

Avant-propos

L'étude des organisations reste aujourd'hui largement dominée par des approches fragmentées qui peinent à saisir la complexité des phénomènes organisationnels dans leur globalité. Cette fragmentation, héritée d'une tradition analytique, ne permet plus de répondre aux défis contemporains auxquels font face les organisations. Il devient donc urgent de développer un nouveau regard sur l'agir organisationnel, qui soit capable d'appréhender les organisations dans leur complexité intrinsèque.

Cette nécessité de renouvellement s'impose d'autant plus que les interactions, qu'elles soient entre individus, entre groupes ou avec l'environnement, constituent le tissu même de la vie organisationnelle. Comprendre ces interactions, leur dynamique et leur impact sur la construction de sens au sein des organisations nécessite de se doter d'une nouvelle grammaire conceptuelle. Cette dernière doit permettre de transcender les clivages traditionnels et d'explorer des territoires jusqu'alors peu cartographiés par les sciences de gestion.

Pour relever ce défi, cet ouvrage propose une réflexion épistémologique approfondie, visant à repenser fondamentalement notre rapport à la connaissance organisationnelle. Cette réflexion s'accompagne, de fait, d'un questionnement sur la posture du chercheur face à son terrain. Car il ne s'agit plus simplement d'observer à distance, mais de s'engager dans une véritable relation dialogique avec le terrain, en reconnaissant de la sorte la nature co-construite des savoirs organisationnels.

Cette démarche implique d'oser emprunter des chemins moins balisés, de créer des ponts entre les disciplines et d'explorer des perspectives théo-

riques nouvelles. L'interactionnisme symbolique, dans cette perspective, constitue autant de ressources précieuses pour enrichir notre compréhension des phénomènes organisationnels. Les croisements disciplinaires, loin d'être de simples exercices académiques, permettent en effet d'éclairer sous un jour nouveau les pratiques organisationnelles et leur complexité.

Cet ouvrage s'adresse tant aux jeunes chercheurs en quête de repères qu'aux chercheurs confirmés désireux de renouveler leurs approches. Il propose un cadre de réflexion permettant de sortir des sentiers battus de la recherche conventionnelle, tout en maintenant une rigueur intellectuelle indispensable. Face à une recherche en sciences de gestion parfois déconnectée des réalités organisationnelles, il offre des pistes pour réconcilier pertinence théorique et ancrage pratique.

En somme, cet ouvrage se veut une invitation à repenser nos façons d'appréhender et de comprendre les organisations. Il propose des clés de lecture et des outils conceptuels pour ceux qui souhaitent contribuer à l'émergence d'une compréhension plus riche et plus nuancée des phénomènes organisationnels, répondant ainsi aux défis complexes auxquels font face les organisations contemporaines.

Introduction

« De jeunes soldats viennent de faire un prisonnier en patrouillant dans la montagne. Ils entrent immédiatement en contact radio avec leur capitaine resté dans la vallée pour lui demander ce qu'ils doivent faire du prisonnier. "Descendez le prisonnier" fait répondre le capitaine. Les jeunes soldats fusillent le prisonnier. » (Genelot, 2002)

Dans un contexte organisationnel en perpétuelle mutation, où les interactions humaines se complexifient et où la construction collective du sens devient cruciale, l'interactionnisme symbolique offre une grille de lecture particulièrement éclairante pour comprendre les dynamiques organisationnelles contemporaines. Ce courant sociologique, qui considère que les individus agissent en fonction des significations qu'ils attribuent aux objets, aux événements et aux comportements à travers leurs échanges sociaux, permet d'appréhender l'organisation non plus comme une structure figée, mais comme un construit social en perpétuelle redéfinition. En plaçant l'interaction au cœur de la réflexion, cette approche révèle la manière dont les membres d'une organisation négocient continuellement le sens de leurs actions et façonnent collectivement leur réalité professionnelle, offrant en l'occurrence aux sciences de gestion une perspective renouvelée sur les phénomènes organisationnels. Derrière l'ambition de cet ouvrage, le défi est très grand. En effet, il convient de revisiter notre façon d'aborder les organisations et de sortir d'un cadre de pensée paradigmatique dominant pour mobiliser l'interactionnisme symbolique comme grille de lecture contemporaine de l'organisation.

1. L'absence de l'organisation et de l'interactionnisme symbolique dans la recherche en sciences de gestion

Les sciences de gestion foisonnent de modèles pour aborder les organisations. Les différents modèles mobilisés actuellement en sciences de gestion proposent des regards et des méthodes qui sont largement datés et contextualisés afin de donner du sens à l'action ou de façon plus large d'expliquer les phénomènes organisationnels que nous rencontrons (Chanlat, 2013). Chaque analyse correspond à la traduction d'une façon d'aborder les organisations sans toutefois arriver à faire le tour de la question. Ces différentes analyses n'ont toutefois pas épuisé les sens possibles et envisageables pour aborder les organisations. Ces différentes analyses ne sont pas nécessairement contradictoires. Bien au contraire, à bien des égards, elles viennent se compléter avec le temps. Chacune privilégie des données singulières en mettant en exergue deux points à un méta-niveau : l'acteur ou le système. Dans le recensement de ces modèles, comme dans les travaux de Morgan (1986) ou encore dans ceux de Pesqueux (2002), quelle que soit l'approche retenue, étonnamment une théorie fait partie des grands oubliés¹ : l'interactionnisme symbolique. Étonnement car l'interactionnisme symbolique voit le jour à la fin des années 1930 du côté de Chicago et fait l'objet d'une mobilisation plus répandue dans les sciences sociales (Le Breton, 2004). Pourtant, l'organisation se structure dans un univers basé sur l'humain et, conséquemment, sur les interactions entre les humains, tant au niveau du sens qu'au niveau des valeurs, traduisant des représentations individuelles ou collectives à l'œuvre. Le point de vue que nous souhaitons aborder à travers cet ouvrage renvoie principalement à ces espaces où se développent ces interactions au sein des organisations dans leur ensemble : les situations de gestion. Cet objectif est certes ambitieux, mais il nous semble aussi nécessaire pour renouveler le regard porté sur les organisations à l'heure où la place de l'organisation semble s'estomper au sein des sciences de gestion. En effet, nous faisons, depuis plusieurs années, le constat que nos sociétés savantes sont de plus en plus organisées autour de spécialités (ressources humaines, contrôle de gestion, comptabilité, entrepreneuriat, management de projet, stratégie, innovation...) et où l'organisation n'a finalement plus sa place. Il serait possible de nous rétorquer que l'organisation est partout et qu'elle est traitée à travers chaque spécialité thématique. Ne nous trompons pas, cette réponse n'est qu'un leurre. En effet, évoquer les organisations est une chose, vouloir répondre à des problématiques liées aux organisations en est une autre. Notre propos se positionne clairement dans cette perspective, un niveau méta permettant de se doter d'un cadre conceptuel et méthodologique

1. Pour reprendre une partie du titre de la réflexion portée par Dumez et Toussaint (2023).

pour aborder les organisations quel que soit le domaine de recherche mobilisé. Parler d'organisation revient donc à se positionner à ce niveau méta englobant les différents domaines de recherche en sciences de gestion.

En s'intéressant aux relations entre les individus au sein des organisations à travers l'interactionnisme symbolique, c'est-à-dire à leurs interactions et leurs symboles, nous souhaitons amener les sciences de gestion à s'intéresser à un monde en constante évolution que ces interactions contribuent elles-mêmes à modifier dans le temps à travers les différents débats qu'elles portent. Il ne s'agit donc pas de s'intéresser à un monde naturel et immuable dont il conviendrait de trouver les mécanismes d'explication à l'aide de la recherche et qui ne serait pas en lien avec les hommes et les femmes qui font les organisations. Aujourd'hui, plus qu'hier, où il est demandé autant aux chercheurs qu'aux praticiens dans les organisations d'avoir un impact sur la société, les sciences de gestions apparaissent comme un domaine permettant des prises de conscience de soi, des actions entreprises, des organisations dans lesquelles les uns et les autres évoluent. À travers le quotidien des organisations, nous vivons une période stimulante, qui amène à recréer du lien entre chercheurs et praticiens. Nous sommes néanmoins tout à fait conscients que ce lien est source d'interrogations, de discussions, voire de conflits en fonction des postures des uns et des autres.

2. Expliquer ou comprendre : deux orientations pour appréhender l'organisation

À toute théorie correspondent une vision du monde, une morale et une idéologie qui la nourrissent. Bien que, comme évoqué au début de cette introduction, il existe un foisonnement important d'approches pour aborder les organisations, il est toutefois possible de les organiser en deux grandes orientations qui marquent l'histoire de la théorie des organisations et du management dans le temps. À travers le temps, chaque nouvelle approche est venue alimenter par ses spécificités un débat, appelé à durer, autour de ces deux grandes orientations. Ces dernières mettent l'accent sur différents aspects des réflexions menées : individuel *versus* collectif dans la construction de sens et de l'action. Cela revient à s'intéresser soit à l'acteur soit au système, à la signification et à la structure, à la subjectivité et à l'objectivité, à la liberté et au déterminisme. Ainsi se confrontent les sciences de gestion compréhensives et les sciences de gestion explicatives à travers les choix méthodologiques et épistémologiques du chercheur qui correspondent à ses valeurs et à sa vision du monde. Pour comprendre ces oppositions, il est possible de s'appuyer sur la vision durkheimienne, comme sur la vision webérienne de la société. Pour Durkheim, les faits sociaux sont indépendants des personnes concernées ; de ce fait, la ques-

tion du sens n'est que secondaire. Les choses ont lieu pendant que leurs causalités dépassent l'entendement des individus. Pour Weber, qui s'intéresse à la compréhension de sens, à travers les significations vécues, les individus et leurs actions sont socialement situés à travers des relations interindividuelles. Ces deux grandes orientations sont loin d'être neutres pour penser les organisations. Ainsi, l'orientation durkheimienne amène à penser l'organisation sans sujet et dominée par les règles, les contraintes, le conflit et de façon générale dans l'ignorance des raisons qui nourrissent l'action individuelle.

« Est fait social toute manière de faire, fixée ou non, susceptible d'exercer sur l'individu une contrainte extérieure ; ou bien encore, qui est générale dans l'étendue d'une société donnée tout en ayant une existence propre, indépendante de ses manifestations individuelles. » (Durkheim, 1895/1977, p. 14)

Les chercheurs qui adhèrent à cette orientation s'inscrivent avant tout dans un courant d'idées qui cherche à dégager des lois. Ces lois ont pour principe d'échapper aux individus auxquels elles s'appliquent. Elles sont souvent envisagées comme immuables, en tout cas indépendantes du contexte dans lequel elles ont été mises en évidence. Dans cette perspective, la connaissance est envisagée essentiellement comme une conquête par rapport à l'ignorance. Elle est la conquête du chercheur par rapport à une problématique et, trop souvent, elle reste la « propriété » du chercheur avant tout et ne fait pas l'objet de travail pour être partagée avec les praticiens en lien avec cette connaissance. Dans cette perspective, le chercheur apparaît comme celui qui sait et la connaissance est perçue à bien des égards comme inaccessible. La recherche s'intéresse donc à ce qui se passe à l'insu des individus dans les organisations. Il y a au final une rupture, qu'il est possible de qualifier d'épistémique, entre les connaissances liées au quotidien dans les organisations et les modalités de mise en œuvre du savoir au sein des organisations. Dans une perspective épistémologique d'orientation durkheimienne, le savoir commun est considéré comme étant une prénotion, c'est-à-dire comme l'explication d'un fait à partir d'une interprétation erronée de diverses perceptions. Seul le chercheur, à partir de méthodologies scientifiques, peut accéder à la vérité déployée à l'insu des praticiens. Ainsi les individus s'effacent-ils au profit de logiques organisationnelles qui les dépassent, de lois qui structurent les organisations ou de routines organisationnelles inéluctables les restreignant dans une « ignorance ontologique d'eux-mêmes que [le chercheur], par une tournure d'esprit qui n'est jamais précisé, se propose de révéler » (Le Breton, 2004).

En ce qui concerne l'orientation webérienne, elle se doit d'être envisagée de manière opposée. Cette orientation prend en considération les hommes et les femmes dans leur réflexivité et dans leurs compétences amenant à s'interroger sur la nature de la connaissance produite. Cette

dernière est en partie en relation forte avec la connaissance issue de l'organisation. Cela nous amène à considérer que la connaissance scientifique et celle issue de l'organisation ne sont pas éloignées ; bien au contraire, elles sont justifiables de liens forts entre chercheurs et praticiens qu'il faudrait mettre au jour et conforter. Les recherches s'inscrivant dans cette orientation sont dites compréhensives, c'est-à-dire qu'elles cherchent à donner du sens aux relations intégrant des individus. À partir du sens proposé au niveau scientifique par le chercheur, il est possible de dégager des significations par rapport aux actions menées. Il est clair que pour les tenants d'une approche positive, basée sur la révélation du réel, il existe une faille originelle liée à la subjectivité de la situation en lien avec le chercheur. En effet, pour les tenants de l'orientation durkheimienne, la construction de sens est essentiellement présumée et elle ne peut être nullement prouvée. Cette remarque peut être opposée à l'infini aux recherches d'orientation compréhensive. Toutefois, il nous semble qu'elles n'ont pas de sens, dans la mesure où les tenants de l'orientation explicative utilisent leur grille de lecture pour analyser les travaux issus des tenants de l'orientation compréhensive. Il y a ici une erreur de niveau. C'est comme additionner « des choux et des carottes » pour reprendre une expression triviale. À l'inverse, l'approche durkheimienne ne peut pas être considérée comme non scientifique au seul motif qu'elle recherche l'objectivité en écartant la subjectivité. Chaque orientation renvoie à une nature de recherche différente, un rapport au réel qui lui aussi est différent. De notre point de vue, ces deux orientations peuvent largement cohabiter en fonction des choix du chercheur. Il convient toutefois de développer des espaces scientifiques d'ouverture et de tolérance. En effet, force est de constater la difficulté actuelle, dans une recherche qui se normalise de plus en plus sur des standards basés sur l'orientation explicative, pour donner de la place à des recherches basées sur l'orientation compréhensive. Cela a pour conséquence non seulement de marginaliser les chercheurs dans cette orientation mais aussi de rendre cette orientation moins visible et moins accessible aux chercheurs débutants. Cet ouvrage a donc pour objectif de proposer un cadre pour des recherches étayées par l'orientation compréhensive à travers l'interactionnisme symbolique et de favoriser le développement d'une communauté dans cette perspective.

3. L'apport de l'interactionnisme symbolique pour comprendre l'organisation

Dans la perspective de l'interactionnisme symbolique, la compréhension est d'abord et avant tout centrée sur les échanges entre des individus avec ou sans artefact, c'est-à-dire un élément ou un objet façonné par l'être humain pour faciliter les interactions. Dans cette approche interactionniste, il est fondamental de reconnaître que les processus d'interaction et de

compréhension sont intrinsèquement liés : les interactions permettent la construction d'une compréhension partagée, tandis que cette compréhension est nécessaire à l'établissement d'interactions significatives. Certes, les raisons d'agir des individus ne sont pas toujours connues, totalement ou partiellement, comme nous aurons l'occasion de le voir plus loin dans l'ouvrage, mais s'inscrire dans une orientation compréhensive amène à émettre l'hypothèse que ces raisons existent et qu'il est important de les comprendre. L'organisation, les individus et leurs interactions font partie de ce qu'il est possible d'appeler des situations de gestion, c'est-à-dire un espace où des individus sont en interaction, échangent, de façon formelle ou informelle, avec ou sans artefact, dans le but d'une action collective au sein d'une organisation donnée. Dans cette logique, le chercheur fait partie du système qu'il cherche à comprendre. Il est un tiers inclus. La finalité de la recherche devient clairement la compréhension du sens au sein des situations de gestion dans lesquelles les individus évoluent. Le chercheur en sciences de gestion peut être vu alors comme un expert parmi d'autres qui va utiliser des outils et procéder à des démarches, avec l'intention de mieux comprendre les interactions afin de mieux restituer la réalité organisationnelle qui nous intéresse. De ce point de vue, le chercheur s'apparente à un passeur de sens plus qu'à un découvreur tel qu'envisagé dans l'orientation explicative. Le chercheur est donc plus proche du passeur que du détective qui doit révéler une vérité. Ainsi, à la différence des tenants de l'orientation explicative, les prénotions ne sont pas de mauvaises herbes (Le Breton, 2004) mais plutôt un terreau fertile pour développer de la connaissance. Celle-ci ne doit pas être étrangère aux individus concernés par les situations de gestion au sein des organisations. Ce qui marque dans cette orientation compréhensive, c'est la volonté de rendre intelligible la compréhension d'une situation envisagée. Il est clair que la construction de sens n'est pas le fruit du hasard. Elle doit beaucoup au chercheur, à son expérience, à son bagage scientifique, à sa posture épistémologique, etc., et surtout à la rencontre avec des individus en interaction, ce qui induit une recherche de nature empirique.

À travers cet ouvrage, l'interactionnisme symbolique est le choix que nous faisons pour comprendre les interactions des individus en situation. Comme évoqué précédemment, l'interactionnisme symbolique étant quasi absent des recherches en sciences de gestion, notre objectif n'est pas de nous pencher sur les multiples raisons de son absence dans la recherche, en l'occurrence celle portant sur l'organisation, mais plutôt de voir quel est l'intérêt de recourir à cette approche scientifique en vue de développer des connaissances nouvelles pour notre communauté scientifique. Ce courant de recherche trouve ses origines dans la sociologie américaine du côté de Chicago des années 1930. C'est Blumer qui lui donnera ensuite ses lettres de noblesse dans les années 1950. Nous aurons l'occasion de revenir sur les chercheurs qui l'ont développé, mais citons Park, Thomas, Mead, Schütz et, plus récemment, Goffman et Suchman. Ce qu'il est possible de mettre en

évidence à travers leurs différents travaux est notamment la notion d'interaction. Une parole et un geste induisent une compréhension au niveau des interlocuteurs même si ces derniers ne sont pas amenés à verbaliser cette compréhension. Dans cette perspective, il est possible d'avancer qu'une organisation n'est autre « qu'un ensemble d'individus, liés entre eux par des actions réciproques », pour reprendre les propos de Simmel (1981, p. 90). Ces interactions sont autant de significations qui s'offrent aux individus concernés par les situations. Si ces interactions sont le point de départ de l'interactionnisme, il convient de ne pas nous arrêter là et de prolonger notre compréhension de l'organisation jusqu'à la notion de situation. Dans une situation se joue alors le rapport des individus au monde. Ces derniers sont donc les acteurs du sens qu'ils vont créer, et le chercheur, pour sa part, en est le traducteur. Sous cet angle, le chercheur se rapproche du thérapeute qui propose des liens par rapport au discours de son patient afin de voir si ces liens font sens pour ce dernier (Schmitt et Saliba-Chalhoub, 2020a, 2020b). Encore une fois, on voit bien que l'interaction entre chercheurs et praticiens est essentielle. Il ne peut y avoir de sens si les propositions du chercheur ne sont pas mises en tension avec les individus au sein d'une organisation. Le chercheur ne cherche pas une vérité mais un sens acceptable pour les individus concernés par une situation. Dans cette perspective, les connaissances sont donc limitées dans le temps et l'espace ; dit autrement, ce qui est acceptable dans une organisation peut ne pas l'être dans une autre organisation et ce qui est acceptable à un temps donné dans une organisation peut ne plus l'être à un autre moment. L'organisation n'est donc pas préexistante, il s'agit bien d'un construit humain. Elle n'est pas une structure figée. Elle est, au contraire, en création et recreation constantes à travers des interprétations diversifiées d'interactions amenant les individus à s'y ajuster mutuellement. L'interactionnisme symbolique a donc comme projet d'identifier et de comprendre les processus qui sont à l'œuvre dans une organisation en train de se construire. C'est pourquoi il vaudrait mieux s'intéresser moins à la structure qu'au structurant. Une organisation ne s'impose donc pas comme structure. Les individus en sont les principaux maîtres d'œuvre. Par exemple, la transgression d'une règle de fonctionnement est un construit humain et non la nature même d'une organisation. En même temps, la transgression d'une règle organisationnelle peut être une source de créativité, qui mettrait en évidence une situation inconnue auparavant. Ainsi une transgression peut avoir des conséquences positives ou négatives, bien qu'elle ne soit pas par nature positive ou négative. Il est clair que derrière la notion de transgression, il existe une prénotation à connotation négative. L'intérêt de la recherche sera donc de repositionner la notion dans un construit humain et de ne pas considérer cette prénotation négative par nature, amenant des perspectives variées, pas seulement négatives. On parle alors d'interactionnisme symbolique, car le processus d'interaction est un échange de significations.

4. Organisation de l'ouvrage

Cet ouvrage s'articule autour de quatre chapitres complémentaires qui proposent un parcours novateur pour comprendre et mobiliser l'interactionnisme symbolique dans l'analyse des organisations contemporaines. Le premier retrace l'évolution historique et conceptuelle de l'interactionnisme symbolique en explorant les contributions fondatrices des penseurs qui ont façonné ce courant. Ce chapitre se veut être une proposition de synthèse des penseurs qui ont structuré l'interactionnisme symbolique, permettant ainsi de voir plus clair dans l'ensemble des contributions existantes dans la perspective d'une mobilisation en sciences de gestion. En partant du pragmatisme américain avec Peirce, James et Dewey, nous suivons le développement de cette approche à travers les apports décisifs de Cooley, Thomas et Park, puis des travaux structurants de Mead et Blumer. Cette généalogie intellectuelle se poursuit avec les enrichissements apportés par Schütz et la phénoménologie, les analyses microsociologiques de Goffman, l'ethnométhodologie de Garfinkel et, enfin, les travaux contemporains de Suchman sur l'interaction homme-artefact. L'objectif de ce chapitre est double : d'une part, offrir aux lecteurs les clés de compréhension historique nécessaires pour saisir la richesse conceptuelle de l'interactionnisme symbolique ; d'autre part, montrer comment cette tradition de recherche s'est progressivement enrichie pour devenir un outil d'analyse pertinent des organisations contemporaines. Le deuxième chapitre opère la transition entre les fondements théoriques et leur application aux sciences de gestion en identifiant trois concepts clés de l'interactionnisme symbolique particulièrement pertinents pour l'analyse organisationnelle : la construction sociale de la réalité, la construction de sens et la notion de situation. Chaque concept est d'abord présenté dans sa dimension théorique originelle, puis transposé et enrichi par les apports spécifiques aux sciences de gestion. Ainsi, la construction sociale de la réalité est éclairée par les travaux de Berger et de Luckmann (2018) avant d'être appliquée à la compréhension des organisations comme construits humains. La construction de sens mobilise les contributions de Weick, Latour et Mintzberg pour révéler les processus par lesquels les managers et les membres d'une organisation donnent du sens à leurs actions quotidiennes. Enfin, la notion de situation, centrale dans notre approche, est développée comme un espace d'interaction où se négocient les significations organisationnelles. Ce chapitre constitue le cœur conceptuel de l'ouvrage en se focalisant sur l'articulation originale de ces trois concepts et leur opérationnalisation pour les sciences de gestion. Le troisième chapitre propose un cadrage épistémologique et méthodologique indispensable pour mobiliser l'interactionnisme symbolique dans la recherche en sciences de gestion. Il explicite d'abord les fondements épistémologiques de cette approche, en distinguant clairement les postures explicative et compréhensive, et en développant les principes de l'action située, du réel expérimenté et de l'holisme. Cette clarification

épistémologique débouche sur une réflexion méthodologique critique qui identifie les limites des approches dominantes en sciences de gestion et propose un cadre méthodologique alternatif structuré autour de trois principes : l'action et sa temporalité, la traduction et l'interaction. L'intérêt de ce chapitre consiste à fournir aux chercheurs les outils conceptuels et méthodologiques nécessaires pour conduire des recherches s'inspirant de l'interactionnisme symbolique, comblant ainsi un vide méthodologique dans la littérature francophone en sciences de gestion. Enfin, le quatrième et dernier chapitre explore les perspectives d'enrichissement et de prolongement de l'interactionnisme symbolique en sciences de gestion. Il révèle d'abord « la face cachée de l'organisation », en intégrant la dimension de l'intentionnalité, souvent négligée dans les approches classiques, et en explorant le rôle des *drivers* inconscients dans les situations de gestion. Le chapitre développe ensuite le concept d'agir organisationnel comme perspective holistique du management, proposant une vision intégrée qui dépasse les cloisonnements disciplinaires traditionnels. Cette approche permet de saisir l'organisation dans sa complexité dynamique, où l'individu construit l'organisation qui, en retour, construit l'individu. L'objectif de ce chapitre est de proposer de nouveaux horizons de recherche et de montrer comment l'interactionnisme symbolique peut contribuer au renouvellement des approches managériales contemporaines.

L'ouvrage se conclut sur la proposition de cinq axiomes fondamentaux qui établissent les bases conceptuelles d'une approche renouvelée de l'organisation à travers l'interactionnisme symbolique : l'omniprésence de l'interaction dans toute organisation, l'émergence du sens exclusivement par l'échange entre individus, l'existence de l'organisation uniquement à travers les situations concrètes de gestion, la double dimension consciente et inconsciente de toute interaction organisationnelle et, enfin, la relation récursive par laquelle l'individu construit l'organisation qui le construit en retour.

L'enchaînement logique de ces quatre chapitres suit une progression délibérée : des fondements historiques et théoriques vers leur opérationnalisation conceptuelle, puis vers leur traduction méthodologique, pour aboutir aux perspectives d'innovation et de développement. Cette architecture permet aux lecteurs de s'approprier progressivement les outils intellectuels nécessaires pour comprendre et mobiliser l'interactionnisme symbolique dans leurs propres recherches ou pratiques.