

Pour de nouvelles perspectives de recherche en GRH

*Franck Bournois
Julienne Brabet*

IAE de Lyon/ URA CNRS 1257
ISEM/ ERFI- Université de Montpellier I

RESUME

Le dilemme du chercheur en "GRH" se résume à notre avis aux deux questions suivantes :

- *Comment chercher et valider les recherches dans un univers structuré par l'idéologie ?*
- *Comment chercher et valider les recherches dans un univers hypercomplexe où les cadres de la science "normale" se révèlent souvent défaillants ?*

Nous essaierons d'explorer ici quelques voies permettant de répondre à ces deux questions.

Nous tenterons de souligner la nécessité d'une analyse critique des modes de production et de justification des normes en "GRH", en montrant que cette analyse met en évidence le processus de naturalisation des concepts et que seule une "dénaturalisation" peut permettre à la recherche en "GRH" de se resituer dans le champ des Sciences Humaines. Nous insisterons ainsi.

- *sur le caractère indispensable et négligé de la communication scientifique dans le processus de validation et*
- *sur la nécessité de respecter les jeux convergents divergents, créateurs et non programmables des acteurs de l'organisation.*

Nous concluerons en tentant d'analyser les implications de ces approches en terme de gestion de la recherche et des chercheurs mais aussi en questionnant les limites du champ même de la "GRH".

Pour de nouvelles perspectives de recherche en "GRH"¹

Ce texte fait suite à la précédente communication "Epistémologie et 'GRH'- Les connaissances en 'GRH'" où nous avions envisagé le mode de constitution du corps de "connaissances" que l'on dénomme aujourd'hui "GRH". Nous nous étions interrogés sur les caractéristiques essentielles que ce processus d'élaboration a structurées. Nous allons donc réfléchir sur ce que pourrait être le rôle de la recherche et des chercheurs dans la production et la validation de ces connaissances que l'on devrait peut-être bientôt cesser de baptiser "GRH".

¹ Nous tenons à remercier les collègues qui nous ont fait part de leurs commentaires sur une première version de cet article; en particulier, Gilles Amado, Yves Livian, Pierre Louart, Michel Marchesnay, Gerald Naro, Alain Charles Martinet, Pierre Romelaer, Amélie Seignour, Jean Thomas et Philippe Trouvé

Dans le système de production de connaissances en "GRH" (ou en management des hommes (le 'management' faisant intervenir des connotations moins comptables et plus qualitatives/ comportementales, que la 'gestion') interviennent des praticiens de la "GRH" mais plus généralement de l'entreprise, des consultants, des enseignants et des chercheurs et des médias qui n'appartiennent pas nécessairement au champ de la GRH. Quel est alors le rôle spécifique de la recherche et des chercheurs en GRH? Quels en sont les enjeux majeurs?

Face à cette diffusion à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise d'un discours prolix et de pratiques sophistiquées mais peu validées, quel est, quel peut être l'apport des chercheurs en "GRH"?

"Praticiens, consultants, journalistes, enseignants, chercheurs, ... n'ont jamais été si nombreux à prendre la parole sur ces questions et c'est sans doute heureux.

Il reste que les chercheurs d'intention scientifique ont aussi la responsabilité d'aider à séparer le bon grain de l'ivraie, les constructions fondées des gadgets éphémères, les propos validés de l'idéologie sommaire."... "loin d'être un luxe réservé à quelques uns, d'autres ayant mieux à faire, la réflexion épistémologique est ici consubstantielle à la recherche qui s'opère" [Martinet, 1990].

"Le rôle propre du chercheur est seulement de reformuler plus précisément les hypothèses proposées en tenant compte d'un appareil théorique; et de trouver des moyens de vérification de ces hypothèses, d'apporter la preuve. Les 2 fonctions définissent sa spécialisation" [Reynaud, 1989].

Les chercheurs en gestion sont, pensons nous, écartelés entre la production -diffusion de connaissances nouvelles à appliquer et la fonction critique validante.

La recherche peut en effet être :

- productrice de méthodes/ démarches (ex: l'audit de GRH [Vatier, 1988; Igalens, 1991], l'analyse socio-économique [Savall & Zardet, 1987],...) mais consultants et entreprises sont probablement plus producteurs de ces méthodes que les chercheurs.

- productrice de représentations; elle se différencie alors de la psychologie et de la sociologie du travail et/ou des organisations par sa centration sur la relation modes de fonctionnement - "performances".

- productrice d'explicitation et diffusion; elle observe alors les productions de méthodes et de représentations, elle en systématise la présentation et la diffuse.

- mais sa spécificité ne réside-t-elle pas dans l'analyse critique du mode de production, d'utilisation, de diffusion des méthodes et des représentations, centrée sur l'analyse des méthodes de validation et la délimitation des zones de validité? En ce sens l'épistémologie de la "GRH" se confond avec la recherche en "GRH".

Car quel que soit le champ considéré, il ne saurait exister d'approche scientifique sans exigence de la preuve, c'est à dire classiquement sans une soumission à la critique logique d'une part, à l'épreuve des faits, d'autre part.

Le dilemme du chercheur en "GRH" se résume à notre avis aux deux questions suivantes:

- Comment chercher et valider les recherches dans un univers structuré par l'idéologie?

- Comment chercher et valider les recherches dans un univers hypercomplexe où les cadres de la science "normale" se révèlent souvent défailants?

Nous essaierons d'explorer ici quelques voies permettant de répondre à ces deux questions.

Nous tenterons ainsi de souligner la nécessité d'une analyse critique des modes de production et de justification des normes en "GRH", nous montrerons que cette analyse met en évidence le processus de naturalisation des concepts en "GRH" et que seule une "dénaturalisation" peut permettre à la recherche en "GRH" de se resituer dans le champ des sciences humaines dont cette naturalisation l'excluait. Nous insisterons aussi sur le caractère indispensable et négligé de la communication scientifique dans ce processus et sur la nécessité de respecter les jeux convergents/divergents, créateurs et non programmables des acteurs de l'organisation.

Nous concluons en tentant d'analyser les implications de ces approches en terme de gestion de la recherche et des chercheurs mais aussi en questionnant les limites du champ même de la "GRH".

1. L'analyse critique

Les processus de validation simple dérivés des programmes de la physique du XIXème siècle et des causalités linéaires ne se sont pas révélés satisfaisants pour les sciences sociales. Plusieurs orientations existent pour les améliorer :

- la première consiste à importer des "sciences de la nature" les nouveaux processus qu'elles ont mis en œuvre pour répondre à leur évolution.

- la seconde consiste à inventer des modes de validation originaux; cela nous renvoie à l'évaluation des performances - il s'agit ici de celle des chercheurs - qui est un des thèmes centraux de la "GRH" (cf les critères CNRS qu'il faudrait analyser et les logiques d'acteurs structurées par les modes d'évaluation).

- la troisième renvoie à la problématique de la complexité et à l'acceptation d'une simple réflexivité.

Des voix se sont déjà élevées dans la communauté scientifique pour attirer l'attention des chercheurs français sur la nécessité d'analyser "la "GRH" telle qu'elle se fait" [cf symposium AGRH: Brabet, Duyck, Igalens et Moscarola, 1991]: le système de production des connaissances en "GRH" comprend:

- * les principaux acteurs, leur statut, leurs ressources, leurs réseaux,...

- * les produits méthodologiques, conceptuels, plus largement discursifs... de l'activité des acteurs du champ de la "GRH" et particulièrement les modes de justification des normes qu'ils produisent; quels sont: les cadres de références utilisés, les paradigmes dominants, les méthodes, les modes de traitement des faits, des acteurs, des enjeux... les liens entre les caractéristiques du système producteur et celles des produits ?

Nous nous sommes nous mêmes engagés dans un tel travail, a priori de longue haleine, à travers l'analyse comparée (synchronique et diachronique) des textes des principaux manuels de "GRH" et des sciences connexes traitant du sujet.

Nous étudions¹ ainsi:

- le(s) modèle(s) idéal(aux) de la "GRH" qui se dessine(nt), ses lieux de production, ses zones de fragilité, ses évolutions et ses modes de justification.

- les importations et les exclusions des concepts des sciences perçues comme connexes; les types de transformation subis par ces concepts au cours du processus de transfert vers la "GRH".

Dans une phase où les sciences de gestion ne sauraient être qualifiées de "normales", ce type d'interrogation est susceptible de faire progresser les exigences de validation sans entraver la créativité d'une discipline en émergence. Pour que cette interrogation soit féconde, il est indispensable cependant que soient communiqués les protocoles détaillés des recherches engagées.

2. La communication des recherches

Les enquêtes par questionnaires sont souvent l'objet "de communications" détaillées et le mode de publication des résultats est relativement normé; il en va de même pour les très rares expérimentations en laboratoire. Le problème est bien différent lorsque l'on aborde le domaine de la monographie, et encore plus de la recherche - action (ou participante), de l'expérimentation sociale où la recherche semble se distinguer moins bien de la consultance, de son cortège d'enjeux, de confidentialité et... d'aléas difficiles à synthétiser dans un cadre pré-établi.

Pourtant cette communication est nécessaire, non seulement comme nous l'écrivions plus haut, parce qu'elle permet la vérification par la communauté scientifique et la controverse, mais aussi parce qu'elle autorise une appropriation par l'ensemble des acteurs, des représentations des modes de fonctionnement du système étudié. Même si cette appropriation est inégale, elle accroît la lucidité des acteurs du système [Reynaud, 1989; Giraud, 1992]. Mettant entre parenthèses ces noms d'auteurs, nous en profiterons pour souligner qu'il s'agit dans certains cas plus, à notre avis, de mimétisme académique, que de pratique scientifique. Puisque justement aujourd'hui, ce renvoi se fait moins à des protocoles détaillés, précis et étayant la proposition émise (comme dans les sciences "naturelles") qu'à des avis,... parfois éclairés.

La formation qui est un des modes privilégiés de communication ne saurait, sous le couvert d'un renforcement de la légitimité de la discipline, s'abstenir d'une démarche critique pour donner comme valides des "concepts" dont la provenance reste parfois totalement obscure.

En particulier les travaux critiques engagés dans le champ de la "GRH" et d'autres sciences sociales soulignent le processus de "naturalisation" des phénomènes étudiés. L'une des rares normes qui peut, à

notre avis, s'imposer aux recherches est bien celle d'une "dénaturalisation" des concepts.

3. La dénaturalisation des concepts

"Il faudrait placer en épitaphe à toute étude sur la rationalité, ce principe très simple mais souvent oublié: la vie peut être rationalisée selon des perspectives ultimes et des directions extrêmement différentes" [Weber, 1965].

L'idée que la rationalité, l'efficacité, la performance, ne sauraient être tenues pour des évidences naturelles, n'est donc pas neuve; celle que l'environnement, l'organisation, ne sont pas des êtres biologiques et naturels paraîtra tout aussi classique. L'individu même, est aujourd'hui analysé comme structuré par - structurant la société. Cependant la "GRH" n'a pas encore situé les "objets" de son savoir dans leur dimension historique, dans la diversité que produit leur construction sociale. Elle ne prend pas encore pleinement en compte l'interstructuration des différents niveaux d'organisation (société, "entreprise", groupe, individu), le conflit, le pouvoir, l'affectivité, l'inconscient,...

"Il faudrait s'écarter de l'étude des organisations (nom) comme systèmes mécaniques instrumentaux pour s'orienter vers l'étude de l'organisation (verbe) comme processus de reproduction continue de la vie matérielle, sociale et culturelle. Car les organisations ne produisent pas seulement des produits matériels mais reproduisent aussi des relations sociales et des milieux culturels". [Prigogine & Stengers, 1979]

Elle a au contraire souvent, ou au moins parfois, consisté à substituer symboliquement à la recherche de dispositifs négociables dans un univers complexe et conflictuel celle d'outils universellement efficaces dans un contexte consensuel. Dénaturaliser, c'est réintroduire aux côtés de l'acteur "manager", les autres acteurs du système ; c'est les réintroduire en tant qu'acteur dans l'ensemble du dispositif de la GRH.

4. Le respect du jeu des acteurs

Il s'agira de s'efforcer d'analyser les divergences et convergences et d'informer. Peut-être, pour cela, puisque dans notre système de production, les recherches sont fréquemment réalisées sur commande, faut-il encourager l'interaction des chercheurs avec différents commanditaires: responsables des entreprises privées et publiques bien sûr, Ministères de la Recherche et du travail, revues spécialisées mais aussi syndicats patronaux ou de salariés, structures représentatives du personnel,... Cette diversité des commanditaires ne devrait-elle pas constituer l'un des critères d'évaluation de la recherche ? C'est ce que recommande aussi Keenoy, dans un article intitulé 'La GRH: le loup dans la bergerie' [1990: 7] en nous invitant à prendre "au moins en compte les salariés au bout de la chaîne des décisions managériales".

¹ Ce travail mobilise les cinq membres de ce symposium AGRH 1992.

Respecter le jeu des acteurs, c'est aussi, croyons nous, cesser de ne centrer la recherche que sur les effets de programme et les actions managériales pour prendre en compte les régulations autonomes, les jeux créateurs (ou destructeurs) non programmés et peut-être non programmables. C'est ajouter à la tentative de prévoir mais surtout aujourd'hui, de déclencher, de maîtriser, de modifier, de gérer des courants lourds - celle d'un repérage de bifurcations et de zones de sensibilité des systèmes auquel nous invitent les sciences "modernes".

5. L'intégration dans le champ des sciences humaines

Ce faisant, la "GRH" peut plus facilement intégrer le champ des sciences humaines dont elle s'excluait par les processus de naturalisation. Elle conserve alors la spécificité d'une centration sur les "performances" au niveau du travail, de la production de biens ou de services, sans nier la diversité des points de vue sur les finalités et sur les moyens, productrice et produit de construits sociaux. Transdisciplinarité, interdisciplinarité, pluridisciplinarité des équipes, des individus, quels que soient les espoirs déçus, les chercheurs en "GRH" ne sauraient oublier la sociologie, l'économie, l'anthropologie, l'histoire, leurs concepts étant soit importés des sciences humaines, soit en concurrence avec les leurs.

Pas plus que les chercheurs en sciences humaines ne sauraient nier la gestion,

- même si celle-ci explicite de manière gênante et peut-être biaisée ce qui depuis leur origine a été le projet des sciences sociales: la maîtrise et la transformation de la société [Elias].
- même si la gestion accentue le paradoxe des sciences sociales où recherche de déterminisme et quête de maîtrise forment un couple contradictoire.

Ceci implique en matière de gestion de la recherche de profondes évolutions.

6. La gestion de la recherche

En matière de sélection des chercheurs par les institutions de formation et recherche, préférence a été donnée à une provenance économiste ou gestionnaire, qui s'identifiait parfois à un cursus financier et comptable; ne faut-il pas aujourd'hui encourager une plus grande diversité en ouvrant largement aux chercheurs en sciences humaines l'accès à des statuts d'enseignants-chercheurs en "gestion des RH"?

En matière d'évaluation des recherches, on a peut-être trop copié les normes de la physique classique; n'est-il pas nécessaire de permettre aujourd'hui et même d'encourager: plus de recherches-actions exploratoires, avec des acteurs multiples, plus d'analyses historiques et critiques des développements de la "GRH" que de questionnaires "rigoureux" prétendant analyser les pratiques et les résultats "objectifs" à partir du seul discours des managers (travers dans lesquels nous sommes nous-mêmes souvent tombés)? Alors que la recherche en "GRH" émerge plus qu'elle ne se stabilise,

doit-on exiger d'elle des normes avant de lui permettre de structurer ses cadres de références ?

En matière d'accès au terrain, comment garantir à la fois la nécessaire distanciation du chercheur (dont on ne saurait nier qu'il est aussi un acteur) et l'intimité des données?

Pour être caricatural, un chercheur financé par une direction générale, auquel seule celle-ci peut autoriser un réel accès au terrain, auquel seule celle-ci peut finalement permettre une production valorisée, pourrait-il réaliser la nécessaire distanciation qu'est loin de garantir une quelconque modélisation mathématique?

Nous avons dit l'intérêt de la multiplicité des commanditaires, des partenaires de la recherche. Il faut aussi gérer l'articulation consultance-recherche [Savall, 1989] en sachant que les évolutions de la recherche vers plus de compréhension du système étudié et celles de l'entreprise vers plus de démocratie sont en étroite relation.

Car deux stratégies d'accès au terrain et aux ressources co-existent:

- l'une indirecte: s'appuyer sur la consultance classique pour accéder à l'intimité du terrain. Cette approche pose le problème du mode d'engagement et de distanciation, la communication, a posteriori, ne pouvant qu'être masquée, faute de quoi, elle apparaîtrait au management comme une trahison.

- l'autre, directe, qui implique des phases de tolérance de l'entreprise au type de dévoilement proposé par le chercheur.

Pourrait-on imaginer Peters et Waterman [1982] publiant aujourd'hui un ouvrage centré sur ce qui constitue les échecs dans l'entreprise et exposant clairement leurs sources ? Toute ressemblance avec une entreprise ou une situation existante serait nécessairement fortuite.

L'approfondissement de la recherche ne peut être que corrélée avec la tolérance de l'entreprise à ses propres contradictions, conflits et ambivalences.

Il faut bien noter que les recherches "dévoilantes" ont souvent été menées jusqu'ici dans le secteur public.

Finalement, l'émergence et le renforcement de la recherche en "GRH" nécessaire garante de la validité de ses démarches, questionne ce domaine jusque dans sa définition même.

CONCLUSION

Il faut se demander avec Pierre Louart [1992] si l'on ne doit pas préférer au terme de sciences de gestion celui de sciences au service de la gestion. Cependant, la "GRH" aussi bien en tant que discipline que champ de pratiques n'est pas, à notre avis, simple chimère. Elle existe, peut-être seulement, comme existait la médecine gaussée par Molière avec son cortège de saignées et de clystères mais elle existe parce que s'est construit un problème crucial pour les acteurs de nos sociétés post-industrielles: comment réguler les interactions humaines dans les organisations de production pour permettre l'atteinte de certains objectifs?

A ce problème, ne prétendent répondre directement, ni la sociologie, ni l'économie, ni la psychologie, ni le droit, qu'ils soient qualifiés d'industriel, de social ou du travail. Ce problème peut alors constituer le cœur d'une discipline semi-autonome qui ne saurait évacuer la dimension d'une performance, même plurielle.

La "GRH" existe donc en tant que science de l'action parce que la question, à laquelle elle prétend apporter des réponses validées, est pertinente et essentielle.

Existant par cette question, elle exige, au-delà d'une analyse critique, des propositions validées qui ne sont pas simples applications des sciences humaines au champ de l'organisation. Elle peut contribuer, par ses productions, sa démarche "expérimentaliste" et ses exigences de pluri-disciplinarité à l'évolution de l'ensemble des sciences humaines.

Selon Simon, les nouvelles sciences sont "non pas des applications (ou des carrefours) de sciences naturelles et positives tenues pour fondamentales, mais des disciplines, également fondamentales (et également applicables) dès lors que l'on reconnaît le caractère à la fois construit et constructif de toute connaissance raisonnée par l'homme" cité par J-L Le Moigne [1987: 316].

La "GRH" en tant que science de gestion est peut être à rebaptiser. Nous avons tenté de montrer comment l'histoire de ses relations entre l'entité DRH et la direction de l'entreprise limitait sa capacité d'explication et de création; la dénomination "GRH" qui renforce ce lien est peut-être un frein au développement de la discipline. Elle pourrait s'envisager comme discipline visant à "créer ou mobiliser des savoirs variés, utiles aux acteurs sociaux et nécessaires pour appréhender, comprendre, négocier et résoudre éventuellement les problèmes liés à la régulation du travail humain dans les organisations."¹

REFERENCES ET BIBLIOGRAPHIE

- Ackermann. K-F., "A Contingency Model of HRM-Strategy. Empirical Research Findings Reconsidered", *Management Forum*, Band 6, 1986, pp65-83
- Alter. N, *La gestion du désordre en entreprise - logiques sociales*- L'harmattan, 1990
- Amado. G et Deumie. C., "Pratiques magiques et régressives dans la gestion des ressources humaines", *Revue de gestion des ressources humaines*, n°1, 1991, pp16-27
- Amalberti. R. et alii, *Modèles en analyse du travail*, Mardaga, 336p
- Argyris. C., in E. Lawler et al, *Doing research that is useful for theory and practice*, Jossey Bass Publishers, 1985
- Atlan. H, *Entre le cristal et la fumée*, Seuil, 1979
- Bachelard. G, *Le Nouvel Esprit Scientifique*, Alcan, Paris, 1934 (réédition, PUF, 1966)
- Baird. L. & Meshoulam. I., "Managing Two Fits of Strategic Human Resource Management", *Academy of Management Review*, vol 13, n°1, 1988, pp116-128
- Bartholy. M-C & Acot. P., *Philosophie - Epistémologie - Précis de vocabulaire*, Editions Magnard, 1975
- Beer. M. et alii, *Human Resource Management: A General Manager's Perspective*, Glencoe, Ill.: Free Press, 1985
- Berger. J., Conner. T. & Fisek. M. (eds), *Expectation states: A theoretical research program*, Winthrop, Cambridge MA, 1974
- Berry. M., "Que faire de l'Amérique?", document Centre de recherche en gestion de l'Ecole Polytechnique, séminaire Vie des affaires, 10 janvier 1992
- Berthelot., *L'intelligence du social*, PUF, 1990
- Besseyre des Horts. C-H., *Vers une gestion stratégique des ressources humaines*, Les éditions d'organisation, 1988
- Besseyre des Horts. C-H., "Typologies des pratiques de gestion des ressources humaines", *Revue française de gestion*, nov-déc 1987, pp149-155
- Bouchez. J-P, "Emergence de la fonction personnel", *Revue française de gestion*, septembre-octobre 1992, pp 5-21
- Boudon. R, *L'idéologie ou l'origine des idées reçues*, Fayard, 1986
- Bourdieu. P, *Le sens pratique*, Editions de Minuit, Paris, 1980

¹Proposition de définition du GRH-EC, (Groupe de Réflexion en Gestion des Ressources Humaines/ Epistémologie et Constructivisme animé par les membres de ce symposium AGRH 1992)

- Bournois. F & Brewster. C.**, "A European Perspective on Human Resource Management", *Personnel Review*, volume 20, number 6, 1991, pp4-13
- Brabet. J & Fenneteau. H.**, "La fonction Personnel-Evolutions et différenciations", Actes du 1er Congrès AGRH, Bordeaux, 1990
- Brabet. J.**, "La GRH telle qu'elle se fait", Actes du 2ème Congrès AGRH, Cergy, 1991
- Burrell. G. & Morgan. G.**, *Sociological paradigms and organizational analysis*, London, Heinemann, 1979
- Carey. A.**, "The Hawthorne Studies: A Radical Criticism", *American Sociological Review*, vol 32, n°3, June 1967, pp403-417
- Ceccaty (de). M.**, *Conversations cellulaires et communications humaines*, Seuil, 1991
- Chalmers. A.**, *La fabrication de la science*, Editions La Découverte, 1991
- Changeux. J-P.**, *L'homme neuronal*, Fayard, 1983
- Chanlat.**, *L'individu dans l'organisation*, Gaetan Morin, 1992
- Comte. A.**, *Cours de philosophie positive, Œuvres complètes*, Paris, Société positiviste, 1912
- Cowan. D.**, "Executive's Knowledge of Organizational Problem Types: Applying a Contingency Perspective", *Journal of Management*, vol 14, n°4, 1988, pp513-527
- Crozier. M.**, *On ne change pas la société par décret*, Grasset, 1979
- Crozier. M.**, *L'entreprise à l'écoute: apprendre le management postindustriel*, Interéditions, 1989
- Daniels. J.**, "Relevance in International Business Research: a Need for more Linkages", *Journal of International Business Studies*, Second Quarter 1991, pp177-186
- Day. D & Lord. R.**, "Expertise and Problem Categorization: the Role of Expert Processing in Organizational Sense-Making", *Journal of Management Studies*, vol 29, n°1, January 1992, pp35-47
- Devaux. L.**, in *L'homme d'affaires de demain*, 18-20 novembre 1957, Chambre de commerce de Paris, Hommes et Commerce, numéro hors-série, 1958, pp123, sqq
- Dorey. R. et alii**, *L'inconscient et la science*, Dunod, 1991, 220p
- Ducrot. O. et alii**, *Les mots du discours*, Paris, Minuit, 1981
- Dyer. L.**, "Strategic human resources management and planning" in K. Rowland & G. Ferris (eds), *Research in personnel and human resources management*, vol 3, pp1-30, Greenwich, JAI Press, 1985
- Elias. N.**, *Qu'est-ce que la sociologie?* Editions de l'aube, 1991
- Filloux. J-C & Maisoneuve. J.**, *Anthologie des sciences de l'homme- Des précurseurs aux fondateurs*, Dunod, 1991
- Fogelman-Soulié. F** (sous la direction de), *Les théories de la complexité autour de l'œuvre d'Henri Atlan*, Seuil, 1991
- Fombonne. J.**, "Pour un historique de la fonction Personnel" in D. Weiss, *La fonction Ressources Humaines*, Editions d'organisation, 1988
- Fombrun. C., Tichy. N. & Devanna. MA.**, *Strategic Human Resource Management*, Wiley, 1984
- Foucault. M.**, *Les mots et les choses*, Paris, Gallimard, 1966
- Foulkes. F.**, *Strategic Human Resources Management*, Prentice Hall, 1986
- Galambaud. B.**, *Des hommes à gérer*, Editions ESF, 1991
- Giraud. C.**, "L'observation sociale- une autre conception de l'organisation", *Revue française de gestion*, janvier-février 1992
- Godelier. M.**, *L'idéal et le matériel*, Fayard, 1984
- Gorz. A.**, *Métamorphoses du travail: quête du sens*, Galilée, 1988
- Granger. G-G.**, *La vérification*, Editions Odile Jacob, 1991
- Guest. D.**, "Personnel and HRM: can you tell the difference?", *Personnel Management*, January 1989, pp48-51
- Guillaume.**, *Eloge du désordre*, Paris, Gallimard, 1978
- Guillaume. G** (sous la direction de), *L'état des sciences sociales en France*, Paris, La Découverte, 1986
- Guinamard. J-C.**, *Politique sociale de l'entreprise*, Eyrolles, 1992
- Habermas. J.**, *La technique et la science comme "idéologie"*, Gallimard, 1973
- Hofer. Ch. & Schendel. D.**, *Strategy Formulation - Analytical Concepts*, St Paul, 1978
- Igalens. J.**, *Audit de gestion des ressources humaines*, Editions Liaisons, 1990
- Iribarne (d). P.**, "Culture et 'effet sociétal'", *Revue française de sociologie*, vol XXXII, 1991, pp599-614
- Iribarne (d). P.**, "La gestion à la française", *Revue française de gestion*, janvier-février 1985, pp5-13

- Jackofsky. E. & Slocum. J.**, "CEO Roles across Cultures", in D. Hambrick, *The Executive Effect*, JAI Press, 1988, pp67-99
- Keenoy. T.**, "HRM: a case of the wolf in the sheep's clothing?", *Personnel Review*, vol19, n°2, pp3-9
- Kerfoot. D. & Knights. D.**, "Planning for Personnel? - Human Resource Management Reconsidered", *Journal of Management Studies*, vol 29, n°5, september 1992, pp651-668
- Knights. D. & Morgan. G.**, "Corporate Strategy, Organizations, and Subjectivity: a Critique", *Organization Studies*, vol 12, n°2, 1992, pp251-273
- Lammers. C.**, "Sociology of Organizations Around the Globe. Similarities and Differences Between American, British, French, German and Dutch Brands", *Organization Studies*, volume 12, n°2, 1990, pp179-205
- Landier. H.** (coord), "Ce que sera dans dix ans le management humain des entreprises: le point de vue des dirigeants et des experts", *Notes de conjoncture sociale*, 1988, n°302, pp13-35
- Landier. H.**, "Management- Une langue de bois", *Notes de conjoncture sociale*, mars 1988
- Latour. B.**, *La science en action*, Paris, Editions la Découverte, 1989
- Laufer. J, Amado. G et Trepo. R.**, *Monsieur Personnel et le développement des hommes*, Flammarion, 1978
- Le Mouël. J.**, *Critique de l'efficacité*, Seuil, 1991
- Lécuyer. B. P.**, "Les expériences Hawthorne", *Revue de synthèse*, vol 4, n°3-4, juillet-décembre 1988
- Legge. K.**, "Human Resource Management: a Critical Analysis", in John Storey (ed), *New Perspectives in Human Resource Management*, Routledge, London, 1989
- Lengnick-Hall.C & Lengnick-Hall.M.**, "Strategic Guman Resources Management: A Review of the Literature and a Proposed Typoly", *Academy of Management Review*, vol13,n°3, 1988, pp454-470
- Le Moigne. J-L.**, *La modélisation des systèmes complexes*, Dunod, 1990
- Le Moigne. J-L.**, "Les nouvelles sciences sont bien des sciences; repères historiques et épistémologiques", *Revue internationale de systémique*, vol 1, n°3, 1987, pp295-318
- Le Moigne. J-L.**, "Systémographie de l'entreprise", *Revue internationale de systémique*, vol 1, n°4, 1987, pp499-531
- Livian. Y-F.**, "Du bon usage des comparaisons internationales en matière de management", papier de recherche, IRE/ Groupe ESC Lyon, à paraître *Revue Personnel*, 1992
- Louart. P et alii**, "Champs normatifs et modèles intégrés en gestion des ressources humaines", working paper IAE Lille, octobre 1989, 30 pages
- Louart. P**, Communication aux Journées Nationales des IAE, in *Annales du Management*, Economica, 1992
- Mahé de Boislandelle. H.**, *Gestion des ressources humaines dans les PME*, Economica, 1988
- Marchesnay. M.**, *Economie d'entreprises*, Eyrolles, 1991
- Marion. G.**, "Le discours du marketing-management: quoi de neuf depuis les années 1960?", à paraître dans *Revue française de marketing*, 1993
- Martin. D.**, "Crise d'identité et gestion de la modernisation", *revue française de gestion*, sept-oct 1989
- Martinet. A. C** (coord), *Epistémologies et Sciences de Gestion*, Economica, série Gestion, 1990
- Martinet. A. C**, "Les discours sur la stratégie d'entreprise", *revue française de gestion*, janvier -février 1988, pp49-60
- Martinet. A. C**, "Stratégie et pensée complexe", Papier de recherche, 1992, n°6, IAE de Lyon, 19 pages
- Martory. B.**, *Contrôle de gestion sociale*, Vuibert, 199 Sage, 1982
- Merton. R.K.**, *Eléments de théorie et de méthodes sociologiques*, Paris, Ed Plon, 1965
- Michon. F & Segrestin. D.**, *L'emploi, l'entreprise et la société*, *Débats Economie-Sociologie*, Economica, 1990
- Midler. C.**, "Logique de la mode managériale", *Annales des Mines- Gérer et comprendre*, juin 1986
- Miller. R.**, "Une politique des ressources humaines au service de la stratégie", *Revue française de gestion*, mars-avril-mai 1985, pp57-67
- Miner. J.**, "The Role of Values in Defining the 'Goodness' of Theories in Organizational Science", *Organization Studies*, vol11, n°2, pp161-178
- Mintzberg. H.**, "An Emerging Strategy of 'Direct Research'", in T. Bateman & G. Ferris, *Method and Analysis in Organizational Research*, Reston Publishing, 1984, pp314-321
- Mintzberg. H.**, "Stratégie et artisanat", *Harvard-L'Expansion*, Hiver 1987-88, pp94-104
- Miquel. P-A.**, *Epistémologie des sciences huùaines*, Nathan, collection Repères philosophiques, 1991
- Moles. A.**, *Les sciences de l'imprécis*, Seuil, 1990
- Monod.J.**, *Le hasard et la nécessité*, Editions du Seuil, 1970

- Morin. E.**, *Introduction à la pensée complexe*, ESF, 1990
- Morin. E.**, *La méthode- 2. La vie de la vie*, Seuil, 1980
- Morin. E.**, *La méthode- La Connaissance de la Connaissance*, Editions du Seuil, 1986
- Moscovici. S.**, *L'âge des foules- un traité historique de psychologie des masses*, Editions complexes, 1985
- Moscovici. S.**, *Strategic Management Journal*, vol7, 1986, pp101-117
- Pagès. M., Bonetti. M. & Gaulejac (de). V.**, *L'emprise de l'organisation*, PUF, 4ème édition, 1992
- Parsons. T.**, *The social system*, New York, Free Press, 1951
- Passeron.** *Le raisonnement sociologique*, Nathan, 1991
- Peters.T. & Waterman.H.**, *In search of excellence*, New York, Harper & Row, 1982
- Popper. K.**, *The logic of scientific discovery*, London, Hutchinson, 1959
- Prigogine. I. & Stengers. I.**, *La nouvelle alliance - Métamorphose de la science*, Gallimard, 1979, nouvelle édition, 1986
- Prigogine. I. & Stengers. I.**, *Entre le temps et l'éternité*, Gallimard, 1988
- Revault d'Allonnes. C et alii**, *La démarche clinique en sciences humaines- documents, méthodes et problèmes*, Dunod 1989
- Revue de synthèse**, *Une histoire des sciences de l'homme*, juillet-décembre 1988, Centre international de synthèse, Albin Michel, 1988
- Reynaud. J-D.**, *Les règles du jeu - L'action collective et la régulation sociale*, Armand Colin, 1989
- Rojot. J.**, "La recherche en gestion en France", *Revue Personnel*, n°329, janvier 1992, pp38-41
- Sainsaulieu. Renaud**, "Stratégies d'entreprise et communautés sociales de production", *Revue économique*, n°1, janvier 1988, pp155-174
- Savall. H.**, "Professeur consultant: le bilan d'une expérience", *Revue française de gestion*, nov- décembre 1989
- Schuler. R. & Jackson. S.**, "Linking Competitive Strategies with Human Resource Management Practices", *The Academy of Management Executive*, vol11, n°3, 1987, pp207-219
- Shrivastava. P.**, "Is Strategic Management Ideological", *Journal of Management*, vol 12, n°3, 1986, pp363-377
- Simon. H.**, *Sciences des systèmes, sciences de l'artificiel*, Dunod, 1991
- Simon. H.A.**, *Models of bounded rationality*, MIT Press, 1982
- Stace. D & Dunphy. D.**, "Beyond traditional paternalistic and developmental approaches to organizational change and human resources strategies", *The International Journal of Human Resource Management*, vol2, n°3, december 1991
- Swiercz. M. & Icenogle. M.**, "Strategic Human Resources Management: a Bibliography", *The International Journal of Human Resource Management*, vol3, n°1, May 1992, pp159-166
- Testart. A.**, *Essai d'épistémologie*, Christian Bourgois Editeur, 1991
- Thévenet. M.**, "L'écot de la mode", *Revue française de gestion*, n°53-54, sept- décembre 1985
- Thévenet. M.**, *Impliquer les personnes dans l'entreprise*, Editions Liaisons, 1992
- Touraine. A.**, *Sociologie de l'action*, Paris, Le Seuil, 1965
- Tripier. P.**, *Du travail à l'emploi- Paradigmes, idéologies et interactions*, Editions de l'université de Bruxelles, 1991
- Tyson. S.**, "Taking advantage of ambiguity", *Personnel Management*, february 1980
- Tyson. S., Ackermann. K-F., Domsch. M. & Joynet. P.**, *Appraising and Exploring Organisations*, Croom Helm, 1988
- Van de Ven. A.**, "Nothing is as practical as a good theory", *Academy of Management Review*, vol 14, n°4, 1989, pp486-489
- Vatier. R.**, *Audit de la gestion sociale*, Les éditions d'organisation, 1988
- Vico. G.**, *Vie de G. Vico écrite par lui-même et Méthode des études de notre temps*, Grasset, 1981
- Vincent J-M.**, *Critique du travail- le faire et l'agir*, PUF, 1987
- Weber.** *Essai sur la théorie de la science*, Plon, 1965