

L'utilisation de l'étude de cas dans l'analyse des situations de travail : Proposition méthodologique constructiviste.

Frédéric WACHEUX

Maître de Conférences à l'Université de Paris I*

RÉSUMÉ

La méthode des cas est définie comme une analyse spatiale et temporelle d'un phénomène complexe par les conditions, les événements, les acteurs et les implications.

Cette communication expose les conditions de l'utilisation de cette méthodologie dans l'analyse des situations de travail et présente six principes à discuter pour démontrer la validité des explications proposées.

INTRODUCTION

Les recherches en GRH entreprennent le projet de comprendre la place de l'homme dans l'entreprise et de donner les moyens aux praticiens d'une gestion efficace et efficiente. Pour réaliser ce projet, elles utilisent des méthodologies de recherche plus complémentaires que rivales. Les recherches distantes avec questionnaires, par exemple, n'apprécient souvent que des situations figées^[1]. Dans ces conditions, le primat des explications déterministes dans le paradigme positiviste se comprend aisément. A contrario, les observations en profondeur, à partir d'études de cas notamment, permettent de comprendre plus facilement les enjeux réels et la conduite des acteurs en interaction et en situation de dépendance mutuelle. Le recours à des explications compréhensives s'explique alors facilement.

La vie dans l'entreprise est faite de micro - réalités à tous les niveaux. Les acteurs négocient, ajustent leurs comportements et changent d'avis dans les interactions au jour le jour [Bruner, 1990]. Dans les études qualitatives, la présence du chercheur auprès

des acteurs facilite la prise en compte dans l'analyse de ces incertitudes, paradoxes et dilemmes avec lesquels les acteurs se débattent chaque jour.

Cet article propose quelques pistes de réflexion sur les problématiques de situations de travail réalisable par des études de cas. La première partie présente les applications possibles des études de cas. La seconde expose six principes à discuter dans un projet qualitatif de connaissances. La construction sociale de la réalité [Berger & Luckmann, 1966] et la structuration de l'organisation [Giddens, 1984] figurent un processus organisationnel pour expliquer le sentiment d'appartenance, l'engagement, la logique des acteurs et les interrelations. Appréhender la situation par une présence du chercheur permet de comprendre la politique générale et le dispositif GRH de l'organisation dans la réalité quotidienne. Bien sûr, l'ambivalence entre une connaissance distante mais globalisante, et une connaissance précise mais contextuelle demeure. Cependant, la possibilité de théorisation locale à partir d'études de cas dans des contextes parents [Simmel, 1981] autorise à envisager un processus d'accumulation de connaissances contextuelles pour construire une théorisation robuste.

1. LA COMPRÉHENSION DES SITUATIONS DE TRAVAIL

L'individu, les espaces d'action des groupes ou l'organisation dessinent trois niveaux d'analyse possibles pour une situation de travail. Le second terme apparaît plus pertinent pour capter le foisonnement d'un phénomène » [Fabre, 1992]. Le vécu des acteurs s'enracinent dans un environnement social de proximité auquel les études de cas vont s'intéresser ^[2].

1.1. LES RÉALITÉS ORGANISATIONNELLES VÉCUES PAR LES ACTEURS

Pour que les membres de l'organisation continuent « à vivre ensemble », les affrontements et les conflits entre les acteurs sont résolus quotidiennement par des transactions. Or la plupart des analyses pré-supposent la coopération comme une condition du « problem solving ». C'est oublier un peu vite que, souvent, les acteurs deviennent coopératifs lorsqu'il ont trouvé une solution à un problème [Reynaud, 1995], et non l'inverse. Contrairement au sens commun, la vie sociale dans l'entreprise simule plus un tissu de relations par des transactions informelles continues, qu'une focalisation temporaire pour la résolution de problèmes successifs.

À partir de ce constat, on peut affirmer avec Morel [1992] que les acteurs de l'entreprise innovent en permanence par un jeu de relations et de transactions interindividuelles. La réalité organisationnelle est une construction sociale des acteurs. Pour expliquer comment les choses changent dans le temps [Van de Ven, 1992], le chercheur interagit avec les acteurs. **Une situation de travail coïncide avec un espace perçu, par l'ensemble des membres d'un groupe, comme un lieu de solidarité fonctionnelle et de dépendance des ressources. Dans cet espace, la vie organisationnelle se déroule pour atteindre des objectifs sans cesse réinventés, et pour dépasser des contraintes sans cesse réaffirmées.**

Les journaux professionnels, ou même généralistes, révèlent de nombreux contextes qui peuvent donner lieu à une recherche dans la perspective ci-dessus ^[3]. Par exemple, les pratiques actuelles des entreprises sur « l'empilage », c'est à dire le recours systématique aux contrats précaires pour maintenir une flexibilité de la main d'oeuvre remettent en cause la nature même de la solidarité et de la dépendance

dans l'organisation. La méthode des cas permet de comprendre dans ces situations :

- L'entreprise comme un ensemble de cercles concentriques, selon le lien d'appartenance – dépendance de l'individu à l'organisation ;

- Les représentations de l'espace de travail par les acteurs, en fonction des relations, typifiées dans des rôles institutionnels différents.

Il s'agit donc d'éviter de figurer la situation par une explication globalisante sans correspondance avec la réalité vécue différemment par chaque acteur.

Mais, une méthodologie par études de cas ne se confond pas avec une induction naïve sur des observations au hasard. Pour avoir une chance de repérer les faits significatifs sur le terrain, puis de les expliquer, le chercheur mobilise des référents théoriques pour raisonner ses intuitions. Berger & Luckmann [1966], Goffman [1974] et Giddens [1984] apportent l'ancrage théorique à partir duquel une problématique compréhensive se déploie.

Dans ce paradigme sociologique, les acteurs sont des sujets connaissant et agissant. L'ordre social devient une production continue des hommes dans lequel chacun s'extériorise pour agir [Berger & Luckmann, 1966]. De même, les agents intériorisent les institutions auxquelles ils appartiennent [Giddens, 1984]. **Pour connaître les situations de travail, le chercheur aide les acteurs à expliciter leurs représentations. Il confronte ensuite les différents discours et analyse les environnements sociaux de proximité pour construire un espace de contextualisation des théories. Finalement, le chercheur accepte l'intelligence des acteurs et leurs savoir pratiques [Giddens, 1984] pour produire une connaissance théorico – empirique contextuelle, avant d'inférer une typification sur la base des conventions et des régularités (Tableau 1).**

Tableau 1 - Régularités et facteurs contextuels

	Modèle	Contexte
Régularités	Confirmer les théorisations générales	Valider les théorisations locales
Conventions	Repérer les «savoir pratiques»	Spécifier la situation de gestion

La conceptualisation de la structuration de la société de Giddens [1984] et la notion de stock de connaissances sociales de Berger & Luckmann [1966] interviennent pour orienter le protocole de recherche. Ils agissent comme une méta-théorisation du projet de connaissances contextuelles :

- **La théorie de la structuration de la société** postule que les agents disposent tous d'une compétence pour comprendre leurs actes quotidiens, et qu'ils sont capables de les raconter. Par conséquent, les organisations peuvent s'étudier à partir du vécu des acteurs. Dans l'entreprise, les situations de travail correspondent avec cette unité d'analyse. Les routines mises en oeuvre par les acteurs portent la signification de la structuration du contexte.

- **Le concept de stock de connaissances sociales** s'appuie sur le postulat d'une réalité socialement construite par les interactions entre les acteurs agissant. Cette position aboutit à considérer que les agents partagent, tout ou partie, d'un stock de connaissances (manière d'agir, de penser et de voir). Dans une situation de travail, la typification des rôles permet aux individus de travailler ensemble. Elle explique l'institutionnalisation des structures dans des routines connues et acceptées par les acteurs.

Les pratiques récentes de gestion des compétences illustrent les deux concepts ci-dessus. Les DRH privilégient cet instrument pour la mise en oeuvre des nouvelles formes d'organisation. La volonté de flexibilité, de polyvalence, d'économie conduit, à remettre en cause les fonctionnements actuels des organisations. La gestion des compétences devient alors un prétexte. L'outil conduit à la redéfinition des qualifications nécessaires à chaque poste, puis à vérifier l'adéquation avec le salarié. Cela se traduit souvent par une diminution du nombre d'emploi, comme dans les procédures de reengineering. Dans cette approche, le référent stratégique reste dominant et l'intendance RH suit. Les attentes du salarié ne sont pas prises en compte. Tout se passe comme si, il fallait changer de logique sociale pour imposer de nouvelles formes de relations entre les personnes dans le travail (efficacité et efficience), redonner un sens à la hiérarchie (définir les compétences), et justifier les réductions d'effectifs (rationalisation économique). L'analyse de ces contextes par des études de cas permet de vérifier la validité du discours stratégique auprès des acteurs et d'anticiper les conséquences sociales des décisions.

Dans cette orientation épistémologique, la relation entre l'objet et le sujet est au cœur de l'intersubjectivité. « La connaissance acquise ne prend acte que dans la conscience du sujet connaissant » [Gusdorf, 1989]. L'acteur se définit simplement par l'appartenance à un contexte qu'il contribue à structurer par son comportement [Friedberg, 1994]. **La réflexion méthodologique intervient alors comme une catégorie structurante du raisonnement pour le chercheur.**

Elle lui évite de tomber dans le piège de l'inductivisme naïf pour construire une connaissance partagée avec les acteurs.

1.2. L'ANALYSE CONTEXTUELLE PAR ÉTUDE DE CAS

Il ne sert à rien de déployer un protocole de recherche long, difficile et aléatoire pour tester des causalités simples, ou pour travailler sur des concepts largement validés par d'autres approches. L'utilisation d'une méthodologie par études de cas se justifie par la complexité du problème étudié. **Elle se définit comme une analyse spatiale et temporelle d'un phénomène complexe par les conditions, les événements, les acteurs et les implications** [Wacheux, 1993], lorsque la réalité des situations ne peut être appréhendée dans leur globalité. Dans les Sciences des organisations, la réflexion sur la démarche méthodologique a pour vocation d'anticiper les interactions provoquées avec la réalité pour réaliser un projet de connaissances.

Les discours généraux sur les pratiques de telle ou telle entreprise ne peuvent pas restituer la diversité des innovations locales de l'organisation. Au niveau des services, des ateliers, des bureaux..., il existe de multiples expériences sociales [Morel, 1992]. Les relations, les interactions, l'intégration – différenciation prennent des configurations spécifiques différentes selon la localisation, l'histoire et les acteurs en présence. Pour comprendre, le chercheur repère l'espace dans lequel se déploie la situation de travail à partir du tissu des relations, avant de tracer les contours de l'unité d'analyse dans lequel sa problématique se contextualise (Schéma 1).

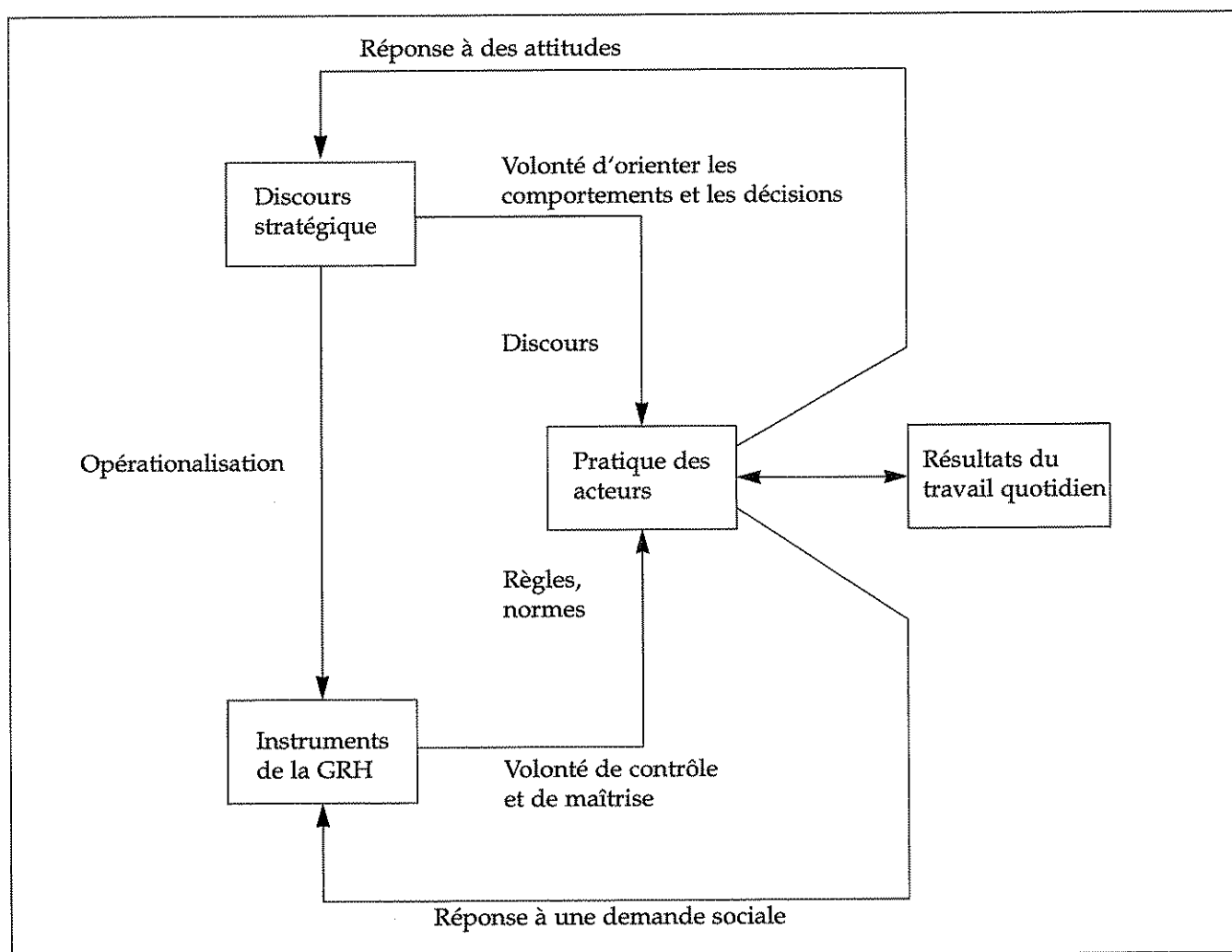
Le choix d'une méthode par étude de cas est motivé par :

- **un souci éthique, la volonté de comprendre l'essence des phénomènes, sans les a priori d'un cadre figé ;**

- **une position heuristique, la nécessité d'englober toutes les variables susceptibles de les expliquer.**

Paradoxalement, elle est peu utilisée dans les recherches en GRH. Pourtant, l'analyse des situations de travail se prêtent facilement au projet de connaissances par études de cas. Les hommes sont appréciés dans un contexte particulier, dans la durée et par une relation compréhensive. Finalement, elles donnent aux problématiques organisationnelles des coordonnées spatio-temporelles pour en accroître le réalisme. Si la validité contextuelle est évidente, le chercheur peut inférer des propositions générales à vérifier dans d'autres contextes.

Schéma 1 - « Typification » des relations Stratégie et GRH



La complexité des phénomènes ne peut pas être simplement reconstruite à partir du discours des acteurs, ou de la simple réponse à un questionnaire factuel. De même, beaucoup de recherches utilisent des régularités statistiques extraites, ici ou là, sans tenir compte du contexte dans lequel les résultats sont produits, et surtout sans les justifier par le questionnement à l'origine de la recherche. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant de trouver des contradictions entre des travaux similaires dans des espaces de travail différents (par exemple les recherches sur le lien satisfaction – productivité). Dans un dispositif méthodologique destiné à produire des connaissances le chercheur endosse un rôle de médiateur pour expliquer le foisonnement des réalités par une formalisation théorique. Il transforme les connexions subjectives intuitives dans des propositions d'expériences⁽⁴⁾ critiques formelles pour pouvoir communiquer avec d'autres chercheurs.

Par exemple, la difficulté de prévoir l'évolution des marchés suppose des capacités d'adaptation de la part de l'entreprise, ou des réserves suffisantes,

pour faire face aux imprévus de l'activité. La flexibilité salariale facilite une gestion de court terme. Mais du point de vue du salarié, c'est une remise en cause du lien avec l'entreprise. L'idée de communauté solidaire supporte assez mal le concept de travail précaire. Certaines entreprises ont conscience de cette contradiction et privilégie une différenciation des salariés, et un « noyau dur » bénéficie d'un statut relativement protégé. Le travail temporaire ou le CDD permettent de jouer sur le nombre total d'heures de travail. Néanmoins, le cercle des salariés privilégiés tant à se réduire avec la succession des plans de licenciements. Le problème reste donc entier. Cette logique d'ajustement à court terme risque d'entraîner des effets pervers, à plus ou moins long terme. Le rapport salarial véhicule du « symbolique » (représentation d'un idéal – type du travail), de l'affectif (relation avec les autres) et un rapport de forces (pouvoir de négociation). Il ne peut donc se résoudre dans un calcul économique. Dans cet exemple, les propositions d'expérience concerneraient les effets sociaux potentiels d'une politique de flexibilité.

L'apriorisme critique de Kant [1787] exprime la connaissance pure transcendante du chercheur. Il résulte de la capacité de l'entendement à construire des connexions subjectives, sur la base des sentiments et des intuitions de l'analyste. L'étude de cas lui donne l'occasion d'une expérience individuelle avec les acteurs.

2. L'INTERVENTION DANS LE RÉEL

2.1. LA PROBLÉMATIEN ET L'OBSERVATION

Les situations d'observation ne ressemblent pas à une mécanique en marche sous l'œil d'une caméra. L'observateur et les observés nouent une relation unique, dans laquelle l'attention provoque les données. « Le mouvement de production des données est inséparable de celui qui construit l'objet de connaissances » [Fabre, 1992]. Le chercheur doit avoir une attention soutenue, déployer une vigilance polémique et rectifier sa problématique [Lecourt, 1971]. Mais, il ne s'agit pas d'idéaliser les processus de gestion, et les pratiques des acteurs, pour aboutir à une forme d'idéologie des pratiques. L'assimilation du discours à l'action, ou la croyance que le discours produit l'action est illusoire. **Le chercheur enregistre tous les signifiants dans des catégories différentes (l'attention soutenue), confronte en permanence ses cadres d'analyse aux faits et aux concepts (la vigilance polémique) et construit une explication acceptée (la rectification progressive).** La méthodologie est donc avant tout une création du chercheur pour intervenir dans les situations.

Un processus de recherche empirique constructiviste s'élabore comme une transaction durable et mutuellement féconde avec les praticiens. Dans la première étape sur le terrain, le chercheur ne repère « pas grand chose » de signifiant. Tout au plus peut-il s'intéresser aux fonctions manifestes, repérer les points sensibles et les contraintes les plus fortes, selon les catégories de Piotet & Sainsaulieu [1994], tout comme il légitime sa présence auprès des acteurs.

La problématique est finalisée par des questions théoriques dans les phases ultérieures du travail sur le terrain, lorsque le chercheur confronte les faits aux théo-

ries. L'élaboration du protocole de recherche est relativement codifié aujourd'hui par les travaux de Pettigrew [1990], Van de Ven [1992] ou Yin [1994]. De même, l'inspiration ethnographique facilite la gestion des relations avec les acteurs [Van Maanen, 1979 ; Matheu & Riveline, 1983 ; Fetterman, 1989]. Il n'est pas possible ici de restituer la somme des guides et des conseils méthodologiques connus pour élaborer un design de la recherche. On peut simplement proposer trois orientations structurantes d'un plan de recherche qualitatif.

1 - Le principe de rectification : Dans toute recherche, le passage d'un thème d'intérêt à l'énoncé précis d'une problématique se révèle difficile. Les méthodologies qualitatives par études de cas contournent cette difficulté en acceptant une formalisation progressive au contact du terrain, à partir d'une théorisation provisoire. Ce principe correspond à la volonté de prendre en compte l'ensemble des dimensions du problème théorique dans un contexte particulier et de le préciser grâce aux interactions constructives avec les acteurs. Moles [1990] résume cette position heuristique avec concision, « on trouve d'abord, on démontre ensuite ».

2 - Le principe d'intelligence partagée : Dans toute recherche qualitative, le chercheur apprend des autres avant de produire une connaissance. Le travail empirique passe progressivement d'une observation naïve des faits à une véritable analyse, avant de parvenir à une construction explicative. L'interaction avec les praticiens autorise l'intégration dans l'analyse des connaissances « pré - et quasi - scientifiques » des acteurs sur les problèmes qu'ils vivent quotidiennement [Giddens, 1984].

3 - Le principe d'enregistrement systématique : Au moment de la présence sur le terrain, les échanges avec les acteurs, le travail sur documents et l'observation passive sont systématiquement enregistrés, codifiés et classés. Toutes les informations observées ou provoquées prennent place dans une base de données. Les qualités sensibles de l'objet, au sens philosophique du terme, sont les seules manifestations visibles du questionnement. Pour entrer dans une logique explicative, le chercheur les confronte à ses intuitions et mobilisent des conceptualisations pour les préciser.

Exemple de l'analyse d'une situation de travail (À partir de Friedberg [1988])

1 - Prendre la position de chaque acteur (opinions, sentiments, comportements), reconstruire sa position et sa stratégie individuelle, le jeu des relations (intensité, fréquences, attitudes). Puis se distancier pour élaborer le diagramme des relations entre les acteurs à partir d'un ensemble de catégories déterminantes.

2 - Utiliser successivement les problèmes concrets et les échanges interindividuels pour comprendre les normes, les règles de fonctionnement et la part d'imprévisible dans le jeu organisationnel. La dimension matérielle de l'échange, l'affectif ou les contraintes externes expliquent les relations.

3 - En multipliant les micro-analyses, la structuration réelle émerge peu à peu et la part d'imprévisible (incertitudes et interdépendances) se comprend et se représente.

Dans une recherche qualitative, le chercheur se trouve au centre du dispositif. Il provoque les données par une attention soutenue et les rationalise par une triangulation. Les trois principes ci-dessus guident son intervention dans le réel. Il organise le travail empirique, sans le contraindre dans un protocole figé a priori. Cependant, les déterminismes pré-existants dans le contexte et les intentions du projet de connaissance interviennent comme deux catégories structurantes de l'observation et de la perception des acteurs rapportée dans les discours.

La nécessité d'objectiver les données se confond avec l'exigence d'honnêteté du chercheur à ne pas masquer ses erreurs et ses approximations. Particulièrement dans l'analyse des situations de travail, chaque acteur interprète en permanence la situation pour la comprendre [Czarniawska, 1995]. **Le chercheur se donne pour rôle de construire des îlots de rationalité [Fourez, 1992], dans un contexte nécessairement complexe.**

L'impératif économique incite les praticiens à vouloir éliminer toutes les indéterminations, les ajustements mutuels, le symbolique dans l'organisation. Si les hommes ressources humaines sont simplement le bras séculier de la productivité, ils risquent de perdre des degrés de liberté dans l'action. Une méthodologie par étude de cas reconstruit les représentations de situations de travail dans lesquelles le lien salarié - organisation dépend des facteurs contextuels et des attentes individuelles. C'est un moyen de discrediter les modes instrumentales successives en GRH. Dans cette perspective, la GRH ne peut pas être procédurale dans ces dimensions techniques et dans son rôle social, sans perdre sa mission de construire une collectivité (personnes qui acceptent de travailler ensemble), et sans abandonner son rôle d'interface entre la direction générale et les salariés (conflit, recrutement, promotion).

2.2. L'INTERPRÉTATION ET L'ACTION

L'accumulation des faits sur une situation donne au chercheur la « matière première » pour construire une explication compréhensive susceptible d'être reprise dans d'autres contextes. La description, le test d'une théorie ou la construction théorique forment les trois objectifs possibles d'une recherche par études de cas [Eisenhardt, 1989]. Comme dans la partie précédente, il n'est pas possible de restituer le processus analytique. Néanmoins, trois principes gouvernent la construction explicative. Ils se retrouvent dans la plupart des recherches qualitatives. Ils permettent au chercheur de se distancier du terrain pour éviter une confusion entre le sujet et l'objet au moment des analyses. L'objectivation des données intervient dans la deuxième phase, après l'expérience empirique vécue auprès des acteurs.

4 - Le principe de créativité analytique :

L'analyse des données est au cœur d'une méthodologie par études de cas [Eisenhardt, 1989]. Les observations permettent d'accumuler des faits et des micro-analyses pour l'explication. « *Les techniques d'analyse de données qualitatives n'ont pas besoin d'une certification procédurale, comme les démarches quantitatives avec les statistiques. Par contre, le chercheur doit démontrer la 'valeur philosophique logique' de son travail. La démarche qualitative porte en elle la construction des outils d'analyse propres au chercheur. Un degré de liberté important a pour contrepartie des incertitudes fortes. La discussion ne concerne pas la validité des résultats, mais la fidélité du processus de recherche et la capacité à expliquer les situations.* »^[6].

5 - Le principe de refiguration démonstrative :

Le chercheur s'assigne l'objectif de réduire les données pour les catégoriser dans une description séquentielle. D'une certaine manière la représentation sera toujours un artefact susceptible d'expliquer le contexte. Le simple récit chronologique des événements réalise implicitement des attributions causales, à cause de la séquentialité des mots pour expliquer comment les choses changent dans le temps. La construction explicative concorde avec un principe d'organisation des données pour figurer la réalité et un principe poïétique pour convaincre de la fécondité des résultats. Finalement, les constructions théoriques acceptées sont souvent triviales, tout simplement parce qu'elles sont plausibles [Weick, 1989].

6 - Le principe de la preuve « ostensive » :

La validité et la fidélité d'une démarche qualitative par étude de cas ne résiste pas aux critères d'évaluation positiviste. Le critère de réfutation poppérienne, par exemple, accorde un primat important au processus empirique [van Wijk, 1995], mais il s'agit d'une réalité immédiatement accessible par un observateur distancié. Le constructivisme abandonne cette croyance, au profit de la démonstration des certitudes acroamatiques^[6]. L'entendement kantien fonde alors les critères de validité des démarches qualitatives. « C'est le pouvoir de produire des représentations » [Kant, 1787], pour ordonner les autres représentations. Les critères classiques de Glaser & Strauss [1967] (acceptation interne et externe, complétude, saturation des concepts) traduisent en pratique l'exigence de penser l'objet par les intuitions sensibles, puis de convaincre par la démonstration.

Ce discours polémique sur la démarche scientifique concorde avec des catégories de recherche de différentes natures. Les études exploratoires, notamment, s'inscrivent facilement dans cette logique. A contrario, les logiques confirmatoires ne peuvent adopter les six principes proposés. Pour dépasser cette opposition apparente, le chercheur qualitatif distingue les référentiels mobilisés, puis sépare les différentes catégories proposées. Les explications par les régularités et par les conventions contextuelles ne sont pas antinomiques. **Il existe des régularités spéci-**

fiques à la situation, et des facteurs contextuels récurrents dans différents contextes. Le jeu des évidences sur des données brutes permet de générer un ensemble de questions pertinentes, et la mobilisation

de concepts empruntés à différents champs favorise leur interprétation (Tableau 2).

Tableau 2 - Nature de l'interaction objet - sujet

Théorisation	Déductive implicite	Inductive explicite
Observation extérieure sur un objet identifié	Les théories et les mobiles sous-jacents propre à l'observateur orientent la sélection des faits (Confirmation)	La perception dépend des effets attendus sur l'observateur et de l'acceptation par l'observé échange (Exploration)
Confusion de l'objet et du sujet	Le projet de connaissances se réalise à partir d'une transformation des réalités (Recherche - action)	Les théorisations naissent de la rationalisation des intuitions alliée à la compréhension des observations (Phénoménologie)

Les entreprises et les organisations délimitent un espace de contextualisation de l'ensemble des Sciences sociales. Chaque paradigme les étudie comme des lieux de production d'un savoir spécialisé spécifique. Pour contribuer à la connaissance de ces objets, « Il faut lire la réalité dans ce qu'elle montre, mais aussi dans les ressorts cachés qui la fondent » [Louart, 1993].

Par exemple, la question de savoir si les ressources humaines sont stratégiques, n'est pas une bonne interrogation. L'important c'est de comprendre quels sont les actes stratégiques réalisés par les hommes des ressources humaines, et au delà par l'ensemble des acteurs de l'organisation. De même en stratégie, ce n'est pas l'analyse qui pose problème, mais la manière de traduire en actes les intentions. Dans une vision linéarisée de l'organisation, la DRH prend des décisions dont les causes - conséquences sont stratégiques. Les politiques de recrutement, de qualification, de promotion, de licenciement... structurent l'organisation tout autant que les décisions du groupe dirigeant. Quelle cohérence entre le design organisationnel, les dispositifs de GRH, les représentations stratégiques, une méthodologie par études de cas donne les moyens au chercheur de repérer ces différentes réalités pour les contextualiser dans une situation de travail et donner une explication globalisante de la situation.

3. LA CONNAISSANCE APPROCHÉE

Si le scientifique doit lutter contre les préjugés faux ou non-démontrés [Piaget, 1965], il ne peut pas ignorer les sens communs résultant des théories implicites qui structurent l'action, au même titre que le contexte des interactions. L'acteur est capable d'une stratégie, il est donc porteur d'une rationalité [Friedberg, 1994].

L'étude de cas est un instrument puissant pour interagir avec les acteurs, pour repérer les « savoir pratiques » et le stock de connaissances sociales mobilisés dans l'action. Le chercheur restitue par l'analyse tout ou partie des trois niveaux de représentations [Snow & Thomas, 1994], le descriptif, l'explicatif, le prédictif, pour reconstruire des niveaux de signification différents. **La réalité s'exprime alors sous la forme d'un ensemble de relations entre les contraintes, les structures, les processus et les résultats** [Bacharach & Mitchell, 1987].

La valeur heuristique d'une Science de l'action se légitime par une interaction durable avec les acteurs. L'aide à la réflexion, à la décision, au problem solving, agissent comme un médiateur entre le chercheur et les praticiens pour construire une connaissance contextuelle pratique raisonnée par des représentations théoriques. **Le management stratégique se définit alors par une triple mission : Percevoir le temps (passé, futur), agir dans l'espace (interne et externe) et penser l'imaginaire (collectif et individuel)**⁷. L'analyse des situations de travail suppose une présence auprès des acteurs pour comprendre la signification qu'ils attribuent à leurs actes, puis pour élaborer une représentation explicative acceptée.

L'attitude constructiviste répond à ce projet. Le chercheur aborde la réalité avec la volonté de la représenter par des outils compréhensifs. Puis, il raisonne ses intuitions par les théories et les concepts. Enfin, un processus de construction de l'objet permet d'engager une analyse systématique jusqu'à une explication valide. **La précision dans le recueil des données, la volonté de complétude théorique et l'attention aux acteurs figurent alors les contours d'une validité scientifique constructiviste.** La généralisation dépend de la possibilité de repérer des contextes parents [Simmel, 1981] pour dépasser la critique de l'exemplification, c'est à dire l'administration de la preuve par l'exemple.

BIBLIOGRAPHIE

- BACHARACH S. & MITCHELL S., « The generation of practical theory : Schools as political organizations », in Handbook of organizational behavior, Prentice Hall, 1987, p 405-418.
- BERGER P. & LUCKMANN T., La construction sociale de la réalité, Méridiens Klincksieck, 1986 (Première édition américaine 1966).
- BRUNER J., Act of Meaning, Harvard University Press, 1990.
- CZARNIAWSKA B., « Narration or Science ? Collapsing the Division in Organization Studies », Organization, Volume 2, Number 1, p 11-31.
- EISENHARDT K., « Building Theories from Case Studies Research », Academy of Management Review, Volume 14, Number 4, 1989, p 532-550.
- FABRE D., « L'ethnologue et ses sources », in Vers une Ethnologie du présent, Collection Ethnologie de la France, Cahier numéro 7, Maison des Sciences de l'Homme, 1992, p 3-55.
- FOUREZ G., La construction des Sciences, De Boeck Université, Deuxième édition revue, 1992.
- FRIEDBERG E., L'analyse sociologique des organisations, POUR-GREP, Numéro 28, L'Harmattan, 1972 (Edition remis à jour en 1988).
- FRIEDBERG E., « Les quatre dimensions de l'action organisée », Sociologie du Travail, Volume 33, 1992, p 531-557.
- FRIEDBERG E., « Le raisonnement stratégique comme méthode d'analyse et comme outil d'intervention », in L'analyse stratégique, Colloque de Cerisy, Seuil, 1994, p 135-152.
- GIDDENS A., La constitution de la société, PUF, 1987 (Première édition anglaise 1984).
- GLASER B. & STRAUSS A., The Discovery of grounded Theory, Strategies for Qualitative Research, Aldine Publishing company, 1967.
- GOFFMAN E., Les rites d'interaction, Les Éditions de Minuit, 1974.
- GUSDORF G., « Les modèles épistémologiques dans les Sciences humaines », in Psychologie et épistémologie, Bulletin de Psychologie, Numéro 397, 1990, p 858-868.
- KANT E., Critique de la raison pure, 1787.
- KOENIG G., « Production de la connaissance et constitution des pratiques organisationnelles », Revue Gestion des Ressources Humaines, Numéro 9, 1993, p 4-17.
- LECOURT D., Introduction à l'épistémologie de Bachelard - Textes choisis, PUF, 1971.
- LOUART P., « Le décideur et ses modèles », Cahier de la Recherche de l'IAE de Lille, 1993.
- MOLES A., Les sciences de l'imprécis, Seuil, 1990 (Réédition en collection Points Seuil, 1995).
- MOREL C., « Le mal chronique de la connaissance ordinaire sur l'entreprise », Gérer et Comprendre, Numéro 28, 1992, p 71-83.
- PETTIGREW A.M., « Longitudinal Field Research on Change : Theory and Practice », Organization Science, Volume 1, Number 3, 1990, p 267-292.
- PIAGET J., Études sociologiques, Droz, Genève, 1965 (Recueil de textes écrits entre 1941 et 1950).
- PIOTET F. & SAINSAULIEU R., Méthodes pour une sociologie de l'entreprise, Presses de la FNSP, 1994.
- REYNAUD J.D., Communication au séminaire Condor, 1995.
- SNOW C. & THOMAS J., « Field Research Methods in Strategic Management : Contributions to Theory Building and Strategic Management », Journal of Management Studies, Volume 31, Number 4, p 457-480.
- SIMMEL G., Sociologie et Épistémologie, PUF, 1981.
- VAN DE VEN A., « Suggestions for studying Strategy Process : A Research Note », Strategic Management Journal, Volume 13, 1992, p 169-188.
- VAN MAANEN J., « The Fact of Fiction in Organizational Ethnography », Administrative Science Quarterly, Volume 24, December 1979, p 539-550.
- WACHEUX F., Processus organisationnels et jeux d'acteurs à l'œuvre dans les alliances entre firmes, Thèse Université Paris IX Dauphine, 1993.
- WEICK K., « Theory Construction as Disciplined Imagination », Academy of Management Review, Volume 14, Number 4, 1989, p 516-531.

WHETTEN D., « What Constitute a Theoretical Contribution », Academy of Management Review, Volume 14, Number 4, 1989, p 490-495.

van WIJK G., « Scientificité du management et de la stratégie », Cahiers de l'ISMÉA, Série Sciences de gestion, À paraître.

NOTES

* Bénéficiaire d'une bourse FNEGE - AGRH.

¹ Même s'il s'agit de photos successives à différents moments.

² L'environnement social de proximité est l'espace dans lequel les actions, les relations et même les intuitions de l'acteur s'ancre.

³ Le sens commun de « l'empilage des contrats de travail » dans l'entreprise est expliqué, notamment, dans Le Monde du 7 juin 1995.

⁴ Au sens de Kant, c'est à dire une proposition théorique susceptible d'être mis à l'épreuve dans d'autres contextes.

⁵ Extrait de « Méthodologie qualitative de recherche », Wacheux, À paraître.

⁶ La preuve philosophique, équivalente de la démonstration en mathématique.

⁷ Wacheux, Présentation au CERGOR, Novembre 1994.