part entière* » (p. 202).

On peut cependant penser que ce portrait du philosophe « ami du concept », qui privilégie la raison absolue, la logique autonome, une spéculation déconnectée de l'empirie, ne correspond pas à l'ensemble des conceptions de la philosophie, voire qu'il est erroné et repose sur un contresens ou, peut-être, sur une mauvaise façon de philosopher. La philosophie n'est pas séparée du monde. Bien au contraire, de Socrate à Schopenhauer, les philosophes ont affirmé que l'étonnement face au phénomène est le point de départ de la réflexion philosophique. La réflexion philosophique est certes conceptuelle, mais d'Héraclite à Hegel, les philosophes ont aussi affirmé que sa finalité est bel et bien de « comprendre le monde » et son évolution dans le temps et l'histoire, en se confrontant au réel, dans ses contradictions et ses dilemmes.

Au-delà de ce rappel presque trivial, une définition de la philosophie comme purement spéculative a été dénoncée comme un mythe : le « *mythe de la philosophie qui la présente comme l'affirmation autoritaire d'une autonomie absolue de l'esprit* » où « *les idées sont dispensées par principe de toute confrontation avec notre expérience du monde, d'autrui et de nous-mêmes* » (Merleau-Ponty, 1951, p. 51-52). Pour lui, la philosophie n'a pas à penser hors sol, elle peut et doit s'appuyer sur la science : « *le philosophe pense son expérience et son monde. Comment, si ce n'est par ukase, lui donnerait-on le droit d'oublier ce que la science dit de cette même expérience et de ce même monde ?* » (Merleau-Ponty, 1951, p. 55). La philosophie doit donc s'intéresser à la science et à ses résultats, faute de quoi ses concepts pourraient être fondés uniquement sur du vide ou une connaissance superficielle voire fausse, et non sur celle de la réalité du phénomène, cette réalité fût-elle située et éphémère.

II. Philosophie et sciences des organisations, quel dialogue possible ?

II. 1. Des fertilisations croisées entre philosophie et sciences des organisations ?

II.1.1. Les sciences des organisations au service de la philosophie

Les sciences des organisations, comme les autres sciences, peuvent ainsi apporter à la philosophie la connaissance dont cette dernière a besoin pour aborder les phénomènes, avant même toute tentative de les penser. Parmi d'autres exemples, certains travaux ou courants philosophiques contemporains visent ainsi à « *prendre appui sur les analyses que produisent ces sciences pour relancer le projet même de la philosophie* » (Lemieux, 2012, p. 202) : on peut citer par exemple ceux de Descombes (2013) sur l'identité, ou de Gloria Origgi sur la confiance (Origgi, 2008) ou la réputation (Origgi, 2015). Cervera-Marzal (2016) a même établi une liste de courants contemporains qui cherchent ainsi à « *articuler philosophie politique et sociologie* » (p. 144)⁴. Une approche comme celle de Frédéric Lordon par exemple, s'assignerait un tel programme : « *La sociologie délivrerait la philosophie de sa*

4. Il s'agit selon lui de : « la « science sociale philosophique » de Frédéric Lordon, la « science sociale générale » de Philippe Chanial, l'« analyse grammaticale de l'action » de Cyril Lemieux, la philosophie sociale de Franck Fischbach et Stéphane Haber et les « dialogues transfrontaliers » de Philippe Corcuff » (p. 144).

tour d'ivoire en lui apportant les objets empiriques qui lui faisaient défaut. En contrepartie, la philosophie sortirait la sociologie de ses confusions théoriques en lui apportant la clarté conceptuelle dont elle pâtissait. » (id.)⁵.

Selon ce programme, la séparation entre philosophie et sciences des organisations est maintenue, puisque la philosophie a besoin d'une connaissance fiable des phénomènes pour pouvoir les penser correctement : la philosophie s'appuierait ainsi sur les résultats de la science mais sa démarche demeurerait toujours séparée à la fois dans le temps et l'espace, et d'une nature supérieure, la science étant en quelque sorte au service de la philosophie.

II.1.2. La philosophie au service des sciences des organisations

Inversement, les sciences des organisations peuvent s'adosser à la philosophie. Si cette dernière cherche effectivement à comprendre le monde, alors certains de ses objets sont les mêmes que ceux des sciences des organisations. La décision, le pouvoir, l'action – tant au niveau individuel que collectif – par exemple sont des concepts qui ont été analysés en profondeur dans les théories organisationnelles depuis une cinquantaine d'années et dans la philosophie politique depuis des milliers d'années – et pas de façon purement spéculative. La *République* de Platon, l'*Apologie de Socrate* ou l'*Éthique à Nicomaque* traitent de la question de la vérité, de la justice et du bien en s'enracinant certes dans le contexte de la ville grecque, mais les enjeux et les questions abordés sont malgré tout très semblables dans leurs principes à ceux qui s'appliquent à toutes les organisations humaines. C'est pourquoi des philosophes comme Platon ou Aristote, qui ont réfléchi sur les principes et le fonctionnement des organisations sociales, politiques et économiques, pourraient probablement être davantage cités en théorie organisationnelle. Nous avons évoqué en introduction plusieurs exemples de travaux récents qui s'appuient ainsi sur des philosophes classiques ou plus contemporains pour donner un éclairage sur les organisations étudiées aujourd'hui.

Au delà de ces emprunts, dans lesquels certains concepts ou systèmes philosophiques sont utilisés comme « cadre théorique » et mis à l'épreuve de données empiriques, on peut aussi penser qu'un appel à la philosophie pourrait répondre aux effets pernicioseux qu'une compréhension trop restrictive des « sciences » des organisations pourrait engendrer. Weick dès 1989 ou Alvesson et Sandberg, plus récemment (2013) – et beaucoup plus directement –

5. Il est vrai que les sciences des organisations sont moins fréquemment citées et utilisées que d'autres sciences sociales, souffrant sans doute à la fois d'un déficit de notoriété et de légitimité, que nous évoquerons plus loin.

ont déploré l'intérêt limitée d'un trop grand nombre de contributions dans le champ des sciences des organisations, déclarant par exemple : « *there is a broadly shared assessment of an increasing lack of more interesting and influential studies* » (Alvesson et Sandberg, 2013, p. 129). Les contributions apportées par les chercheurs sont accusées d'être d'une portée particulièrement limitée, de n'avoir aucun effet sur la réalité – fût-elle seulement une réalité seulement académique –, de manquer d'ambition intellectuelle et de ne pas être suffisamment stimulantes. Or, comme l'écrit Weick : « *theorists often write trivial theories because their process of theory construction is hemmed in by methodological structures that favor validation rather than usefulness* » (Weick, 1989, p. 529). Cette « trivialité » proviendrait donc pour lui d'une méthodologie obsédée par les critères de validation scientifique, qui contraignent et limitent les sciences des organisations. Alvesson et Sandberg (2013) mènent une analyse proche : pour eux, le privilège du « *research gap* » comme méthode privilégiée de questionnement de recherche réduit considérablement la portée de la recherche en sciences des organisations. Pour s'assurer de sa validité, et pour « s'adapter » à des données empiriques (« *fit the data* ») incomplètes par définition, l'ambition et la portée d'une contribution doivent être réduites⁶.

Face à cette limite, l'approche philosophique peut avoir quelque chose à apporter aux sciences des organisations. Celle-ci n'est pas nécessairement convoquée de façon explicite. En l'occurrence, ni Weick ni Alvesson et Sandberg n'appellent la « philosophie » à la rescousse. Weick met cependant l'accent sur la réflexion conceptuelle et même « spéculative » : « *these structures weaken theorizing because they de-emphasize the contribution that imagination, representation, and selection make to the process, and they diminish the importance of alternative theorizing activities such as mapping, conceptual development, and speculative thought.* » (Weick 1989, p. 516). Alvesson et Sandberg (p 145) proposent pour leur part de développer une forme de « problématisation » très proche du travail dialectique, en cherchant des contradictions dans les théories pour les remettre en cause. Aucun bien entendu ne remet en cause l'importance du phénomène empirique, le fait que : « *empirical matters* » (Alvesson et Kärreman, 2007). Sans nécessairement se vouloir philosophes, les chercheurs dans les

6. Paradoxalement, on peut même se demander si l'exigence d'une contribution théorique dans les papiers de recherche en sciences des organisations (lesquelles, à l'inverse de la sociologie ou de l'histoire par exemple, ne se satisfont pas d'une éclairante description empirique qui n'a l'ambition que de « comprendre les faits ») ne participe pas à cette limitation en affirmant l'obligation d'un tel *research gap*.

organisations peuvent adopter une démarche ou une méthode de nature philosophique, du moins sur une partie de leur travail. La philosophie peut ainsi servir de modèle – un modèle qui entend déployer « *un discours solidement et précisément argumenté, et toujours en sorte d'abattre les obstacles à la clarté véritable, qui reste son objectif* » (Lamy et al, version française, p. 6) – pour le développement de la pensée, notamment au cours de la réflexion théorique.

La philosophie peut aussi avoir une dimension heuristique : comme d'autres sciences (sociales ou non), ou même les arts ou la littérature, elle peut ainsi fournir des idées, par raisonnement analogique (Abbott, 2004 ; Dumez, 2013).

II. 2. Le chercheur en organisation, un philosophe ?

Au-delà même de cette fertilisation croisée, c'est la pertinence même de cette séparation entre philosophie et sciences des organisations que l'on peut en partie remettre en cause. Le pragmatisme permet de penser cette remise en cause. Il entend ainsi précisément s'insurger contre cette séparation entre la philosophie et les sciences et revendique le fait de nourrir la réflexion philosophique par l'expérience. Ce faisant, le pragmatisme est apparu à certains comme pouvant fonder les sciences des organisations (e.g. Dumez, Bayard et Lorino, 2007 ; Martela, 2015 ; Lorino, 2018 ; Journé et Raulet-Croset, 2019 ; Visser, 2019)⁷. Une telle faveur pour le pragmatisme repose sur (au moins) deux éléments : y sont déployées à la fois une théorie de l'action qui intéresse particulièrement les théoriciens des organisations, et une conception spécifique de la pensée philosophique, et c'est bien entendu cet aspect qui nous intéresse ici. En effet, comme l'a notamment montré Lorino (2018, voir Journé et Raulet-Croset, 2019) l'une des visées de Charles Sanders Peirce et William James, lorsqu'ils se réunissent en 1872 au sein du « Metaphysical Club » de Cambridge (Massachusetts), est précisément de « *renouveler la philosophie, et de se démarquer de racines philosophiques européennes, abstraites et raisonnant dans un "système fermé"* » (Journé, Raulet-Croset, 2019). Ils entendent surtout lutter contre le cartésianisme et rejeter en particulier les oppositions binaires héritées du dualisme corps-esprit qui en sont issues et qui amènent à distinguer « *thought-action, decision/execution, design/utilization, planning/performing, theory/practice* » (Lorino, 2018, p. 94). En particulier, la possibilité d'une réflexion purement

7. Au point qu'un de ces chercheurs a pu écrire qu'était « *visible dans le champ de la science des organisations* » rien moins qu'un « *pragmatist turn* » (Visser, 2019, p. 45).

intellectuelle, une méditation conduite hors de toute expérience empirique concrète est réfutée, la réflexion consistant en un « *va et vient entre les faits et les idées* » (Dewey, 1933, cité par Dumez, 2007, p. 11).

Contre le primat donné à la conscience individuelle et la construction intellectuelle abstraite, le pragmatisme invite à l'ouverture au contexte et à l'expérience, et propose l'enquête comme modalité d'accès à la connaissance. Dewey définit l'enquête comme « *une méthode qui repose sur l'observation et l'expérimentation et considère la théorie comme une hypothèse* » (Dewey, 2014, p. 27). Pour lui, la reconstruction en philosophie doit s'inspirer des bouleversements qu'ont connu des sciences comme l'astronomie ou la physique qui ont abandonné les séparations radicales (entre fins et moyens, théorie et pratique, pensée et action, ...) pour s'intéresser à « *un ensemble ordonné toujours en process* » (Dewey, 2014, p. 56). Et de conclure : « *un des devoirs les plus urgents de la reconstruction philosophique quant à la mise au point d'instruments d'enquête sur les faits humains ou moraux est de s'intéresser systématiquement aux processus humains* » (Dewey, 2014, p. 56). Nous voudrions souligner ici la proximité entre la philosophie pragmatique telle que la définit Dewey et les sciences des organisations, et ce tant au plan de la méthode – l'enquête dans un terrain donnée – que de l'objet – les processus humains – observés dans le monde en général comme dans les organisations en particulier.

Cette reconstruction de la philosophie et des sciences sociales à partir de l'enquête doit d'après Dewey être établie par un collectif, grâce « *au travail d'êtres humains, en tant qu'ils appartiennent à la communauté des hommes et non à telle ou telle corporation* » (p. 57). Ceci permet de mettre en lumière les formes de décisions et d'actions collectives dans une optique démocratique, associant le public et les parties prenantes, concernés et capables d'évaluer ce qui est juste. Ceci peut constituer un nouveau paradigme s'agissant de la posture du chercheur, qui quitte l'objectivité et l'expertise du scientifique pour tenir compte des valeurs et s'engager dans l'évaluation. Face à Durkheim (1919, p. 172) selon qui la méthode sociologique « *est indépendante de toute philosophie* », Dewey invite en contrepoint à associer expérience scientifique et réflexion philosophique sur les valeurs, pour comprendre ce qui touche à l'humain : « *Lorsque la théorie sociologique se tient à l'écart des problèmes fondamentaux d'une culture, de ses intérêts et de ses buts, sous prétexte que l'enquête, parce qu'elle se veut "scientifique" n'a rien à voir avec les "valeurs", il s'ensuit nécessairement*

que lorsque l'enquête aborde l'humain, elle le fait de façon superficielle et triviale, et la pompe de la virtuosité technique n'y change rien. Mais d'un autre côté, lorsqu'elle tente d'intervenir dans les questions humaines de façon critique, elle se heurte à un front de préjugés, de traditions et de coutumes institutionnelles qui se sont formées et consolidées à une époque pré-scientifique. » (Dewey, 2014, p. 43)

Cette conception pragmatique de la philosophie montre que l'argument consistant à opposer radicalement philosophie et sciences des organisations, en se fondant sur le rapport différent au monde empirique et au concept, doit être – au minimum – nuancé : il demeure pertinent dans le cadre d'une conception purement rationnelle, spéculative et abstraite de la philosophie où la vérité est contenue dans des idées abstraites et atteignables en se détachant du monde. D'une certaine manière, Socrate, Descartes ou Kant s'inscrivent dans cette tradition. Mais il existe une autre conception de la démarche philosophique, où la vérité est contingente, relative au contexte, relationnelle. Aristote est l'un des représentants éminents de cette seconde tradition. Sa conception de la prudence (*phronesis*) reprise par des philosophes contemporains comme Nussbaum ou Dewey, définit la sagesse pratique comme capacité à juger et à agir de façon juste dans un contexte particulier. Cette tradition invite à remettre en question la possibilité même d'une démarche purement spéculative, à l'image du pragmatisme. Dans cette optique, une approche scientifique telle que celle des sciences des organisations ne serait donc pas *a priori* intrinsèquement non philosophique. Bien au contraire, la manière dont le chercheur en organisations se confronte aux contingences d'un terrain particulier pour penser les principes de décision des leaders, le sens et la portée de l'action managériale, les valeurs sous-jacentes à la responsabilité des entreprises, trouve de nombreux échos dans la philosophie pratique et l'éthique. Dès lors, il s'agit de réfléchir à ce qui distingue les deux disciplines lorsqu'elles pensent ce qui relève des principes, des normes et des valeurs, ce qui touche au *droit* et non pas seulement aux *faits*, autrement dit, ce qui relève de ce qui *doit* être, par opposition à ce qui *est*.

III. Philosophie *versus* sciences des organisations : comprendre ce qui *est* ou déterminer ce qui *doit être* ?

L'opposition radicale de la démarche scientifique des sciences des organisations avec une démarche de nature philosophique repose en effet sur une seconde dimension : celle du caractère normatif de la philosophie, du moins dans certaines de ses branches, et notamment la philosophie morale et politique, ou plus généralement, la philosophie pratique.

III.1. Définir des normes ou comprendre le réel : deux postures antinomiques

En effet, si le philosophe ne se préoccupe pas de regarder le monde tel qu'il est, c'est aussi parce que sa finalité est plutôt de réfléchir à ce qu'il doit être, ce que seraient les conditions ou les critères distinctifs du beau, du juste et du vrai, selon les termes de Socrate. Cette dichotomie entre « *is* », ce qui est, et « *ought* », ce qui doit être, d'abord soulignée par Hume dans son *Traité de la nature humaine*, a été mise en avant par Donaldson et Dunfee (1994) afin de définir deux tendances différentes de la recherche en *business ethics*. Selon eux en effet, ce sont les philosophes qui ont importé en *business ethics* leur approche normative (« *ought* ») tandis que les « chercheurs des *business schools* » imposaient leur approche empirique (« *is* ») : « *researchers with philosophical training have introduced purely normative, non empirical methods to the study of business ethics (...). Meanwhile, using the alternative perspective, business school re-searchers with training in empirical methods have applied their techniques (often adapted from existing approaches in marketing, finance, and elsewhere) to study important issues in corporate and organizational ethic* » (Donaldson et Dunfee, 1994, p. 253). L'approche « *is* » est donc présentée comme largement partagée au sein des sciences des organisations, tandis que l'approche « *ought* » serait davantage caractéristique d'une démarche philosophique.

Pour mettre en évidence cette distinction, l'exemple de « l'éthique comportementale » peut être développé (e.g. Bazerman et Tenbrunsel, 2011). Dans un domaine qui a *a priori* tout à voir avec la philosophie pratique, à savoir l'éthique, on voit se développer un courant qui se situe dans le champ des sciences des organisations (et plus précisément dans celui des sciences de la décision), dans la lignée de l'économie comportementale et de l'analyse des

biais cognitifs. Ce courant définit l'éthique non au sens aristotélicien ou kantien, mais étudie simplement les limites cognitives et psychologiques des individus qui les conduisent à prendre des décisions non éthiques : leur propos n'est pas d'aider les individus à discerner le comportement éthique du comportement non éthique, à savoir ce qu'ils doivent faire (« *ought* »), ce qui est le propre de la philosophie morale, mais d'étudier la façon dont nous résolvons les dilemmes éthiques en situation (« *is* ») – et prenons le plus souvent des décisions non éthique, malgré notre bonne volonté la plupart du temps (e.g. Bazerman et Tenbrunsel, 2011). Leur argumentation consiste à critiquer l'éthique parce qu'elle échoue le plus souvent faute de tenir compte des limites psychologiques des individus et du contexte réel de la prise de décision. Autrement dit, elle a tort de ne pas s'appuyer sur la science empirique mais de rechercher un prétendu universel, démarche qui, empiriquement, ne « marche » pas. Cette approche récuse totalement la possibilité même d'une *praxis* fondée sur une réflexion philosophique. Cet exemple montre comment les sciences des organisations peuvent investir un champ traditionnel de la philosophie morale tout en le vidant de toute substance philosophique, en adoptant précisément la perspective scientifique et explicative qui est la leur.

III. 2. Actionnabilité, utilité, normativité : les sciences organisationnelles au-delà de la compréhension du phénomène

Cependant, une fois encore, il faut revenir sur cette conception des sciences des organisations pour la nuancer. Ces dernières ne peuvent-elles pas avoir une autre finalité que celle de comprendre et d'expliquer les phénomènes organisationnels ?

Pour élucider cette question, il faut revenir sur l'évolution des sciences des organisations et de leurs différentes conceptions sous-jacentes. Celles-ci se sont d'abord développées à partir des réflexions de praticiens (Taylor, Fayol...). Elles en ont gardé durablement un objectif d'utilité fréquemment réaffirmé : les sciences des organisations doivent produire une connaissance « actionnable » (e.g. David, Hatchuel et Laufer, 2001a). Mais cet impératif s'est révélé être une sorte de piège. Alors que les sciences des organisations se structuraient en un véritable champ de connaissances fondé scientifiquement, cette exigence d'actionnabilité a pu jeter la suspicion sur une « science » qui, loin de ne penser qu'au progrès de la connaissance, pactise

de fait avec les directions d'entreprise pour faire progresser plutôt les performances des entreprises. Ce procès en légitimité des chercheurs en organisation est sans doute l'une des raisons qui ont conduit ces derniers à insister davantage sur la dimension strictement explicative de leur discipline⁸. En conséquence, une partie des sciences des organisations s'est éloignée de cette exigence d'actionnabilité. Cette tension explication/actionnabilité fait l'objet de vives discussions et n'est en rien consensuelle. Une des questions posées lors d'un débat récent sur l'avenir de la stratégie en tant que discipline académique (Baumard et al., 2017) peut en fournir une illustration : la stratégie a-t-elle ainsi pour finalité de s'orienter vers l'étude des « processus conduisant [aux] décisions [stratégiques] », en considérant les dirigeants d'entreprise comme des « terrains de recherche », ou bien plutôt vers la pertinence et l'efficacité du contenu de ces décisions, en prenant les dirigeants davantage comme des « clients naturels de la stratégie » (Fréry, 2017, p. 70) ? La controverse à propos de la possibilité pour la théorie néo-institutionnelle d'être « critique », parue dans le *Journal of Management Inquiry* en 2015 (Geppert, 2015 ; Hirsch et Lounsbury, 2015 ; Munir, 2015 ; Suddaby, 2015 ; Willmott, 2015) illustre aussi cette tension : Willmott par exemple y affirme que la théorie néo-institutionnelle, en prétendant simplement expliquer l'existant le légitime de fait. Il critique une posture du chercheur qui se voudrait extérieur par rapport à son objet en visant simplement la compréhension. D'une certaine façon, on pourrait presque dire que les études de management critiques, inversant en effet la perspective instrumentale et appliquée qui était celle des théories organisationnelles à leur origine (et l'est toujours en partie), entendent ainsi « l'actionnabilité » comme une voie vers l'émancipation (e.g. Alvesson et Willmott, 1992 ; Huault, Perret et Spicer, 2014). S'il peut sembler étonnant de les rapprocher de postures instrumentales et utilitaristes, les deux partagent une finalité qui dépasse la simple explication d'un phénomène.

Cette tension « *is/ought* », bien présente dans les sciences des organisations, est révélée également à travers la confrontation, au sein de la discipline, entre des conceptions instrumentales et normatives, en particulier s'agissant de la responsabilité sociale de l'entreprise. En contrepoint d'une conception purement instrumentale de cette responsabilité, celle-ci consistant avant tout à augmenter les profits (Friedman, 2007) ou à améliorer la

8. Cela peut permettre d'ailleurs de comprendre les raisons qui conduisent les chercheurs en organisations à choisir entre les termes de théorie des organisations, sciences des organisations – ou *organizations studies* –, science du management – ou *management studies* – et, dans le contexte français, sciences de gestion, chacune de ces expressions étant porteuse de nuances, notamment du point de vue de la finalité.

performance de l'entreprise (Porter et Kramer, 2006), se sont développées d'autres conceptions plus normatives de cette responsabilité sociale. La responsabilité de l'entreprise y est définie selon des critères éthiques (Renouard, 2007), des normes et des institutions (Waddock, Bodwell et Graves, 2002 ; Waddock, 2008), et l'entreprise est considérée comme étant responsable non pas seulement des profits générés mais des effets de ses activités sur l'environnement et les groupes sociaux affectés (Blowfield et Frynas, 2005 ; Renouard et Ezvan, 2018). Selon ces approches normatives, la responsabilité des organisations est à la hauteur de leurs moyens d'action face aux défis sociaux et écologiques contemporains et dépasse le champ de la rentabilité économique. Etzion et al (2017) et Ferraro, Etzion et Gehman (2015) proposent également une autre approche pour « relever les grands défis avec pragmatisme ». S'appuyant sur la tradition philosophique du pragmatisme américain et du concept sociologique « d'action robuste », ils identifient trois stratégies solides que les organisations peuvent employer pour s'attaquer à des problèmes tels que le changement climatique et la réduction de la pauvreté et analysent leur fonctionnement et leurs résultats. Tous ces travaux entendent ainsi déterminer ce que doit être l'entreprise et pas seulement décrire et comprendre ce qu'elle est. A ce titre, les sciences des organisations, du moins une partie d'entre elles, pourraient donc, en suivant Tsoukas et Knudsen (2005) s'apparenter à une « science politique » : *« une science qui est orientée pratiquement comme la théorie des organisations – c'est-à-dire une science visant à générer des connaissances dans le but explicite de les rendre directement utiles à un groupe identifiable de praticiens - est une "science politique" »*. Faut-il en conclure que tout ce qui touche de près ou de loin les principes et les finalités de la décision et de l'action humaine au sein des organisations doive être assimilé à la philosophie pratique ? Bien sûr que non. Notre propos n'est évidemment pas de réduire les sciences des organisations à l'éthique et de limiter leur champ aux questions qui animent la communauté des chercheurs en business ethics. Il s'agit plutôt, là encore, de décrire et d'explicitier la diversité des objets, postures et approches possibles, lorsque les sciences des organisations s'attachent à réfléchir à des questions qui relèvent des normes et des institutions.

Conclusion

Nous avons montré que la frontière entre, d'une part, la philosophie dont l'objet serait les concepts, la méthode la réflexion à partir de principes universels, et la finalité la recherche de la vérité, et d'autre part, les sciences des organisations ayant pour objet les organisations et pour méthode l'analyse objective des faits, était trop simplificatrice et ne reflétait pas la diversité des courants et des postures au sein même des deux disciplines. Bien plus, cette séparation empêche de saisir des convergences fructueuses entre les sciences des organisations et la philosophie, bien révélées par certains courants comme la phénoménologie (Merleau-Ponty) ou le pragmatisme (Dewey) qui mettent en évidence l'ancrage du philosophe dans le monde, la nécessité d'enquêter sur le réel et de questionner les évidences. « *Le rapport du philosophe avec l'être n'est pas le rapport frontal du spectateur et du spectacle, c'est comme une complicité, un rapport oblique et clandestin* » (Merleau-Ponty, 1953, p. 23) : même s'il n'est pas dans un rapport scientifique et objectif avec le monde, le philosophe n'en demeure pas moins en dialogue avec le réel, prêt à revoir ses hypothèses à l'aune des observations, des rencontres et des expérimentations. Selon ces perspectives, la posture du chercheur en sciences des organisations n'est parfois pas si éloignée de celle du philosophe. Une telle assertion mériterait une plus ample analyse, certes. Mais pourquoi ne pas faire cette hypothèse et aller plus loin ? D'autant que, dans le même temps, certains chercheurs en sciences des organisations adoptent une approche normative pour critiquer les pratiques en vigueur ou mettre en évidence des institutions susceptibles d'engager la responsabilité des entreprises face aux enjeux sociaux et environnementaux.

Il nous apparaît finalement que chaque chercheur en organisation est confronté à un choix. S'agit-il pour lui d'admettre que son rôle consiste d'abord à proposer des lunettes qui aident à comprendre les « petits faits têtus », plutôt qu'à donner une explication générale du monde ou son avis personnel sur la façon de répondre aux « *grands challenges* » ? Répondre par la positive c'est affirmer que la force et l'intérêt des sciences des organisations réside précisément dans la modestie apparente de cet objectif, dans leur refus des grands mots, si facilement creux, et dans le primat qu'elles accordent à l'explication et aux phénomènes.

Ou à l'inverse faut-il prétendre que la finalité des études organisationnelles d'aujourd'hui pourrait être de ramener le management à ses racines (une science opérationnelle) en

s'appuyant sur une philosophie pratique (orientée vers le sens de l'action) pour proposer des approches à la fois efficaces (du point de vue des moyens) et pertinentes (du point de vue des fins recherchées) ? Ceci reviendrait à considérer que les sciences des organisations peuvent devenir directement utiles pour les leaders, les managers, les équipes, au niveau individuel et collectif, pour comprendre les enjeux auxquels sont confrontées les organisations, et ce faisant, contribuer à la sagesse pratique en discernant et en explicitant des finalités qui soient mieux ajustées au contexte, en adoptant une approche descriptive ou normative selon le terrain de l'enquête et ce que révèle l'observation et l'expérimentation.

Références

ABBOTT A.D., 2004, *Methods of discovery: heuristics for the social sciences*, New York ; London, WWNorton & Co (Contemporary societies), xii+281 p.

ALVESSON M., KÄRREMAN D., 2007, « Constructing mystery: Empirical matters in theory development », *Academy of Management Review*, 32, 4, p. 1265–1281.

ALVESSON M., SANDBERG J., 2013, « Has Management Studies Lost Its Way? Ideas for More Imaginative and Innovative Research », *Journal of Management Studies*, 50, 1, p. 128-152.

ALVESSON M., WILLMOTT H., 1992, « On the Idea of Emancipation in Management and Organization Studies », *Academy of Management Review*, 17, 3, p. 432-464.

BAUMARD P., DAMERON S., DURAND R., FRÉRY F., LE ROY F., MONIN P., 2017, « La stratégie a-t-elle un avenir ? », *Le Libellio d'Aegis*, 13, 2, p. 19-78.

BAZERMAN M.H., TENBRUNSEL A.E., 2011, *Blind Spots: Why We Fail to Do What's Right and What to Do about It*, STU-Student edition, Princeton University Press.

BÉRA M., 2017, « Sociologie et philosophie : la guerre est-elle déclarée ? », *Les Etudes Sociales*, n° 166, 2, p. 203-216.

BLOWFIELD M., FRYNAS J.G., 2005, « Editorial Setting new agendas: critical perspectives on Corporate Social Responsibility in the developing world », *International Affairs*, 81, 3, p. 499-513.

BOURDIEU P., 1983, « Les sciences sociales et la philosophie », *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 47, 1, p. 45-52.

CALAFAT G., LAVERGNE C., MONNET É., 2013, « Philosophies et sciences sociales : les

enjeux de la conversion », *Tracés. Revue de Sciences humaines*, #13, p. 7-25.

CERVERA-MARZAL M., 2016, « Sociologie et philosophie politique : nouvelle(s) articulation(s) », *Raisons politiques*, N° 62, 2, p. 143-149.

DAVID, A., HATCHUEL, A., LAUFER, R. (dirs.), 2001a, *Les nouvelles fondations des sciences de gestion: éléments d'épistémologie de la recherche en management*, Paris, Vuibert.

DAVID A., HATCHUEL A., LAUFER R., 2001b, « Sciences de gestion et sciences sociales : un déficit d'identité », dans DAVID A., HATCHUEL A., LAUFER R. (dirs.), *Les nouvelles fondations des sciences de gestion: éléments d'épistémologie de la recherche en management*, 1^{re} édition, Paris, Vuibert, p. 1-6.

DELEUZE G., GUATTARI F., 1991, *Qu'est-ce que la philosophie? (eng. trans. What is philosophy, 1994)*, Paris, les Éd. de Minuit (Critique), 206 p.

DESCOMBES V., 2013, *Les embarras de l'identité*, Paris, Gallimard, 282 p.

DESLANDES G., 2013, *Essai sur les données philosophiques du management*, Paris, Presses universitaires de France, 252 p.

DEWEY J., 1933, *How we think [tr. fr. Comment nous pensons, Les Empêcheurs de penser en rond, 2004]*, [Another edition.] How we think. A restatement of the relation of reflective thinking to the educative process, Boston, DCHeath & Co.

DEWEY J., 2014, *Reconstruction en philosophie [1^{re} éd. 1920]*, Editions Gallimard.

DONALDSON T., DUNFEE T.W., 1994, « Toward a Unified Conception of Business Ethics: Integrative Social Contracts Theory », *The Academy of Management Review*, 19, 2, p. 252-284.

DUMEZ H., 2007, « Comprendre l'étude de cas à partir du Comment nous pensons de Dewey », *Le Libellio d'AEGIS*, 3, 4, p. 9-17.

DUMEZ H., 2013, *Méthodologie de la recherche qualitative: les 10 questions clés de la démarche compréhensive*, Paris, Vuibert, 227 p.

DUMEZ H., BAYARD D., LORINO P., 2007, « Pragmatisme et recherche sur les organisations », *Le Libellio d'AEGIS*, 3, 4, p. 1-45.

DURKHEIM E., 1919, *Les règles de la méthode sociologique*, Alcan.

DURKHEIM E., 1924, *Sociologie et philosophie*, Librairie Félix Alcan.

ETZION D., GEHMAN J., FERRARO F., AVIDAN M., 2017, « Unleashing sustainability transformations through robust action », *Journal of Cleaner Production*, 140, p. 167-178.

FERRARO F., ETZION D., GEHMAN J., 2015, « Tackling Grand Challenges Pragmatically: Robust Action Revisited », *Organization Studies*, 36, 3, p. 363-390.

FRÈRE B., 2016, « De la matérialisation de quelques concepts phénoménologiques. Quand sociologie et philosophie s'échangent mots et regards », *SociologieS*.

FRÉRY F., 2017, « Quelles recommandations stratégiques pour la stratégie ? », *Le Libellio d'Aegis*, 13, 2, p. 67-72.

FRIEDMAN M., 2007, « The social responsibility of business is to increase its profits », dans *Corporate ethics and corporate governance*, Springer, p. 173–178.

GEPPERT M., 2015, « Reflections on the Methods of How We Present and Compare the Political Contents of Our Research A Prerequisite for Critical Institutional Research », *Journal of Management Inquiry*, 24, 1, p. 100-104.

HIRSCH P., LOUNSBURY M., 2015, « Toward a More Critical and “Powerful” Institutionalism », *Journal of Management Inquiry*, 24, 1, p. 96-99.

HUAULT I., PERRET V., SPICER A., 2014, « Beyond macro- and micro- emancipation: Rethinking emancipation in organization studies », *Organization*, 21, 1, p. 22-49.

JENSEN M.C., MECKLING W.H., 1994, « The nature of man », *Journal of applied corporate finance*, 7, 2, p. 4–19.

JOLY M., 2017, *La révolution sociologique: De la naissance d'un régime de pensée scientifique à la crise de la philosophie (XIXe-XXe siècles)*, La Découverte, 456 p.

JOULLIÉ J.-E., SPILLANE R., 2015, *The Philosophical Foundations of Management Thought*, Lexington Books, 363 p.

JOURNÉ B., RAULET-CROSET N., 2019, « De l'importance du pragmatisme pour la théorie des organisations », *Libellio d'Aegis*, 15, 1, p. 55-65.

LAMY E., BAZIN Y., MAGNE L., RAPPIN B., 2014, « Towards a philosophy of organisation sciences: A declaration of the principles of the SPSG », *Society and Business Review*, 9, 2, p. 153-165.

LEMIEUX C., 2012, « Philosophie et sociologie : le prix du passage », *Sociologie*, Vol. 3, 2, p. 199-209.

LORINO P., 2018, *Pragmatism and organization studies*, Oxford University Press.

LYNCH T.D., CRUISE P.L., 2005, *Handbook of Organization Theory and Management : The Philosophical Approach (2d ed.)*, Taylor and Francis.

MARTELA F., 2015, « Fallible Inquiry with Ethical Ends-in-View: A Pragmatist Philosophy of Science for Organizational Research », *Organization Studies*, 36, 4, p. 537-563.

MARTINET A.C., PESQUEUX Y., 2013, *Épistémologie des sciences de gestion*, Paris, Vuibert (FNEGE), 271 p.

MARTINET A.-C., 2007, *Sciences du management: épistémique, pragmatique et éthique*, Vuibert.

MERLEAU-PONTY M., 1951, « Le Philosophe et la Sociologie », *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 10, p. 50-69.

MERLEAU-PONTY M., 1953, *Éloge de la philosophie : leçon inaugurale faite au Collège de France, le... 15 janvier 1953*, Paris, Gallimard, 93 p.

MERTON R.K., 1967, *On Theoretical Sociology*, New York, Free Press.

MESURE S., 2012, « Poursuivre le dialogue entre philosophie et sociologie », *Sociologie*, Vol. 3, 2, p. 211-214.

MUNIR K.A., 2015, « A Loss of Power in Institutional Theory », *Journal of Management Inquiry*, 24, 1, p. 90-92.

NEESHAM C., SCHERER A.G., DONALDSON T., 2018, « Advancing Enlightenment: Philosophical Ideas and Methods for Organizational Research (call for paper) », *35e Egos Colloquium*.

ORIGGI G., 2008, *Qu'est-ce que la confiance ?*, Paris, J. Vrin (Chemins philosophiques), 128 p.

ORIGGI G., 2015, *La réputation : qui dit quoi de qui*, Paris, PUF, 297 p.

PORTER M.E., KRAMER M.R., 2006, « The link between competitive advantage and corporate social responsibility », *Harvard business review*, 84, 12, p. 78-92.

RAGIN C.C., 1999, « The distinctiveness of case-oriented research. », *Health Services Research*, 34, 5 Pt 2, p. 1137-1151.

RENOUARD C., 2007, *La responsabilité éthique des multinationales*, Presses universitaires de France.

RENOUARD C., EZVAN C., 2018, « Corporate social responsibility towards human development: A capabilities framework », *Business Ethics: A European Review*, 27, 2, p. 144-155.

SUDDABY R., 2015, « Can Institutional Theory Be Critical? », *Journal of Management Inquiry*, 24, 1, p. 93-95.

TSOUKAS H., KNUDSEN C., 2005, « Introduction : the need for metatheoretical reflection in organization theory », dans *The Oxford Handbook of Organization Theory*, Oxford University Press, p. 1-.

VISSER M., 2019, « Pragmatism, Critical Theory and Business Ethics: Converging Lines », *Journal of Business Ethics*, 156, 1, p. 45-57.

WADDOCK S., 2008, « Building a new institutional infrastructure for corporate responsibility », *Academy of Management perspectives*, 22, 3, p. 87–108.

WADDOCK S.A., BODWELL C., GRAVES S.B., 2002, « Responsibility: The new business imperative », *Academy of Management Perspectives*, 16, 2, p. 132–148.

WEICK K.E., 1974, « Middle range theories of social systems », *Behavioral Science*, 19, 6, p. 357–367.

WEICK K.E., 1989, « Theory Construction as Disciplined Imagination », *Academy of Management Review*, 14, 4, p. 516-531.

WEICK K.E., 2005, « Theory and practice in the real world », dans *The Oxford Handbook of Organization Theory*, Oxford University Press, p. 453-475.

WILLMOTT H., 2015, « Why Institutional Theory Cannot Be Critical », *Journal of Management Inquiry*, 24, 1, p. 105-111.