

MTM

LA RECHERCHE EN GESTION DES RESSOURCES HUMAINES :

Traduction et Intéressement *(ou comment se rendre indispensable)*

Hervé PENAN, Michel CALLON

Centre de Sociologie de l'Innovation, Ecole des Mines de Paris.

RESUME

L'objectif de cette communication est de proposer, à la suite des travaux récents de sociologie des sciences, une interrogation épistémologique sur la gestion des ressources humaines fondée sur la notion de réseau de traduction.

La production des connaissances en GRH est présentée comme le résultat d'un processus au cours duquel interagissent une multitude d'acteurs aux compétences et intérêts diversifiés : entreprises, laboratoires de recherche académique, services administratifs, collectivités locales, organismes financiers, usagers et salariés. Les laboratoires académiques et les entreprises multiplient les coopérations qui réduisent l'écart entre la production de connaissances certifiées et la dynamique des organisations. Mais cette redistribution de l'initiative s'accompagne du renforcement du rôle joué par le chercheur en GRH. Les chercheurs ne sont plus les seuls à lancer des projets, mais ils sont bien souvent les seuls à pouvoir résoudre une partie des problèmes posés par leur matérialisation.

Analyser la GRH comme une science de l'action, c'est décrire les controverses mettant en scène les arguments des acteurs en présence. Dans ces controverses, les chercheurs en GRH jouent un rôle essentiel car ils sont capables de modifier les connaissances pour tenir compte des points de vue en présence et aboutir à un compromis acceptable. L'efficacité de la recherche en GRH est le résultat d'un long et patient effort de construction de réseaux de traduction qui rend compatibles des projets, des intérêts a priori incompatibles. La réflexion épistémologique doit s'attacher à reconstruire ces réseaux de traduction.

INTRODUCTION

Jusqu'au milieu des années 70, les études consacrées au travail scientifique se répartissent entre la philosophie des sciences et la sociologie de l'institution scientifique, de ses normes et de ses formes d'organisation. Ces deux démarches, au delà de leurs différences, considèrent la science comme une activité qui en dernière analyse ne dépend que de l'objet dont elle rend compte. Bravant cet interdit, certains sociologues ont choisi de s'intéresser à la science en train de se faire pour en décrire les mécanismes et comprendre notamment pourquoi certains contenus sont produits plutôt que d'autres ⁽¹⁾. Toutes les grandes questions épistémologiques sont soulevées à l'analyse empirique : que veut dire repli-

quer une expérience? comment interprète-t-on ses résultats? comment un scientifique parvient-il à convaincre un collègue, comment mobilise-t-il l'intérêt d'acteurs aussi différents qu'un directeur de recherche, un chef d'entreprise, un cadre, un technicien ou le représentant d'une institution financière ou gouvernementale? Pour répondre à ces difficiles questions, les sociologues des sciences observent les chercheurs débattant de leurs programmes de recherche et reconstituent les innombrables réseaux que l'activité scientifique contribue à établir et dans lesquels se négocient à la fois les contenus et les destinataires des résultats produits par les chercheurs ⁽²⁾.

Un des principaux apports de la sociologie des sciences est d'avoir dénoncé ce que l'on peut

présenter comme les illusions de l'épistémologie du sens commun, soit d'une part, la réduction de la science à sa partie discursive (la production d'énoncés théoriques), et d'autre part, la conception de la science comme un bien public, non rival et non exclusif⁽³⁾. Nous nous proposons dans cette communication de présenter de manière résumée les arguments de ce débat en les rapportant à la production des connaissances en gestion des ressources humaines et plus précisément dans le domaine de l'analyse des compétences.

I. LES ILLUSIONS DE L'ÉPISTEMOLOGIE DU SENS COMMUN

La connaissance scientifique semble présenter à l'évidence un certain nombre de caractéristiques intrinsèques qui rendent impossible sa complète transformation en marchandise, c'est en ce sens qu'elle constitue ce que les économistes appellent un bien public⁽⁴⁾. Des générations d'étudiants ont ainsi appris que la science était un bien public non rival et non appropriable.

I.1 La science comme bien non rival et non appropriable

La science produit des informations qui permettent la circulation et l'échange de connaissances, et en bout de course, l'action. Plus précisément, la connaissance est mise sous la forme de messages qui peuvent être transmis à des agents qui déclenchent des décisions qu'ils n'auraient pas prises ou qui auraient eu un contenu différent s'ils n'avaient pas reçu ce message. On introduit généralement une distinction entre connaissances codifiées et connaissances incorporées. La connaissance peut être inscrite dans un énoncé, exprimée dans un format standardisé qui permet notamment une transmission, une vérification, un stockage et une reproduction aisés et peu coûteux (un article de recherche, un rapport d'étude). Mais la connaissance peut être également inscrite dans un être humain, une routine, un instrument, un produit ; elle prend la forme de savoir-faire, de tours de main, d'automatismes qui jouent un rôle essentiel dans l'identification des problèmes, la mise en œuvre de stratégie de résolution et l'interprétation des résultats obtenus.

Si l'on considère l'information scientifique comme une marchandise, il faut alors se poser la question de son appropriabilité : un bien est appropriable (ou exclusif) s'il est possible pour celui qui l'utilise ou le consomme d'exclure tout autre utilisateur ou consommateur potentiel. La facilité d'appropriation dépend à l'évidence du support dans lequel est inscrite l'information :

plus l'information est encodée dans des textes et moins elle est aisément appropriable ; plus elle est inscrite dans des corps humains ou dans des artefacts techniques et plus il est possible de s'assurer de son exclusivité. Il est plus aisé de dupliquer un énoncé ou un logiciel sophistiqué d'aide à l'orientation dont le programme source est enfermé dans un coffre fort, que de dupliquer un ouvrier spécialisé, un chercheur, un cadre de la fonction ressources humaines.

Le second attribut d'une science considérée comme un bien public est la non rivalité. Un bien est non rival lorsque son simple usage par un agent A ne rend pas impossible son usage ou sa consommation par un agent B. Deux chercheurs peuvent utiliser le même modèle d'analyse de la satisfaction des cadres au même moment dans deux laboratoires ou deux entreprises différentes ; cette propriété s'applique également aux compétences incorporées dans des êtres humains. En mobilisant ses savoir-faire, un expert n'empêche pas un autre expert de mobiliser au même moment les mêmes savoir-faire.

Une connaissance scientifique semble donc correspondre à un bien public non rival et non appropriable : le directeur des ressources humaines d'une entreprise lisant cet article ne peut se l'approprier et n'est pas assuré de jouir d'un usage exclusif de cette information, mais le fait qu'un de ses collègues le lise ne l'empêche pas d'en tirer tous les bénéfices possibles.

I.2 La réduction de l'activité scientifique à sa partie discursive

Une seconde illusion des plus résistantes sur la recherche est qu'elle est une activité se déroulant dans une tour d'ivoire dont les ressorts essentiels seraient liés aux problèmes méthodologiques de production des connaissances. La recherche serait menée par des chercheurs autonomes, assez isolés du fonctionnement général de la société (et de l'entreprise), qui consacrerait leur effort à l'élaboration d'un savoir prenant la forme de théories générales dont l'universalité ne dépendrait que de leur caractère intrinsèque. Les questions et sujets sur lesquels porte la recherche seraient considérés comme intéressants selon l'état actuel des connaissances, les méthodologies mobilisables et la curiosité intellectuelle des chercheurs. Les épistémologues ont alors présenté les produits scientifiques (et leurs modes de production) comme universels, abstraits et théoriques.

Le débat épistémologique sur la GRH reproduit cette recherche d'un savoir universel résumé

par ses théories. Ce débat récurrent révèle rapidement certaines ambiguïtés. Dans un premier temps, on rappelle les différences essentielles entre le mode de production des connaissances en GRH, science sociale, et celui d'une science exacte. Ces différences sont réputées provenir de la nature de leur objet respectif, du niveau de modélisation des phénomènes, des protocoles d'expérimentation et des modes de validation des résultats. Dans un second temps cependant, on positionne la GRH par rapport au modèle des sciences de l'ingénieur : «... le corps de connaissances produit par les sciences humaines et/ou sociales est peu structuré et ne fournit pas aujourd'hui à la GRH ce que la chimie et la physique apportent aux sciences de l'ingénieur»⁽⁶⁾. Autre ambiguïté, on dénonce vigoureusement toute conception positiviste de la GRH : «les théories managériales semblent toujours tributaires du modèle newtonien»⁽⁶⁾, mais on souligne dans le même temps les désillusions de ce que l'on pourrait appeler la recherche de la cause perdue : la recherche en GRH ne dispose pas de fondement certain, les causalités ne sont jamais simples et univoques, l'isolement des variables observables difficile, la reproduction des expériences illusoire, la validation des connaissances problématique. Le couperet tombe, la GRH est «un corps de connaissances appliquées reposant sur un corps de connaissances fondamentales peu structurées, ..., les outils conceptuels et méthodologiques ne peuvent s'appliquer faute d'exister préalablement de manière cohérente»⁽⁷⁾, on se résout à un espace non-poppérien des sciences humaines et de la GRH.

Pour sortir de cette impasse, on propose de placer la GRH dans un paradigme de la complexité, mettant l'accent sur les spécificités de la production des connaissances sur l'homme, la non-neutralité du chercheur, les interdépendances entre les variables, les causalités complexes. La position épistémologique semble inverse, mais la structure du raisonnement est exactement la même, ce qui explique à la fois l'intensité des controverses et leur stérilité. L'épuisement de l'épistémologie de la certitude et du déterminisme ne résout rien, et son remplacement par les notions souvent galvaudées de complexité et de chaos, ne nous font pas avancer vers la compréhension des mécanismes de constitution des connaissances en GRH. Une fois que l'on a enfoui les premiers dans les seconds, tous les problèmes se posent à nouveau, et notre ignorance n'a pas diminué pour autant.

Les apports de la sociologie des sciences nous permette en revanche, de comprendre le processus de production des connaissances scientifiques.

A l'illusion de la science comme bien public s'oppose une conception de la science comme bien rival et appropriable, à la volonté de réduction de la science à sa partie discursive s'oppose une représentation de l'activité scientifique en réseau.

II. LES APPORTS DE LA SOCIOLOGIE DES SCIENCES

Les connaissances scientifiques sont effectivement assimilables à des biens en ce sens qu'elles soient dotées d'une matérialité qui leur permettent de circuler, d'être échangées, d'être engagées dans des transactions commerciales. Ce matérialisme semble choquant, il est néanmoins parfaitement défendable. La science est effectivement une chose, elle n'existe pas en dehors des matériaux humains et non humains dans lesquels elle est inscrite⁽⁸⁾. Plus choquant encore est le fait que ce bien soit rival et appropriable et que la science ne soit plus universelle, abstraite, résumée par ses théories et propriété exclusive des scientifiques.

II.1 La science comme bien rival et appropriable

Un des premiers résultats de la sociologie des sciences est d'avoir démontré que la production scientifique, y compris dans ses formes les plus codifiée ne peut être assimilée à un bien non rival. Ce résultat a été obtenu en s'appuyant sur la thèse de l'inutilité intrinsèque des énoncés⁽⁹⁾. Cette thèse démontre l'impossibilité de donner un sens à un énoncé si le travail de duplication des compétences et des instruments d'analyse n'a pas été réalisé : un énoncé ou une théorie isolés sont tout simplement inutilisables. Pour mobiliser des connaissances scientifiques, il est nécessaire de s'approprier les énoncés, les compétences incorporées et les instruments. L'énoncé «la gestion prévisionnelle des compétences est un processus d'apprentissage organisationnel» ou encore «la variété des compétences influence la perception des responsabilités de l'individu quant aux résultats de son travail» n'est une information que dans la mesure où elle possède une valeur d'usage pour celui qui la reçoit et cette valeur d'usage suppose des investissements spécifiques. Cette connaissance codifiée ne peut intéresser qu'un cercle restreint d'utilisateurs potentiels, les quelques scientifiques et décideurs d'entreprises dotés des savoir-faire nécessaires et ayant accès aux instruments d'analyse requis.

Les connaissances scientifiques sont-elles inappropriables? Par rapport à d'autres biens, ce qui frappe dans le cas des connaissances scienti-

fiques c'est la facilité de leur appropriation a priori, mais dans le même temps, l'importance des efforts qu'il faut consentir pour créer une situation dans laquelle d'autres acteurs (scientifiques ou non) s'intéressent à elles. Les chercheurs en GRH savent d'expérience que la difficulté n'est pas d'empêcher leurs collègues de lire ce qu'ils écrivent mais de les convaincre de jeter un coup d'oeil sur leur article. Le degré d'appropriation des connaissances dépend des investissements que l'on est prêt à consentir pour les rendre inaccessibles. Prenons l'exemple des conventions CIFRE dont le nombre dans le domaine de Sciences de l'Homme et de la Société croît régulièrement depuis 1991⁽¹⁰⁾. La convention CIFRE revêt une forme marchande dans la mesure où le chercheur s'engage à fournir des informations scientifiques et techniques (méthodes, instruments, résultats) dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée. La convention règle l'appropriation des connaissances scientifiques par les différentes parties prenantes, l'entreprise, le chercheur et son laboratoire. Certains articles fixent le niveau de confidentialité des informations techniques ou commerciales communiquées par l'entreprise en cours d'étude, établissent le cercle des bénéficiaires de l'information et les conditions de publication par le chercheur des résultats obtenus. On peut bien sûr considérer que l'appropriabilité de l'information n'est jamais parfaite, le chercheur conserve l'information et l'utilisateur n'est jamais certain qu'elle ne sera pas transmise à un tiers sous une forme ou sous une autre (du fait de la publication de la thèse ou de la mobilité du chercheur). D'un autre côté, l'inappropriabilité des résultats est fortement limitée par la spécificité des informations créées au cours de la collaboration bilatérale entre l'entreprise et le chercheur et par les contraintes d'apprentissage. En matière de GRH, la spécificité des savoir-faire de l'entreprise réduit les risques de duplication ; une ressource scientifique en elle-même n'a aucune utilité, elle doit être associée à d'autres ressources scientifiques mais également à des unités de production, à un réseau de distribution commercial, à des marchés financiers, etc. C'est une véritable machinerie collective qui est requise pour donner aux connaissances une valeur d'usage. Ce mécanisme réduit les chances de succès de comportements opportunistes. Les informations partagées par les partenaires au cours d'un contrat de recherche créent une mémoire commune qui incite à la stabilité des liens et à l'appropriation des connaissances. Les industriels mettent d'ailleurs au premier rang de leur préoccupation le transfert complet des résultats de la recherche pendant la convention CIFRE et l'intégration à terme du chercheur dans l'entreprise.

Le chercheur en GRH se voit reconnu le droit de publier, mais ce droit résulte d'une politique d'échange et de mise en commun des connaissances entre des partenaires qui disposent du monopole des investissements nécessaires d'utilisation de ces connaissances. Cette science n'est qu'un bien privé partagé par plusieurs propriétaires.

II.2. La science en réseau

La recherche ne se rassemble plus en un lieu, elle ne se recueille ni dans un laboratoire, ni dans des machines, ni dans l'entreprise, ni dans les concepts, elle se distribue dans un réseau⁽¹¹⁾. La production de nouveaux énoncés, la mise au point de nouveaux instruments ou l'élaboration de nouveaux savoir-faire et techniques s'opèrent au sein de collectifs qui sont soit plus larges soit moins larges qu'un laboratoire mais ne se confondent que rarement avec lui.

La production scientifique en GRH est le résultat d'un processus au cours duquel interagissent une multitude d'acteurs aux compétences et intérêts diversifiés : firmes, laboratoires de recherche académique, services administratifs, organismes financiers, centres techniques, usagers et utilisateurs⁽¹²⁾. Chaque élément rassemblé dans ce collectif restreint renvoie à d'autres éléments qu'il représente et qui sont donc présents, à travers lui, dans le collectif. Le chercheur en GRH représente lui aussi tout un réseau de collègues qui ont lu les mêmes articles, suivi les mêmes enseignements, participé aux mêmes colloques. Et il en va de même pour les énoncés qui renvoient à d'autres énoncés, mais également à tous les autres collectifs qui les utilisent et à tous les instruments et savoir-faire auxquels ils sont associés : les contrats de recherche dont certaines clauses sont incontournables rendent présentes les agences publiques (FNEGE), des sociétés savantes (AGRH) et leurs volontés ; les conventions CIFRE introduisent les entreprises dans le collectif. Chacun des éléments qui le constituent représente des réseaux qui se trouvent ainsi rassemblés, confrontés les uns aux autres, interagissant par représentants interposés, par intermédiaire⁽¹³⁾. On peut désigner dans tous les cas cette double existence des intermédiaires : à la fois instruments, énoncés, corps qui sont là, visibles, tangibles, pesants et représentant des réseaux extérieurs qu'ils ponctualisent.

Toutes les interactions des intermédiaires modifient, transforment les entités engagées, en

font surgir de nouvelles sous la forme d'énoncés, d'instruments, de compétences, de croyances, c'est pourquoi on peut parler de travail de reconfiguration pour caractériser tout processus de recherche. Changez la composition d'un réseau et vous changez le contenu des connaissances qu'il produit. Introduisez de nouveaux textes dans le collectif, de nouvelles compétences incorporées et la reconfiguration va s'engager dans de nouvelles directions. La question alors n'est plus de chercher à éviter la contamination d'une science pure, répondant à des normes épistémologiques de production, mais plutôt d'identifier les mécanismes de traduction en œuvre dans un réseau. Se pose alors la question de la difficile coordination entre, par exemple, des chercheurs obsédés par leur seule réputation, des salariés mus par leurs propres intérêts et des industriels ayant l'œil fixé sur le cours de leurs actions. L'efficacité de la recherche en GRH est le résultat d'un long et patient effort de construction de réseaux de traduction qui rend compatibles des projets, des intérêts a priori incompatibles. Analyser la GRH comme une science de l'action, c'est décrire les controverses mettant en scène les arguments des acteurs en présence. C'est l'exercice auquel nous avons essayé de nous livrer dans le domaine de l'analyse des compétences (14).

III. LE CARACTERE EXEMPLAIRE DE L'ANALYSE DES COMPÉTENCES

Depuis plusieurs années, différentes entreprises industrielles ont développé, le plus souvent en liaison avec des organismes de conseil, ce que l'on a désigné comme des analyses d'emplois et de compétences. Alors que le sujet polarise de plus en plus l'attention des chercheurs et des industriels, le fossé paraît infranchissable entre une recherche théorique, qui tourne vite à la confrontation disciplinaire sur le concept de compétence (15), et la présentation des actions de terrain plus pragmatiques (16). Des notions comme celles de traduction, de porte-parole ou d'intéressement sont proposées pour rendre compte des caractéristiques de la production des connaissances sur les compétences.

III.1. Traduction, problématisation et intéressement

Une seule question, «comment gérer des compétences?» suffit à problématiser tout une série d'acteurs, c'est-à-dire établir de façon hypothétique leur identité et ce qui les lie. L'analyse des compétences commence avec la description d'un réseau d'acteurs. La direction générale de l'entre-

prise a pour principal objectif de favoriser une dynamique collective de développement des compétences et recherche un effet mobilisateur des salariés sur la démarche compétences. La direction des ressources humaines qui se focalise sur le problème technique d'identification et de transfert des compétences, exprime également la crainte des remous sociaux compte tenu du lien entre compétences et classifications. L'encadrement intermédiaire sur lequel reposent largement la mise en place et l'animation de ces démarches, souhaite d'abord enrichir ses outils de management. Les partenaires sociaux sont à l'affût d'outils d'analyse permettant d'améliorer la gestion collective du personnel et de fonder en raison la défense de leurs intérêts. L'opérateur attend d'une démarche d'analyse des compétences qu'elle puisse améliorer sa situation de travail et permettre de dégager de nouvelles règles de gestion des promotions.

La notion de traduction souligne la permanence des déplacements auxquels donne lieu une recherche, déplacement de but, d'intérêts de référentiels théoriques, de dispositifs organisationnels, d'individus. Traduire c'est déplacer, c'est exprimer dans son propre langage ce que les autres disent et veulent, c'est s'ériger en porte-parole. A chaque étape d'une recherche sur les compétences, des déplacements ont lieu : la direction exige la réalisation d'une nomenclature de toutes les situations de travail de l'entreprise afin d'obtenir une cartographie des compétences adaptée à une réflexion prévisionnelle et stratégique. Les opérateurs poursuivant leurs intérêts individuels à court terme, développent des stratégies de surévaluation de la complexité de leurs activités. Les responsables de formation, qui sont souvent les principaux demandeurs et utilisateurs de l'analyse des compétences, militent pour une typologie de compétences en termes de niveaux de savoirs disciplinaires. L'encadrement intermédiaire fait valoir son point de vue : sans doute est-il indispensable de déceler ce qui, dans les compétences opérationnelles, renvoie à des connaissances à acquérir, mais l'important est de les caractériser en suivant la logique de l'activité et non celle des champs disciplinaires. Il trouve un allié auprès du représentant du personnel : si ces référentiels de type scolaire simplifient la mesure des écarts, l'établissement des plans de formation et la sélection des personnes, ils aboutissent à évaluer et développer la capacité des personnes à suivre une formation, plus que leur compétence à maîtriser une activité particulière. Privilégiant une forme de compétence certifiée, ils sont à la fois inadaptés et éliminatoires pour les personnes dont la formation initiale est limitée.

On le voit dans ce scénario limité, la traduction est un processus itératif qui met en jeu des porte-parole légitimes qui disent sans être démentis ce que sont et veulent la direction, l'encadrement intermédiaire, les opérateurs, les formateurs, les partenaires sociaux : la problématisation des compétences, simple conjecture au sens de K. Popper⁽¹⁷⁾, a été transformée en mobilisation. Même si le chercheur définit initialement son objet, les compétences comme les potentialités mises en œuvre par un opérateur pour faire face à une situation de travail, l'analyse commence avec la première traduction de l'objet dans le réseau.

III.2. Le rôle du chercheur

Chaque acteur définit à sa manière la demande, la technique à développer, les stratégies à suivre et parfois même les acteurs à promouvoir. Les arguments s'échangent, chaque acteur s'efforçant d'imposer ses vues en mobilisant le plus d'alliés possible. Dans ces controverses, les chercheurs en GRH jouent un rôle essentiel car ils sont capables de modifier les connaissances pour tenir compte des points de vue en présence et aboutir à un compromis acceptable. Par traductions successives, s'est construit un réseau de problèmes et d'acteurs au sein duquel le chercheur en GRH est maintenant indispensable. Il a identifié les porte-parole légitimes dont il s'attache à démontrer qu'ils doivent, pour atteindre les objectifs qui sont les leurs, passer par le programme de recherche proposé. Chaque porte-parole est invité à déplacer le centre de ses préoccupations et de son projet pour partager les interrogations du chercheur. Il doit les intéresser et à cette fin mettre en évidence les implications et conséquences des différentes analyses, les consensus sous-jacents, les dimensions méconnues. Dans ce travail de couture, de nouveaux énoncés sont proposés, de nouvelles organisations sont développées, des outils de gestion sont mis au point. Entre chacun d'entre eux s'établissent des ponts, des liens sont tissés. La spécificité de son travail réside dans la construction de l'espace de circulations des intermédiaires. Il est clair que le réseau ainsi constitué est le résultat d'une série d'opérations de désintéressement-intéressement. Les idées de recherche évoluent de façon incrémentale à travers un processus continu de négociation

entre le chercheur et les différents porte-parole présents dans un réseau de traduction.

Les sources des connaissances sur les compétences se diversifient et se multiplient. Ce sont de plus en plus les salariés, les sous-traitants, les unités de production, les services commerciaux qui donnent l'impulsion et l'idée initiale. Mais cette redistribution de l'initiative s'accompagne du renforcement du rôle joué par le chercheur. Celui-ci est de moins en moins le point de départ, mais il devient de plus en plus un point de passage obligé. Pour que les connaissances progressent, il faut à un moment ou à un autre passer par un centre de recherche, et y retourner parfois plusieurs fois. Les chercheurs en GRH ne sont plus les seuls à lancer des projets, mais ils sont bien souvent les seuls à pouvoir résoudre une partie des problèmes posés par leur matérialisation.

CONCLUSION

En faisant l'hypothèse que les activités des chercheurs sont coproduites en situation, nous entendons faire porter l'analyse épistémologique de la GRH sur les modes de coopération sous-jacents à la production scientifique notamment, sur les protocoles par lesquels une tâche apparemment individuelle et spécialisée s'accomplit en respectant celles des acteurs présents dans un réseau.

Si l'on voulait résumer d'une phrase la transformation récente de la GRH qu'illustre le discours de la sociologie des sciences, il faudrait dire que le savoir est devenu savoir-faire. La connaissance qui jusqu'ici dominait les pratiques est aujourd'hui un sous-ensemble de celles-ci. Au lieu de l'échelle des connaissances qui montait depuis les degrés les plus bas de la pratique irréfléchie jusqu'au ciel des idées, il n'y a plus qu'une table rase de savoir-faire tous également réfléchis. La production des théories, le durcissement des faits est devenue des pratiques individualisées, localisées et concrètes. Une théorie en GRH n'est pas faite théoriquement, une abstraction n'est pas produite de façon abstraite : la GRH est une activité séculière, prise dans l'entreprise traversée par des influences et des projets, objet de débats et de conflits.

¹ Le Centre de Sociologie de l'Innovation s'est ainsi intéressé à la sociologie des sciences pour comprendre comment, au terme d'une série de métamorphoses, les résultats de la recherche se transforment en produits rencontrant une demande.

² Callon M., Latour B., *La science telle qu'elle se fait*. Anthologie de la sociologie des sciences de langue anglaise, Paris, La Découverte, 1991.

³ Callon M., «Is Science a public good?», *Fifth Mullins Lecture*, Virginia Polytechnic Institute, mars 1993, à paraître dans *Science Technology & Human Value*, décembre 1994.

- ⁴ Dasgupta P., David P., «Toward a new economics of Science» Conference «The role of technology in economics», Stanford University, november 1992.
- ⁵ Bournois F., Brabet J., Igalens J., Livian YF., Louart P., Martinet AC., Thomas J., Tyson S., Repenser la Gestion des Ressources Humaines ?, *Economica*, 1993, Chapitre 1 : Les connaissances en gestion des ressources humaines. Réflexions sur leurs modes de production et sur leurs caractéristiques essentielles.
- ⁶ Bournois F., Brabet J., Igalens J., Livian YF., Louart P., Martinet AC., Thomas J., Tyson S., chapitre 1, Ibid.
- ⁷ Bournois F., Brabet J., Igalens J., Livian YF., Louart P., Martinet AC., Thomas J., Tyson S., chapitre 1, Ibid.
- ⁸ Latour B., Woolgar S., Laboratory Life. The construction of scientific facts, Los Angeles, Sage Publications 1979.
- ⁹ Collins H., «The TEA set : tacit knowledge and scientific networks», *Science Studies*, 4, 1974.
- ¹⁰ 500 conventions CIFRE ont été signées en 1993 dans le domaine des sciences de l'homme et de la société, (Rapport de l'association nationale pour la valorisation interdisciplinaire des sciences de l'homme et de la société auprès du Ministère de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur), 1994.
- ¹¹ Callon M. La science et ses réseaux, Paris, La Découverte, 1989.
- ¹² L'analyse scientométrique des articles scientifiques permet ainsi de relever les traces des collaborations entre chercheurs, laboratoires et entreprises pour reconstruire un réseau de programme de recherche. Penan H., «Analyse dynamique d'un réseau de citations» dans Sciences Cognitives et Sciences Sociales, chapitre 7, Edition PUF, Collection Sociologie des Sciences, 1994, sous la direction de Jean Pierre Courtial.
- ¹³ Callon M., «Pour une sociologie de la traduction. La domestication des coquilles St Jacques et des marins pêcheurs dans la baie de St Brieuc», *L'année sociologique* n°36, 1986.
- ¹⁴ Cet exercice repose sur une expérience d'encadrement de trois recherches doctorales sur le sujet de la gestion des compétences dont deux dans le cadre de conventions CIFRE.
- ¹⁵ Compasson D., Livian YF., «Le développement récent de la notion de compétences, glissement sémantique ou idéologique?», *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°1, 1991.
- ¹⁶ Duguet E., «La gestion des compétences : les savoirs dévalués, le pouvoir occulté», *Sociologie du travail*, n°1, 1987
- ¹⁷ Fabbro D., «Compétences : un challenge en acier pour Sollac», Giuliani P., «Le groupe métier à la compagnie des Salins du Midi», Tomasino C., «Performance de l'entreprise et développement des ressources humaines, le plan formation Cristal 2000 à la Générale Sucrière», dans Prévoir et Gérer les emplois et les compétences, *Education Permanente* n°105, 1990
- ¹⁷ Popper K., *Conjectures and Refutations*, Routledge, London 1963.