

Sommaire

Avant-propos	9
Introduction	11
1. L'absence de l'organisation et de l'interactionnisme symbolique dans la recherche en sciences de gestion.....	12
2. Expliquer ou comprendre : deux orientations pour appréhender l'organisation.....	13
3. L'apport de l'interactionnisme symbolique pour comprendre l'organisation....	15
4. Organisation de l'ouvrage.....	18
Chapitre 1. Survol historico-généalogique : les penseurs en lien avec l'interactionnisme symbolique.....	21
1. Aux sources de l'interactionnisme : le pragmatisme et des précurseurs.....	22
1.1. Les précurseurs : Charles Sanders Peirce, William James et John Dewey	22
1.2. Le pragmatisme : un nouveau regard sur le monde	23
1.3. Des auteurs à l'origine de l'interactionnisme symbolique : les contributions de Cooley, Thomas et Park.....	25
2. L'institution de l'interactionnisme symbolique : les figures fondatrices	27
2.1. L'apport de George Herbert Mead	27

2.2. Herbert Blumer et l'importance des situations	29
2.3. L'apport décisif d'Erving Goffman.....	31
3. Ouvertures et décloisonnements : vers une approche interdisciplinaire	33
3.1. Alfred Schütz et l'apport de la phénoménologie.....	34
3.2. Harold Garfinkel et l'ethnométhodologie ou l'étude des méthodes du quotidien.....	36
3.3. Lucy Suchman et l'interaction homme-artefact.....	38

Chapitre 2. L'interactionnisme symbolique : des concepts clés pour les sciences de gestion..... 43

1. La construction sociale de la réalité	44
1.1. La construction sociale de la réalité et son lien avec les sciences de gestion	44
1.2. L'organisation vue comme un construit humain	49
2. La construction de sens	51
2.1. La construction de sens dans l'interactionnisme symbolique	51
2.2. La construction de sens dans les organisations : l'apport de Weick.....	52
2.3. Le partage du sens par la traduction : les travaux de Latour.....	54
2.4. Les travaux de Mintzberg ou la construction de sens au quotidien des managers	56
3. La place des situations dans une perspective interactionniste	58
3.1. Les situations à l'aune de l'interactionnisme symbolique	58
3.2. Les situations de gestion pour comprendre l'organisation.....	60

Chapitre 3. Cadrage épistémo-méthodologique : de l'interactionnisme symbolique aux sciences de gestion..... 65

1. Le regard épistémologique issu de l'interactionnisme symbolique	66
1.1. Les deux principales postures épistémologiques	66
1.2. L'importance de l'action située	68
1.3. Le réel expérimenté.....	71
1.4. L'holisme	75
2. Réflexions méthodologiques d'une approche interactionniste en sciences de gestion.....	76
2.1. Les principales limites méthodologiques des recherches actuelles en sciences de gestion.....	76
2.2. La distanciation entre le chercheur et son terrain.....	78
2.3. La nécessité d'une interaction entre le chercheur et son terrain	80
2.4. La domination actuelle des approches explicatives en sciences de gestion.....	82

3. Proposition d'un cadre méthodologique issu de l'interactionnisme symbolique	84
3.1. <i>Le principe d'action et de sa temporalité</i>	84
3.2. <i>Le principe de traduction</i>	88
3.3. <i>Le principe d'interaction</i>	89
3.4. <i>Vers l'actionnabilité de la recherche en sciences de gestion</i>	90

Chapitre 4. Des perspectives pour prolonger l'interactionnisme symbolique : l'agir organisationnel 93

1. La face cachée de l'organisation : l'importance de l'intentionnalité pour comprendre les interactions	94
1.1. <i>L'intentionnalité au cœur des situations de gestion</i>	95
1.2. <i>L'intentionnalité et le manager</i>	97
1.3. <i>Le manager et l'Idéal du Moi</i>	98
1.4. <i>Les drivers inconscients et les situations de gestion</i>	101
2. La communication comme vecteur des situations de gestion	104
2.1. <i>Le modèle de l'orchestre comme élément central des interactions</i>	104
2.2. <i>3P, un modèle triadique comme grille de lecture</i>	107
3. L'agir organisationnel pour aborder les situations de gestion.....	110
3.1. <i>L'agir organisationnel : une perspective holistique du management</i>	110
3.2. <i>L'émergence de nouvelles notions à travers l'agir organisationnel</i>	112
4. L'agir organisationnel en débat	114
4.1. <i>L'importance du réel expérimenté dans l'agir organisationnel</i>	115
4.2. <i>L'individu qui construit l'organisation qui construit l'individu</i>	116

Conclusion.....119

1. Problématique, enjeux et défis : repenser l'organisation par l'interaction ...	119
2. Les principales contributions de l'ouvrage.....	120
3. Proposition d'axiomes pour un agir organisationnel	121
4. Vers une nouvelle compréhension de l'organisation par l'agir organisationnel.....	123
5. Perspectives et ouvertures.....	123

Bibliographie.....125