



SOMMAIRE

- **Pour appel à réactions et débats** p. 2
Christian Le Moenne (CERSIC – Université Rennes2) « Quelle conception de la communication interne à l'heure de la dislocation spatio-temporelle des entreprises ? »
- **Compte-rendu** p. 16
Colloque CERIC - Université Montpellier
« *Le constructivisme dans les SIC* » Béziers, avril 2003
- **Agenda** p. 17
. 12 & 13 juin, Bordeaux
Programme du colloque CEM-GREC/O « *Coexister dans les mondes organisationnels* » p.17
. 24 juin 2003
Visioconférence mensuelle « *Art&art ?* » mardi de 17h45 à 20h15
. 28 juin au 2 juillet à Bucarest p. 19
Programme (sélection) de la 1^e conférence internationale francophone en sciences de l'information et de la communication
. les 23 et 24 octobre 2003, à Paris, p. 19
Atelier semestriel org&co
. les 18 et 19 mars 2004, à Avignon,
Atelier semestriel org&co en collaboration avec le groupe « médiations culturelles » de la SFSIC.
- **Quelques publications** p. 20

EDITORIAL

Cher(e) collègue,

L'actualité de la recherche en communication organisationnelle est relativement riche en cette fin d'année universitaire... comme vous pourrez en juger par vous-mêmes à travers ce bulletin de liaison.

Quelques mots tout d'abord sur l'état d'avancement de nos divers projets. L'élaboration d'un forum de discussion et d'un site électronique spécialisé en communication organisationnelle suit son cours. Le premier devrait être opérationnel à la rentrée. La première mouture du second devrait être disponible avant la fin de l'année 2003. Nous espérons pouvoir vous en présenter la maquette lors de nos prochaines journées d'études fin octobre à Paris et profitons de l'occasion pour solliciter un éventuel hébergeur en attendant d'être relié à celui de la SFSIC.

La mise en ligne des travaux exposés lors des journées d'études (Aix en Provence, Castres...) et de colloques (Rennes...) devrait également être réalisée, si vous n'y voyez pas d'objection. A cette fin, chaque auteur recevra prochainement une convention de cession de droits d'auteur à signer s'il souhaite voir la diffusion en ligne de ses travaux de recherche. Concernant l'observatoire de la communication interne, proposé dans le bulletin d'avril, des contacts ont été pris avec l'AFCI (Association Française de Communication Interne) et l'UJEF (Union des Journalistes et Journalistes d'entreprise française) en vue d'une éventuelle collaboration. Des discussions sont en cours. Ceux qui souhaitent s'y associer sont les bienvenus.

Par ailleurs, vous trouverez ci-joint (en fichier attaché et en fin de bulletin page 22) une fiche qui permettra à chacun d'apparaître dans le fascicule des chercheurs en communication organisationnelle. Celui-ci récapitulera la liste des participants à notre réseau, leurs laboratoires d'appartenance, les thématiques scientifiques développées... La liste des mots clés utilisés a été élaborée à partir des propositions formulées par certains d'entre vous, que je tiens à remercier pour leur contribution. Elle ne préjuge pas de la scientificité des problématiques traitées, mais devrait nous permettre de mieux cerner les contours de la recherche en communication organisationnelle. La vocation de notre groupe étant de fédérer la recherche dans ce domaine, il apparaît souhaitable de finaliser cette cartographie au plus tôt, si possible avant le prochain congrès de notre société savante.

Je vous souhaite une bonne fin d'année universitaire (quelque peu agitée), en espérant vous retrouver prochainement.

Bien cordialement,
Arlette Bouzon

- Pour appel à réactions et débats

Contribution de Christian Le Moenne (CERSIC – Université Rennes 2) sur la "communication interne", qui essaie d'ouvrir sur un programme de recherches plus large.

« *QUELLE CONCEPTION DE LA COMMUNICATION INTERNE A L'HEURE DE LA DISLOCATION SPATIO-TEMPORELLE DES ENTREPRISES ?* »

Le thème de ce colloque¹, la communication « interne », suggère que les firmes, les entreprises, ou les diverses catégories « d'organisations », posséderaient comme les usines ou les unités de productions, une situation spatiale clairement repérable et une délimitation sinon stable, du moins assignable, entre un « dedans » et un « dehors ».

Or les entreprises semblent, depuis vingt ou trente ans, s'être littéralement disloquées, dispersées, délocalisées, déterritorialisées et il est devenu impossible, même pour les plus petites d'entre elles, de les réduire à leurs sites visibles. Sièges sociaux, locaux et bâtiments en zones industrielles, semblent mis en scène pour représenter ou refléter d'autant plus spectaculairement « l'entreprise » que celle-ci a banalement disparu, évanouie, de l'autre côté de cet improbable miroir.

Cette situation est d'autant plus difficile à qualifier, qu'elle est contemporaine du développement massif – quel que soit le sens que l'on donne à ces notions – de l'information et de la communication organisationnelles et de la généralisation des dispositifs numériques de coordination et de pilotage des organisations. De là cette grande difficulté à décrire et à signifier ce phénomène qui se manifeste dans la floraison de métaphores plus ou moins originales pour désigner ce que certains auteurs analysent comme une nouvelle phase du développement capitaliste: entreprises « virtuelles », « cognitives », « communicationnelles », « informationnelles », « post-modernes », du troisième ou du quatrième « type », « de la nouvelle ère »...

Or, à mesure que l'espace des entreprises semblait s'évanouir, on a vu apparaître et se développer, depuis une trentaine d'années, sous des appellations diverses, des fonctions professionnelles auxquelles étaient assignées la responsabilité d'avoir à produire et mettre en œuvre des communications « interne » et « externe », « corporate », « d'information d'entreprise », « institutionnelle »... fonctions qui se sont propagées en quelques années aux différentes administrations et organisations publiques et privées.

Le thème de ce colloque dans son apparente simplicité et évidence, est donc problématique: comment interpréter ce mouvement paradoxal, qui « tire dans les deux sens » (Deleuze, 1969), qui multiplie les postes de « communicateurs » à mesure de la dislocation des sites et de la disparition progressive et étrange de la matérialité visible des entreprises? Mon hypothèse sera que les deux mouvements sont étroitement intriqués,

que les différentes modalités de délitement, d'apparente dislocation et de perpétuelle recomposition des formes organisationnelles des entreprises correspondent à des recompositions profondes des formes professionnelles et appellent la création et le développement de fonctions dédiées à l'information et à la communication, dont on attend, au delà de la communication « interne », qu'elles contribuent à délimiter symboliquement les entreprises, les organisations et les différentes sphères de la vie sociale.

Sans prétendre traiter ici l'ensemble de cette question, je voudrais également en saisir le prétexte pour tenter de dégager quelques directions de réflexion qui me semblent essentielles pour développer des programmes de recherches en Sciences de l'Information et de la communication, sur les pratiques sociales liées à l'information et aux communications organisationnelles, programmes de recherches qui soient, dans la mesure du possible, différents des approches des sociologues, des politistes et des gestionnaires².

1. La « dislocation-recomposition » des entreprises

L'espace.

La métaphore territoriale qui paraissait, depuis le début du XIX^{ème} siècle avoir été la mieux à même de décrire ou de signifier leurs formes organisationnelles ne permet plus de rendre compte de ces situations dans lesquelles les firmes, les entreprises ou les usines ne sont plus identifiables à leurs murs ou à leur(s) site(s), à leur(s) propriétaire(s) ou à leur(s) nom(s), voire à leur(s) projet(s) ou à leur(s) métier(s).

Notre conception des entreprises s'est constituée selon une représentation spatiale. Au début du XIX^{ème} siècle, il s'agit d'abord de mettre et de faire tenir en place, de délimiter, de surveiller, de « séparer les corps » (Murard & Sylberman, 1976), de discipliner par la coordination forcée des mouvements physiques et physiquement situés dans des espaces délimités pour l'impossible panoptique: « surveiller et tenir », l'esprit du capitalisme est d'abord centré sur cette exigence de la mise au travail de masses de main d'œuvres rurales, déambulatoires et rétives aux automates, aux formes d'organisations « mécaniques » et figées en un lieu (voir Beaune, 1983). Cette situation est contemporaine de l'émergence de l'« entreprise site »: unité de lieu et de temps rassemblant tous les éléments de l'organisation, le capital, le management et le travail et permettant une coordination spatiale par la surveillance.

L'invention des sociétés anonymes, l'apparition des entreprises multisites, le développement de la gestion des flux et des formes d'organisation en « réseau » avec l'expansion des règles de synchronisation des entreprises du rail comme « modèle de la norme » dans la première révolution industrielle et jusqu'à la fin du 20^{ème} siècle vont entraîner une crise de la représentation purement spatiale de l'organisation des

entreprises. Dès la fin du XIX^{ème} siècle, l'organisation est conçue comme processus, et « l'optimisation de l'espace par le temps » (Chesnais, 1990) devient un impératif de la gestion des flux et des mouvements.

Pour autant, il faut attendre la fin du siècle dernier et le développement des systèmes d'information numériques pour que la sous-traitance, l'impartition, l'externalisation et la délocalisation des fonctions de production et de service deviennent dominants dans les principaux pays industrialisés. Les processus de propagation des normes de marché élaborées par l'International Standard Organisation (ISO), et notamment les chapitres normatifs de la série 9000 qui concernent les reconstitutions organisationnelles et les processus de réingénierie, ont accentué la reconfiguration générale des firmes et leur dissociation d'avec les entreprises. Le développement de formes « d'entreprises-projet » a accéléré cette dissociation : l'inventaire des ressources de « l'entreprise » amène, dans cette logique, à y intégrer des ressources humaines, matérielles, financières extrêmement diverses et hétérogènes qui doivent cependant être synchronisées à distance pour des durées et des vitesses de flux extrêmement variables. La dislocation physique et l'extrême éclatement territorial des ressources met au centre des préoccupations managériales les problèmes de coordination, c'est à dire les problèmes de procédures, d'écritures, de langages, de références, de normes, de formes et de codification.

Ces campagnes de normalisation ont littéralement fait exploser le tissu industriel jusqu'aux très petites entreprises et aux agences, ce qui le place sans doute comme le mouvement de normalisation managériale le plus vaste, le plus systématique et le plus radical depuis l'origine du capitalisme. Il fait émerger des nouvelles significations et de nouveaux imaginaires professionnels. Le « métier » devient collectivement celui de la firme ou du groupe, les « réseaux » structurent les espaces et développent des imaginaires connexionnistes, les « communautés » de travail remplacent les équipes.... Les « événements » deviennent les modalités d'évaluation des situations professionnelles, des processus et des formes organisationnelles. Comme le fordisme ce mouvement de normalisation et de reconstitution est un mouvement anthropologique et social extrêmement profond, qui affecte toutes les sphères de l'existence quotidienne de milliards d'individus sur tous les continents : jamais sans doute le caractère massivement social de tous les aspects de la production des biens et des services nécessaires à la vie quotidienne n'avait été aussi évident.

La conceptualisation de ces situations nouvelles devient donc depuis plus de vingt ans, un enjeu managérial et politique majeur. Les territoires, les espaces, les temporalités apparaissent comme des construits sociaux et anthropologiques. L'espace de l'entreprise ou l'entreprise comme espace apparaissent fondées sur des conventions sociales. Au point que certains auteurs et praticiens des réseaux et des

territoires en viennent à se demander si cette notion d'espace est véritablement encore utile (Bakis (dir), 1990).

Enfin, la dislocation des frontières des entreprises et des diverses organisations se manifeste quotidiennement, sous l'effet notamment des médias, dans le processus général de publicisation de toutes les activités professionnelles et sociales. Nul ne peut prétendre cacher durablement un événement, une situation, un projet, à des médias ou des publics qui sont directement reliés aux salariés, aux acteurs, aux travailleurs, aux concepteurs par de multiples liens et relations sociales, professionnelles, culturelles. Ceci entraîne une évaluation publique permanente des pratiques professionnelles, et une perpétuelle dislocation/redéfinition des limites entre les sphères publiques, privées, professionnelles... Les systèmes d'information et Internet apparaissent, dans ce contexte comme des dispositifs « bio-techno-anthropologiques », à la fois révélateurs et facteurs d'accélération et de complexification de ces phénomènes. De là l'improbable et constante injonction faite par les directions de firmes aux responsables de communications : « gérer le bruit ».

Cette publicisation est également profondément exacerbée par la « judiciarisation » de l'évaluation des pratiques professionnelles et la reconstitution de la notion de « risque professionnel » qui apparaît majeure dans ce contexte. Ce contrôle social quotidien, qui pèse notamment sur les secteurs producteurs de services aux particuliers, oblige à la mise en place de logiques de « traçabilité » des pratiques professionnelles qui impliquent de développer des conceptions fortes et amples des politiques générales de production, de communication et d'archivage des écritures et des traces.

L'organisation

La dislocation est également organisationnelle. Les modalités de mise en réseaux, en sous-traitance, en impartition, externalisation, délocalisation vont de pair avec une profonde mutation des formes organisationnelles et une solide et profonde crise managériale (Le Moëne, 1994). Les débats sur la « servicisation » des logiques de production, le recalage des modalités de coordination sur les flux, la reconstitution des formes organisationnelles autour de la maîtrise des process et l'expansion des conceptions « processuelles » des organisations, accompagnent une crise profonde non seulement des « modèles organisationnels », mais également et surtout de la notion même de « modèle ». La prise de conscience de l'importance des formes organisationnelles dans la performance des industries japonaises de l'automobile a été incontestablement le grand choc managérial de la fin des années quatre-vingt qui a radicalisé la distinction entre entreprise et processus organisationnels. Il fallait en effet reconsidérer sérieusement cette catégorie « d'organisation » qui ne

se réduisait finalement pas à un ensemble de procédés techniques de commandement et de mise en place, mais devenait essentielle dans ce qui apparaissait comme une véritable compétition mondiale des formes organisationnelles et des logiques d'évaluation de leur efficacité.

Cette notion complexe semblait permettre de concevoir l'articulation des différents niveaux de structuration de l'activité collective. Les « micro », « méso » et « macro » niveaux d'organisation se trouvaient susceptibles d'être appréhendés selon des modalités et des conceptions qui les articulaient plutôt que de les opposer. Les normes techniques portées par l'ISO – dont les normes de reconfiguration organisationnelles – apparaissaient dans ce contexte comme un langage possible de description et d'évaluation de l'ensemble des activités managériales.

Pour autant, la notion même « d'organisation » reste problématique. L'émergence de la catégorie « d'organisation projet », par exemple, confronte la réflexion managériale aux problématiques artificialistes et à la conceptualisation de formes organisationnelles différentes des formes traditionnelles, « héritées ». Cette catégorie d'organisation projet réfère directement aux « artificieuses machines » de Léonard de Vinci et aux significations complexes de la catégorie de « machine » dans le développement capitaliste³ (Guattari&Alliez, 1983).

Comprendre ici « machine » au sens d'« organisation » implique en effet de penser la différence entre des formes « artefactuelles » qui sont pour une part sinon inventées, du moins voulues et partiellement construites, et des formes traditionnelles, non choisies et non nécessairement voulues par ceux qui les revendiquent et parfois les théorisent. Cela suppose également de les concevoir, dans leur réalité complexe, en s'efforçant de penser dans le même mouvement leur multiplicité, à la fois matérielle et symbolique. Comme dispositifs de déterritorialisation au sens de « déspatialisation » les organisations-projet sont des « systèmes de sémiotisation collective » (Guattari&Alliez, *ibid.*). Mais comment dès lors penser le « dedans » d'une « machine sémiotique » ? L'organisation projet, comme dispositif artificiel orienté vers un but met « dedans » ceux qui participent du projet, mais qui peuvent, participant de plusieurs projets, être « dedans-dehors »... Par extension, sont « dedans » ceux qui sont soumis à des normes communes : normes, règles, conventions, procédures deviennent l'indicateur, parfois flou et implicite, d'appartenance....

L'hypothèse du capitalisme « cognitif », ou « post-moderne » (Negri et Hardt, 1999), vise à rendre compte de ces nouvelles formes organisationnelles, fluides, ouvertes, fractales, réticulaires, et de la très grande distribution des compétences professionnelles qui débordent largement les frontières antérieures des entreprises pour affecter directement les sphères privée et publique. Ce « troisième stade du capitalisme » (*ibid.*) se caractériserait notamment par le

fait que la source principale de production de valeur ne serait plus le travail physique et donc physiquement situé, mais le travail intellectuel (Weissberg, 2002). Cette production cognitive s'effectuerait essentiellement à l'extérieur des entreprises par les processus coopératifs, relationnel, éducatifs multiformes qui sont ramassés sous l'appellation générique de « communication » (Virno, 2002). Les modalités « collaboratives » de travail à distance, mais également les formes perpétuellement émergentes de « communautés » en ligne, par exemple le mouvement de développement des logiciels libres, sont ici pointées comme autant de symptômes spectaculaires de cette mutation anthropologique et sociale. Plus largement, c'est l'exigence de coordination comme facteur central de la production qui décale très fortement la conception antérieure de la production. Durkheim avait bien aperçu la place centrale des facteurs de communication dans la mise en œuvre quotidienne de la division sociale du travail ; Par extension, ce sont les modalités de conceptualisation de la coopération et de la coordination qui deviennent les facteurs stratégiques d'organisation et de pilotage des processus de production. Ils sont par là les manifestations les plus visibles du développement de ce que Marx appelait « général intellect » (Virno, *ibid.*).

Le « management de projet » et l'industrialisation des services comme les nouvelles formes de gestion de la force de travail soumises à la normalisation par le temps, percutent ici les tensions contradictoires issues de l'industrialisation générale des services par l'informatisation des processus et des procédures. La lutte entre les différents secteurs (marchand et non marchand notamment) pour la fixation des normes de compétence et de qualité rejoint le débat sur les formes organisationnelles et l'institution symbolique des organisations. Le développement des normalisations qualité peut en effet être analysé comme un dispositif de désinstitutionnalisation massif et de dislocation des formes anciennes d'organisation et de professionnalisme.

Dans cette perspective, l'émergence des organisations « artefact » comme « machines sémiotiques » déterritorialisées, aurait participé de façon centrale au processus de rationalisation du monde vécu, par les normes – mais également par les « formes » - de la sphère professionnelle. Les tendances au « désenchantement du monde » pointé par Max Weber résulteraient non seulement de l'expansion de la « rationalité » comme idéologie dominante (Castoriadis, 1990) mais également des processus de « destitution-institution » ou d'« altération-émergence » qui caractérisent le développement des sociétés du capitalisme avancé et la perpétuelle dislocation-recomposition des sphères de la vie sociale. Le bouleversement permanent des modalités de la production et des relations sociales qui s'y attachent caractérise cette situation historique qui disloque perpétuellement les formes de vie et les normes et valeurs du monde vécu. Cette dissociation est au

fondement du renouvellement de la question éthique (Habermas, 1987 - Appel, 1990 - Ferry, 2002) Comme du constat de crise de la critique qui s'exprime dans la mobilisation de différentes modalités de la critique sociale et culturelle comme l'un des éléments majeurs d'actualisation des formes de travail et d'intégration au système (Boltanski&Chiappello, 1999).

Les professionnalismes

La recomposition affecte également la sphère professionnelle. Les différentes normes et modalités de légitimation des professionnalismes sont en mutation. On peut observer dans la plupart des secteurs professionnels, une évolution de la notion de « métier » qui achève la dislocation des conceptions et des pratiques issues des traditions corporatistes d'ancien régime. Les passages de l'oralité à l'écriture, les exigences de « traçabilité » des pratiques, les modalités de structuration d'équipes portées par les « organisations-projet » entraînent des recompositions des identités professionnelles autour de nouveaux « modèles de la compétence » (Zarifian, 1997). Ceci constitue un profond bouleversement de la « sphère professionnelle » et des conceptions antérieures des relations entre les différentes sphères de l'activité sociale.

Cette catégorie de « sphère » peut être comprise comme un univers institutionnel normatif structurant les relations entre les acteurs sociaux engagés dans des actions communes. Les sphères ne sont pas des « espaces ». Il serait plus précis de les définir comme des dispositifs symboliques trouvant leur forme d'expression dans le langage, des « topoi » au sens aristotélicien, des formes logiques qui structurent les discours et les formes de vie, des « schèmes ». Les règles qui régissent les logiques d'action collectives dans ces différentes sphères sont en effet, pour l'essentiel, non choisies et non voulues. Elles s'imposent aux acteurs qui leur empruntent les références socio-anthropologiques de construction des modalités de légitimité en situation. Ces imaginaires « instituants-institués » (Castoriadis, 2002) contribuent à fixer de façon dynamique et évolutive les délimitations entre les différents registres normatifs de l'action collective. Les travaux développés par la socio-économie des conventions (Boltanski, Thévenot, 1989) sur les logiques de construction de justifications en situation de travail suggèrent que la construction de la légitimité dans la sphère professionnelle s'effectue notamment par la capacité à mobiliser les valeurs de l'espace public. Les logiques de justification et les normes qui fondent l'éthique de l'action sociale empruntent de façon croisée à ces différentes sphères qui ne peuvent être pensées que de façon différentielle. La délimitation entre sphères publique, professionnelle, privée, n'est ainsi jamais ni donnée ni figée, mais en perpétuelle mouvance, en tension entre des logiques d'identification et de différenciation. Les « sphères » de l'action sociale sont processuelles, c'est à dire inscrites dans des temporalités fluctuantes. Elles sont

hautement symbolique, mais leurs significations sont enjeux d'interprétation et de luttes en situations.

L'émergence historique d'une « sphère professionnelle » corrélativement à l'émergence des sphères publique et privée n'est envisagée ni par Habermas (qui se réfère à la « sphère économique »), ni par Sennett.... Cette tripartition, professionnel, privé, public - est au demeurant hypothétique. Elle semble reprendre la tripartition aristotélicienne que réactualisait Hannah Arendt entre travail, politique et concept (Arendt, 1972). Cette notion de « sphère professionnelle » est utile pour penser la catégorie de « professionnalisation » de façon non triviale et d'une façon plus dynamique que les « sociologies des professions »⁴. On peut ainsi repérer l'émergence progressive de la sphère professionnelle capitaliste à travers les relations complexes qui se nouent depuis le moyen âge entre les corporations (les « métiers ») et le politique. Ces relations seront largement perturbées en France par l'apparition du travail « par entreprise », et déboucheront en 1793 sur la dissolution légale des corporations par la loi Le Chapelier. Les corporations d'ancien régime peuvent ainsi être analysées comme des dispositifs de construction d'une sphère professionnelle légitime dans un contexte politique de despotisme.

Le développement de la sphère professionnelle capitaliste a, au XIX^e siècle, d'abord prolongé les modes de légitimité traditionnels, notamment par l'invention du patronat et le développement des idéologies paternalistes qui réinvestissaient dans le nouveau contexte de travail, les significations imaginaires traditionnelles du professionnalisme de métier.

La question du « dedans » est ici celle de l'appartenance à un « métier » ou à une entreprise pensée dans la relation institutionnelle à un patron au sens traditionnel : lien de subordination symbolique et social qui sera ramassé dans le contrat de travail. Par extension, la question des « professionnalismes » ouvrira une réflexion sur la notion de « cultures professionnelles »...

C'est à bien des égards une recomposition autour de nouvelles normes caractéristiques de ce qui peut être appelé « professionnalisme organisationnel de projet » qui est en cours, remodelant très profondément la notion de compétence professionnelle. La stimulation des aptitudes collectives à instituer des modalités de délimitation de la sphère professionnelle entraîne une requalification des questions privées et publiques en questions professionnelles. Ceci entraîne des modalités surprenantes de requalification des affects et des sentiments comme des évaluations : les réactions de peur par exemple sont analysées comme des problèmes professionnels en vue d'une procéduralisation collective des réponses en situation critique.

L'appartenance juridique

La fragilisation des frontières des entreprises est également Juridique. En effet, la subordination par le contrat de travail qui, dans la phase antérieure de développement capitalistique, semblait définir une relation contractuelle relativement stable, s'est considérablement délitée par le recours systématique au travail intérimaire, précaire, à temps partiel et le retour de formes non salariales de mise en œuvre de la force de travail.

Il y a au demeurant une difficulté à définir juridiquement la catégorie « d'entreprise » qui n'existe pas en droit Français. Seule la loi de 1927 qui attache la subordination des salarié à la personne morale et non à l'employeur physique, peut définir une appartenance. Ainsi, si le contrat de travail définit un lien de subordination juridique il ne caractérise pas une subordination durable susceptible de définir un « dedans » séparé du « dehors », sinon symboliquement, par les termes du contrat. Or, c'est pourtant cette base juridique qui semble la référence des communicateurs lors qu'ils délimitent leurs champs d'action: sont partie prenante de l'entreprise – et délimitent donc « l'interne » - ceux qui y sont liés par un contrat de travail, ou qui en sont propriétaires. Ceci fait évidemment beau jeu des actionnaires et de leur extrême dispersion ou extériorité, des sous traitants, des intérimaires, des partenaires, des donneurs d'ordres,

Enfin, l'explosion de l'économie financière a définitivement confirmé ce que chaque salarié savait confusément : la déconnexion de plus en plus forte entre la directions physique des firmes et les instances de « gouvernance réelle», entités anonymes, dispersées et lointaines, actionnaires collectifs obsédés par la rentabilité capitalistiques à court terme, plutôt que par la pérennité des firmes et l'existence de leurs salariés.

L'appartenance, l'identité professionnelle par le lien de subordination au patron ou à l'entreprise deviennent évidemment problématiques, face au développement des formes de subordinations précaires (intérim, travail à temps partiel, contrats à durée limitée..), et à la mondialisation du travail et du prolétariat industriel et tertiaire.

2 . Communication interne et « clôture opérationnelle »

Quelles hypothèses donc pour étudier la « communication interne » dans un contexte de dislocation des frontières physiques, juridiques, symboliques des entreprises et des différentes organisations sociales ?

Il semble que dans cette perspective ce que l'on entend par communication interne peut-être analysé comme un ensemble de « conventions professionnelles » plus ou moins stabilisées qui visent à instituer symboliquement la clôture des entreprises et des différentes organisations. Cette délimitation doit en effet être construite par des stratégies symboliques puisque « l'évidence » proclamée de l'existence de limites stables de l'entreprise est perpétuellement mise à mal.

Cela est surtout nécessaire pour définir et faire accepter les différents espaces, « l'interne » et « l'externe » comme des espaces d'action légitimes pour les directions d'entreprises et les différentes catégories d'acteurs.

De là toutes les thématiques que l'ont a pu voir émerger dans les vingt dernières années autour de « l'identité d'entreprise », du « sentiment d'appartenance », de la « culture d'entreprise » etc. De là également que les professionnels de l'Association Française de Communication Interne revendiquent de plus en plus nettement la reconnaissance d'une conception étendue de leur fonction et de leurs missions : médias, information, structuration et coordination de l'organisation⁷.

Ces conventions professionnelles managériales se substituent aux représentations antérieures, physiques, des entreprises, et répondent à la nécessité de les faire exister dans les imaginaires sociétaux dont ceux des salariés. Sous cet aspect, il n'y a pas de séparation nette entre les différentes fonctions professionnelles qui conçoivent et mettent en œuvre les différents aspects de ce qui est appelé « communication d'entreprise ». Pour le dire plus simplement, la séparation entre « communication interne » et « communication externe » est arbitraire et n'a pas de nécessité autre que pragmatique: elle « convient ». Ceci explique évidemment la grande diversité de situations particulières des communicateurs et leurs conceptions floues de leurs fonctions.

Ainsi, la « communication interne » n'est pas d'abord un état, ni un ensemble de techniques et de pratiques managériales, mais un processus (ou une dispositif) d'institution et de perpétuelle actualisation de ces conventions professionnelles arbitraires et instables, qui contribuent à la délimitation symbolique (et matérielle) des frontières des organisations. Elles actualisent, à la fois le « dedans », le « dehors » et la frontière entre ces deux « instances ». La question de la séparation, de la délimitation, de la clôture est donc ici centrale.

Caractériser le fondement des pratiques de communication interne comme des conventions professionnelles, signifie donc que ce sont des conventions de clôture sémiotiques, et que les stratégies de communication sont fondamentalement des « dispositifs sémiotiques » de normalisation, de « mise en acceptabilité » des différentes catégories d'environnements, anthropologiques, sociétaux, commerciaux, sociaux...

L'école des Relations Humaines pointait déjà contre l'idéal taylorien du « one best way », que la culture anthropologique, les institutions « héritées », les règles cristallisées en routines, les affects collectifs, les imaginaires sociétaux, disloquent l'organisation en tant qu'objet idéal-typique orienté vers un but et totalement adéquat à ce but. L'idée de Taylor, était d'imaginer un modèle de forme organisationnelle « artificielle », inventée , qui serait absolument adéquate à ses objectifs, qui éradiquerait, par les normes et les règles

procédurales, l'ensemble de ce que l'institution, la culture anthropologique, introduit dans l'organisation comme perturbation, comme bruit. Notre réflexion sur la communication interne, telle que nous la menons depuis deux jours ici, n'échappe pas à ce débat sur la clôture, la régulation des imaginaires et des actions, et les configurations de formes organisationnelles.

C'est la relation aux normes inventées par rapport aux normes héritées, aux règles d'efficacité par rapport aux règles institutionnelles, aux formes organisationnelles artificielles par rapport aux formes organisationnelles traditionnelles, qui délimite, la question centrale ramassée dans les différents vocables des praticiens et des théoriciens de la communication « interne » : celle de la limite, de la clôture. Cette question doit donc être entendue comme recouvrant un ensemble de processus de perpétuelle recomposition, d'ajustement des formes organisationnelles.

L'institution/construction des organisations est ainsi globale et ne distingue pas une hiérarchie ou une chronologie entre les dimensions du « dedans » et du « dehors » mais les pose, les « enacte », (Varela, 1989) dans le même processus de clôture « opérationnelle » (Varela, *ibid*) qui est un processus de « clôture sémiotique ». Ces logiques managériales visent à synchroniser et harmoniser les différents niveaux et registres organisationnels : « les micro-méso-macro » niveaux de l'économie industrielle, les « dedans-dehors » et ce qui les délimite symboliquement (par les règlements intérieurs par exemple, par le contrat de travail, par le contrat de sous-traitance ou le contrat commercial, par la soumission aux normes ISO 9000, par les recompositions selon les logiques de projet.....)

La clôture opérationnelle a donc à voir avec l'institution symbolique des organisations, avec les multiples modalités de production de formes et de normes qui s'effectuent à différents niveaux et dans des temporalités et des rythmes différents. C'est cette multiplicité imbriquée qu'il conviendrait d'observer et d'analyser dans des programmes de recherche qui devraient être étalés dans le temps. Cette multiplicité, c'est à dire non seulement des supports, et des pratiques, mais également des problématiques professionnelles, des postures d'acteurs individuels et collectifs, des formes organisationnelles stabilisées, disloquées et émergentes, des systèmes organisationnels appliqués et sous-jacents. Par exemple, il conviendrait d'analyser les procédures de recomposition qui accompagnent les certifications et les accréditations d'organisations, qu'elles soient fondées sur les normes de droit ou les normes de marché. L'injonction d'avoir à recomposer des organisations selon le modèle des normes ISO 9000 fondées sur l'explicitation de la qualité des processus ne fait pas seulement peser une contrainte terrible sur les sous-traitants des gros donneurs d'ordres, elle recouvre des luttes extrêmement sourdes sur les critères d'évaluation des pratiques professionnelles, sur les logiques d'action collectives, sur les modalités de

légitimation des actions, des savoirs, des savoir-faire. C'est dans ce contexte qu'il faut reprendre et conceptualiser à nouveaux frais les catégories de communication, d'information, de système d'information, de formes organisationnelles et de gestion symbolique...

4 . Organisations traditionnelles et organisations « artefact »

Pour penser l'évolution de la catégorie d'organisation, il convient tout d'abord d'approfondir la catégorie d'institution dans une perspective anthropologique, et vraisemblablement dans une perspective cognitive, autour d'un approfondissement de la catégorie de « procédure ». Il convient sans doute également de reprendre des questions touchant aux processus « d'individuation psychique et collective » qu'abordait Simondon dans sa thèse (Simondon, 1989). Ceci interroge directement les processus de morphogénèse, et les questions liées aux formes saillantes et prégnantes qu'essaie de théoriser René Thom (Thom, 1988).

L'institution est une puissance d'affirmation pratique de règles, de normes, d'imaginaires, de formes sociales, donc de schèmes cognitifs que nous n'avons expressément ni choisis ni voulus. Sous cet aspect, au plan anthropologique et cognitif, la catégorie d'institution signifie une puissance de répétition du même, un processus « mimétique » que nous appelons parfois la tradition, ou l'habitude, ou la loi... Il faut cependant rendre compte de ce qui explique tout à la fois l'invention des règles institutionnelles en tant que formes sociales, et leur évolution, leur transformation. C'est ce que Castoriadis appelle, derrière Aristote, la capacité « poieitique », l'imaginaire radical, instituant (Castoriadis, 1975). Il faut en effet expliquer comment peuvent apparaître des formes nouvelles d'organisation, des modalités nouvelles de coordination. Taylor est l'un des vecteurs d'un mouvement d'émergence de ce type, puisqu'il est porteur de l'idée qu'il peut y avoir des formes artefactuelles, artificielles, des formes non traditionnelles d'organisation, qui s'articulent à des normes inventées, essentiellement des normes techniques, organisationnelles, communicationnelles... Pendant tout « le long 19^{ème} siècle et le court 20^{ème} siècle » (Hobsbaw, 1999) qui va quasiment jusqu'au début des années 1980, le paternalisme est la forme idéologique dominante dans la majorité des entreprises et des usines, et la conception de l'organisation et de la mise au travail emprunte directement au modèle, institutionnel s'il en est, de la famille, ou du clan, au modèle de pouvoir fondé sur une légitimité traditionnelle au sens de Max Weber. Le concept d'institution renvoie directement à cela : dès lors que nous essayons de penser le changement organisationnel, force est de constater que tous les acteurs sont confrontés à une pesanteur institutionnelle, qui est la pesanteur de ce que Castoriadis appelle les

logiques « héritées », les logiques « ensemblistes identitaires » (Castoriadis, 1990). Le poids des normes sociales, culturelles, anthropologiques, du rapport au temps, du rapport à l'espace, au mouvement, au rythme ... du rapport au langage, du rapport aux codes, ce poids est d'autant plus considérable qu'il est non choisi, non voulu, le plus souvent non conscient, et qu'il structure notre rapport au monde, à ce que nous considérons spontanément aller « de soi ». Cette dimension culturelle de la cognition a été assez fortement clarifiée par les anthropologues. C'est dans cette pesanteur institutionnelle, qui comporte de façon indissociable des processus de répétition et des processus d'émergence, des processus d'uniformisation et des processus de différenciation, qu'apparaissent et se développent en permanence des tendances aux redéfinitions des normes, des règles, des procédures, à leur explicitation et à leur contestation. Ce mouvement, qui caractérisait aussi la rationalisation portée par la modernité semble s'achever actuellement dans le profond mouvement de recomposition générale du travail, des professionnalismes, des formes organisationnelles, du monde vécu et des formes de vie sociales.

Approfondir la catégorie d'institution revient également, à bien des égards, à reprendre et repenser la notion de communauté. S'il y a « communauté » psychique, intellectuelle, affective, alors il n'est pas nécessaire de stratégie de communication volontariste pour fonder la communauté concrète. La « communauté » est, dans le l'héritage chrétien, ce qui est symbolisé dans le rituel de la communion, ce qui est en amont de toute communication, avant les mots, la condition de possibilité de toute communication volontariste, artificielle. L'état de communauté est ce qui rend la communication possible. La « communauté anthropologique » est donc une institution héritée, qui ne résulte pas, sous cet aspect, d'une décision volontaire, d'un projet. Les communications volontaristes doivent être distingués des communication anthropologiques que l'on peut qualifier de « spontanées »... Il me semble en effet que lorsqu'on dit ou que l'on reprend à son compte l'hypothèse que « la culture c'est de la communication » cela signifie bien qu'au plan des structures anthropologiques, fondamentales, on ne choisit pas sa culture. Il faut donc rendre compte des modalités de propagation de formes culturelles, anthropologiques, comme schèmes cognitifs communs. C'est d'abord la culture qui fonde la communauté, puisqu'elle est la condition anthropologique de la communauté de toute pratique. Mais il faut repenser à nouveaux frais la catégorie de « communauté » dès lors qu'elle vise à décrire des agrégats d'individus et des groupes construits volontairement ou qui se définissent à partir de pratiques sociales identiques, quelles soient héritées ou choisies.

Ceci soulève donc beaucoup de questions théoriques: autoorganisation, formes spontanées et formes voulues, émergence et invention, processus de propagation de formes... Je crois qu'il est essentiel, pour comprendre l'évolution des formes organisationnelles de prendre en compte les processus d'institutionnalisation qui en font des formes institutionnelles « héritées » et porteuses de prégnance et de capacité spontanée de « réplication », de répétition de la même chose.

Les notions de d'ordres spontanés et construits sont empruntées aux débats sur la nature de l'ordre social tel qu'il est posé par les philosophes politiques du 18ème siècle, notamment Hume et Smith, mais également par Rousseau derrière Hobbes, que prolonge Marx après Kant et Hegel et que reprennent les philosophes « évolutionnistes », Popper ou Hayek. Dans le premier tome de son ouvrage, « Droit, législation et liberté » (Hayek, 1980), ce dernier reprend une question qui est centrale à la fois chez Smith et Marx, même si elle ne s'énonce pas forcément dans des termes contemporains : c'est l'idée « d'ordre spontané » « non choisi et non voulu » qui semble centrale pour comprendre les catégories d'institution « héritées » et de capacité d'émergence (« main invisible du marché » chez Smith, capitalisme comme « système » dont la logique échappe aux capitalistes singuliers, notamment visible dans l'analyse des crises chez Marx mais également chez Gramsci dans son analyse du fordisme et de la société de production/consommation de masse).

La question de la création de formes organisationnelles nouvelles ne peut être séparée de celle d'imitation, de « propagation de formes », et d'essai et erreur. Les travaux et débats sur les phénomènes de propagation (Dawkins, 1991 - Sperber, 1996) comme la lecture de Tarde par Lazzarato (Lazzarato, 2002) me semblent ici ouvrir des perspectives intéressantes. Il faut donc prendre en compte les notions d'auto-organisation et d'hétéro-organisation, d'autonomie et d'hétéronomie pour avancer dans la conceptualisation de certains phénomènes sociaux relevant de ce que nous appelons, ou qui s'appellent eux-mêmes « communication organisationnelle ». La notion d'institution se situe bien à l'articulation de çela, entre communication volontariste qu'on essaie de construire selon des projets, selon des buts et la communication spontanée de groupes quelconques, qui par ailleurs peut atteindre des objectifs que la communication volontariste n'atteindra jamais.

5 . Démarche et modèle

Il me semble dans cette situation ou l'action consiste à produire des effets de réalité par la production de formes symbolique, le plus grand détour théorique est aussi ce qui est le plus intéressant et adapté professionnellement et pratiquement. Dans ce contexte la relation entre universitaires / chercheurs et professionnels, est évidemment problématique, comme la relation entre ce qui est appelé théorie et pratique.

Par exemple, si nous revenons sur la notion de « démarche », pragmatique et immanente, que propose au fond la sophistique ancienne, elle peut être opposée à la notion de « modèle » transcendantal.

Or, ce débat recouvre un enjeu tout à fait majeur dans des problématiques de certification et d'explicitation de la qualité des processus. Des sommes considérables ont été dépensées en recherche action, en conseil et en formation pour clarifier cette notion de modèle c'est-à-dire la question suivante: est-il possible d'avoir un « modèle de la norme », c'est-à-dire un modèle de la bonne organisation, de la bonne pratique et de la bonne situation, tel qu'il puisse être transposable à toutes situations possibles de sous-traitants de premier ou de deuxième rang ? Egalement, comment penser l'action collective dans une problématique qui essaie de radicaliser l'hypothèse que ce sont les plus proches des problèmes qui sont les mieux à même de les percevoir, et donc éventuellement de les identifier, donc de les anticiper mais également d'en parler, d'écrire des procédures qui permettent ultérieurement de coordonner l'action en situation d'urgence, donc de valider ces connaissances informelles comme des savoirs ?

Les compétences, ou le passage à des professionnalisés de la compétence, qui visent à réguler les processus, à anticiper les événements et à capitaliser et communiquer les savoirs privilégient les « démarches » plutôt que les « modèles ». Les problématiques de « démarches », s'inscrivent dans des logiques de la multiplicité, de l'immanence, de la création permanente des conditions d'ajustement des actions situées, des logiques cognitives qui supposent une rationalité limitée de l'ensemble des acteurs individuels et collectifs sur les conditions de leur action.

Les logiques de processus, compris comme ensemble d'actions coordonnées dans le temps, obligent les acteurs à faire émerger en permanence une clarification de leur situation professionnelle concrète, une « traçabilité » de leurs pratiques qui mobilise évidemment des compétences communicationnelles puisqu'elles visent à produire en permanence du sens commun. Dans cette perspective, langages et écritures, en tant qu'ils permettent la coordination de l'action deviennent des forces productives directes.

Le débat entre pragmatisme et dualisme est donc extrêmement vif, non seulement dans le champ théorique, mais également dans le champ managérial en quête de solutions aux crises des modèles d'organisations et d'évaluation des services, y compris et peut-être notamment, des services publics.

La clarification des débats théoriques dans le champ des sciences humaines et sociales, me semble directement relié aux débats professionnels sur les usages des systèmes d'information, des médias, des communications organisationnelles. C'est dire que l'analyse des pratiques et conceptions managériales implique de les prendre au sérieux : le « capitalisme cognitif », c'est d'abord la reconnaissance de

l'importance de l'intelligence (savoirs, informations, concepts...) comme vecteur de production de valeur. C'est ce que j'appelle, pour mes étudiants, « le plus grand détour », je crois que nous ne sommes jamais aussi près d'une utilité sociale très forte, que lorsque nous sommes au sommet de notre rôle dans la conceptualisation, dans la clarification, dans la problématisation de ce qui fait la limite de nos capacités à conceptualiser.

6 . Quelle conception de la communication dans ce contexte ?

Cette conception des formes organisationnelles s'articule quelque part entre les notions de codification et de normes. Les processus de construction, de structuration ou de mise en forme, « d'organisation projets », si on reprend la thématique actuelle, ne sont pas nouvelles. Elles émergent dès la fin du Moyen-Âge dès lors qu'on examine sous cet aspect l'émergence de l'entreprise de commerce par exemple à partir de 1400. L'idée de « normes construites », inventées, « artificieuses » émergent à peu près à la même époque. Par exemple, le premier précis de comptabilité est publié en 1493. Mais également, la catégorie de projet, la notion de « disegno » chère à Léonard de Vinci, émergent dans le même contexte comme l'extension par Machiavel de la catégorie de stratégie à l'ensemble de l'action organisée orientée vers un but et non plus à la simple sphère militaire... Tout ceci attire l'attention sur cette signification essentielle de l'information que souligne depuis longtemps Jean-Louis Le Moigne dans ce qui constitue au demeurant un programme de recherche : in-formation, mise en forme, configuration, design organisationnel il faut littéralement poser une équivalence entre informer, communiquer et organiser. Cela veut dire que l'ensemble des procédés de codage, de codification, de normalisation, de définition, en gros de production de sens, de production et de construction de significations légitimes, constituent l'essentiel des pratiques managériales comprises comme « l'ensemble des conceptions, des décisions et des actions visant à structurer des organisations efficaces conformément à leurs buts. Ces « productions de formes » sont au fondement de ce qui permet la coopération et la coordination de l'action, ils constituent l'essentiel des logiques de construction de légitimité, et le fondement (les « référentiels ») des interprétations légitimes des actions, et c'est ça le fondement même de la communication.

Ce sont fondamentalement des processus qui renvoient à l'explicitation de normes, de règles de procédures et qui suppose en amont des accords sur des conventions. Mais en amont des conventions, il me semble, qu'il faut revenir à la notion de code anthropologique. Le mot code n'est pas bien considéré (comme le mot « normes », d'ailleurs), il a été un peu abandonné dans notre discipline, mais on ne peut pas faire l'économie d'une reprise, d'une réappropriation de ces notions. Grégory Bateson centre d'abord sa réflexion, sur la

notion de codage. Il passe un temps considérable, dans ses travaux contemporains des Conférences Macy, à clarifier cette notion de code : code anthropologique, code social, codage digital et analogique (Bateson & Ruesch, 1988)... Par extension on voit bien qu'une partie de la réflexion sociologique récente en France est centrées sur les questions de normes, d'accord, de convention, de règles, et cela, à bien des égards, renvoie de façon implicite à une réflexion sur les processus de codification. De la même façon, on voit bien l'importance pour des pans entiers de la sociologie contemporaine de la reprise de la question des « schèmes cognitifs ». Ceci fait échos aux approches cognitives des organisations et des communications organisationnelles qui ne sont seulement micro-cognitives, mais qui essaient d'appréhender l'action entre les différents niveaux de conceptualisation possible de l'action organisée, c'est-à-dire le micro, le méso et le macro niveau. Ceci fait évidemment écho aux travaux et conceptualisations autour des notions « d'intelligence collective », de « distribution » : qu'est-ce qui dans les schèmes communs qui émergent dans l'action collective, renvoie à des imaginaires structurants, permettant d'agir ensemble, d'être dans un « consensus », de faire émerger des logiques de justifications de l'action susceptible de fonder une identité collective. Ces problématiques, qui empruntent à l'interactionnisme symbolique, ouvrent également sur l'ethnométhodologie et les sociologies de l'action... autour par exemple de la notion « d'action qui convient » ou « d'action située ».

Les processus d'invention de normes, de règles, de procédures, sont bien des processus de mise en forme de configuration, de design qui évoquent le « disegno » de Léonard de Vinci, le projet « artificiel ». Ils me semblent pouvoir mobiliser de façon assez intéressante, sous réserve de la réinvestir très fortement, la catégorie « d'investissement de formes », que propose la socioéconomie des conventions. On peut en effet reprendre et approfondir la réflexion sur le taylorisme, en considérant qu'il s'agit, dans le fond, d'une tentative pour imaginer des modèles d'organisation qui ne soient pas soumises aux logiques institutionnelles, des modèles d'organisation « artefact ». C'est là le leit motiv du « one best way » et de sa propagation.

Dans le fond en effet qu'est-ce qu'une organisation ? L'organisation ne se confond pas avec les ressources humaines, les ressources matérielles, les ressources financières. Une organisation c'est ce qui dans le projet, dans le disegno, dans la configuration de formes, permet de faire tenir ensemble tous ces éléments par la production de normes, de règles, de procédures qui produisent, de façon indissociable, des effets symboliques et matériels. La construction des organisations, le management, consiste donc fondamentalement à engager et réguler des processus de coordination que nous pouvons appeler « formes organisationnelles » et qui résultent de ces

« investissements de formes » compris d'une façon très extensive comme des configurations de formes.

Il convient donc de reprendre cette catégorie d'organisation, en la radicalisant : l'organisation n'est pas un état, c'est un processus, c'est à dire un mouvement perpétuel de rupture par rapport aux formes existantes et de recomposition des normes, de reconfiguration des figures, des agencements provisoires et instables. C'est là la grande difficulté qu'ont les professionnels et les chercheurs à penser les processus de changement : ce sont des processus de rupture qui supposent une conception hétérogène des temporalités.

La vision linéaire, ou cyclique, ou mécaniste, ou substantialiste des processus organisationnels ne tient plus en effet, puisque ce qui est en cause ici, c'est la notion de configuration de forme, l'idée que les organisations sont des dispositifs symboliques orientés vers des buts, d'où la conclusion qui peut en être tirée du point de vue des sciences de l'information et de la communication mais également immédiatement du point de vue des professionnels de la « communication organisationnelle » : la communication est le cœur du management organisationnel.

Si en effet, on ne considère pas le management seulement comme une idéologie mais également comme l'ensemble des conceptions des décisions et des actions qui visent à structurer des organisations efficaces conformément à leurs buts, alors on peut construire une hypothèse théoriquement structurée autour de ces notions d'investissement de formes, et de configuration de design organisationnel, qui pose une équivalence entre organisation et communication.

C'est en ce sens qu'il faut avoir un point de vue large par rapport aux approches des autres disciplines qui s'intéressent aux organisations. Ceci renvoie bien sur aux débats récurrents sur le délimitation des sciences de l'Information et de la Communication, qui souvent confondent délimitation bureaucratique-administrative – utile et nécessaire pour exister comme discipline académique - avec la délimitation épistémologique et scientifique, beaucoup plus large, fluctuante, problématique. Beaucoup de travaux qui se situent dans le champs administratif de la psychologie, de la sociologie, des sciences de gestion, des sciences économique, des sciences de l'ingénieur me semblent participer d'un programme général de recherches sur les communications organisationnelles. Il est frappant que, dans le champ général des recherches sur les communications organisationnelles, le caractère interdisciplinaire revendiqué par les SIC apparaisse avoir été une sorte de « programme de convergence » pour des chercheurs de multiples champs qui ont été progressivement obligés d'intégrer dans leurs problématiques des approches « communicationnelles » des phénomènes sociaux et organisationnels. Ceci souligne l'intérêt d'une approche interdisciplinaire qui peut se comprendre

comme l'affirmation que la complexité de certaines classes de phénomènes sociaux exclut qu'ils puissent être appréhendés et étudiés de façon cohérente par des approches monodisciplinaires, inévitablement partielles.

Pour autant, un programme de recherches interdisciplinaire doit clarifier à quel(s) grand(s) registre(s) paradigmatique il entend s'articuler dans ses choix problématiques.

7 - Eléments pour un programme de recherches.

Recherches et ingénierie

L'un des exercices obligés, en sciences de l'information et de la communication organisationnelle, dans les années 90 consistait, à devoir justifier la scientificité de sa posture, et donc sa légitimité, par une démarcation d'avec les postures d'étude, de conseil, d'expertise. Cela était certainement justifié, même s'il s'agissait le plus souvent de donner des gages aux tenants des postures idéologiquement « critiques ». Jusqu'aux années 90 en effet, les points de vues dits « critiques », considéraient que la communication managériale et d'entreprise était la seule à occuper le terrain de la recherche sur les communications organisationnelles, ce qui amenait à confondre études finalisées et recherche en SIC et, de fait, à exclure du champ des SIC, les recherches non managériales sur les communications organisationnelles⁶.

Les choses se sont - heureusement - clarifiées depuis, et le développement de travaux sur les communications organisationnelles a contribué, en légitimant le champ de recherches, à prendre la mesure de la complexité de ces questions de « posture ». Et cette obligation a eu des effets intéressants en nous obligeant à réfléchir en référence à un « ailleurs »⁷.

La question de la différence de posture entre chercheurs et praticiens est une question qui n'est pas simple et qui a été considérablement embrouillée par l'affirmation que les points de vue « critiques » - de la division du travail, du taylorisme-fordisme, de la domination en entreprise...- constituaient la ligne de démarcation entre recherches « appliquées », managériales, et recherches scientifiques « désintéressées ». Or, des travaux nombreux - dont pour les plus récents ceux de Boltanski et Chiappello (Boltanski L. et Chiappello E., 1999) montrent bien que la critique -« artiste », ou « sociale » selon la typologie de ces auteurs- des années 70 est devenue, dans les années 80 le principal facteur d'adaptation et de changement des entreprises, dans un contexte de profonde crise du management. Ces travaux rejoignent ici, dans le fond, le constat d'échec de la « théorie critique » posé par Adorno à la fin des années 40, et le diagnostic d'Habermas sur l'envahissement du « monde vécu » par les logiques du système.

Par ailleurs, l'histoire des recherches en sciences sociales en France depuis la fin de la seconde guerre

mondiale amène à relativiser fortement l'idée d'une « recherche indépendante » des problématiques - et des financements - managériaux. Une part significative des travaux sur la sociologie des organisations, sur la sociologie du travail, sur la sociologie de l'innovation ou la socio-anthropologie des sciences et des techniques ont été directement commandités par les grandes entreprises et organismes publics ou privés de la sphère marchande. Il en va évidemment de même de l'économie industrielle et, pour une part qu'il conviendrait d'approfondir, des recherches sur les industries culturelles et les usages des technologies de l'information. Il ne s'en suit pas évidemment que ces recherches ne soient pas « scientifiques » sous ce motif : elles correspondaient à de demandes entrepreneuriales ou managériales qui rencontraient, ou alimentaient, ou faisaient écho, à des débats ou problématiques émergents - et dès lors souvent valorisés et portés par un effet de mode - dans les différents champs des sciences sociales.

Plus récemment, il ne fait pas de doute que la crise profonde qu'ont rencontrées les formes organisationnelles appelées « tayloriennes-fordistes » et les paradigmes et conceptions qui les inspiraient ont puissamment accéléré ce qui a pu être appelé le « tournant américain » (Dosse, 1995) des sciences sociales en France. Plus précisément, la demande managériale de problématiques et de méthodes d'analyse des processus, des logiques d'actions, des problèmes de coordination, comme l'exigence sociale et judiciaire de plus en plus pressante de traçabilité des pratiques, ont fortement alimenté le développement et l'hégémonie des microsociologies de l'action, de la conversation, l'analyse des pratiques et des discours « situés », l'attention portée aux logiques - qui sont devenues de véritables politiques - d'écritures au travail.

Le recentrage des préoccupations des chercheurs n'est, heureusement, pas indépendant des préoccupations sociales, dont les préoccupations managériales. L'ensemble de ces recherches a fortement contribué à renouveler les sciences sociales en France. Tout au plus peut-on regretter que la centration très forte sur les micro-sociologies, la psychosociologie, l'ethnométhodologie, y compris pour analyser les nouvelles formes de domination au travail, semble avoir le plus souvent renoncé - ou échoué - à les relier à des phénomènes et tendances plus globaux : l'économie industrielle et les approches évolutionnistes des firmes par exemple, relient les micro et méso niveau mais ne les articulent pas toujours de façon convaincante au macro niveau. Ces recherches ont cependant ouvert de nouveaux champs et de nouveaux objets dans un contexte où les nouvelles formes de production de la valeur, comme les nouvelles formes d'organisations mobilisent de façon privilégiée les concepts, les dispositifs symboliques, les connaissances et l'intelligence. L'émergence de ce qui est appelé « capitalisme cognitif » oblige à reprendre la question de la « démarcation » à nouveaux frais, de façon plus

prudente et peut-être en y intégrant une dose restreinte de relativisme : si communication, information, conception, écritures, sont les vecteurs de régulation des dispositifs de coordination qui sont devenus centraux dans la production, alors la production d'intelligence et de concepts devient un élément de l'ingénierie symbolique et matérielle.

La question de la « posture » et la critique

Il faut donc expliciter la posture de recherche que l'on adopte. On peut, dans les SIC, adopter une posture de chercheur en ingénierie, organisationnelle ou de la communication organisationnelle. Dans ce cas, l'objectif est de produire des savoirs pratiques ayant une finalité opérationnelle. C'est une posture tout à fait estimable sous réserve qu'elle se donne et s'assume comme telle. Les Sciences de l'ingénieur, qui produisent des techniques de modélisation ont développé, dans le champ de la gestion des systèmes d'information et la réflexion sur leur « design », des travaux importants. De même la psychologie sociale ou les différents courants de la sociologie, y compris dans le champ des SIC (Par exemple les travaux sur les usages des machines à communiquer menés aux CENT et publiés dans la revue Réseaux).

La posture des chercheurs en sciences sociales ou en communication organisationnelle est différente de l'ingénierie. Elle se situe à un métaniveau, non pas en un sens de hiérarchie de valeurs, mais au sens où les recherches en ingénierie, les travaux de conceptualisation techniques et pragmatiques font partie de son objet. Ce métaniveau peut – et doit – être lui même objet d'autres niveaux de théorisation, épistémologique, praxéologique.... On retrouve là la théorie des niveaux de langage de Russell et Whitehead qui suggèrent d'ailleurs que cette hiérarchie enchevêtrée n'a pas de fin, les « brins d'une guirlande éternelle » dit Hoffstadter (Hoffstadter, 1985).

Mais il faut prendre conscience de ce que la construction de la posture des chercheurs est aussi une « convention professionnelle ». En tant que chercheurs nous sommes des professionnels et nos postures de chercheurs, nos « positions » ne sont pas des postures posées, données, ou héritées ou transcendentales,... ou bien qui seraient méritées, parce que nous aurions des qualités singulières ou spéciales d'intelligence, ou bien un sens de l'universel, ou bien un profond souci de la démocratie, ou bien une lucidité « critique » susceptible d'éclairer le peuple abusé par l'idéologie dominante. Toutes ces « justifications » qui font partie de l'attirail idéologique professionnel des chercheurs ne suffisent plus, ne trompent plus leur monde. Nous sommes dans une posture professionnelle que nous devons très fortement clarifier.

De la même façon que ce dont il a été question dans le fond, c'était ce que j'appelle la communication « volontariste » managériale, nous avons à construire une posture de recherche qui doit aussi être volontariste, mais qui doit être éventuellement

clarifiée. Si nous faisons le choix de l'ingénierie et du fonctionnalisme, nous le choisissons consciemment et nous le revendiquons hautement. Si nous sommes dans une posture de production de concepts, ou de clarification des concepts qui ont été travaillés avant nous, il nous faut comprendre que les concepts ne sont pas coupés de leurs effets de réalité, ne sont pas coupés de leurs effets de matérialité, qu'il n'y a pas de séparabilité entre les hommes et leurs productions sociales, dont les dispositifs techniques et les formes anthropologiques qu'ils contribuent à recomposer : les sujets sociaux sont sociaux historiques et sociaux anthropologiques. C'est en ce sens qu'il me semble possible de revendiquer, de façon prudente, une certaine rupture avec le positivisme et envisager la mobilisation d'une « convention épistémologique constructiviste » (Le Moigne, 2000), en tout cas du moins, pragmatique. C'est en ce sens qu'il me semble possible de dépasser les débats idéologiques et positivistes sur la connaissance et reconnaître qu'un relativisme restreint n'implique pas un relativisme généralisé. Il faut assumer très fortement l'ensemble de ces postures y compris comme des postures sociales et de recherche

Il me semble donc que la construction d'un point de vue scientifique sur les communications organisationnelles comme dans tous les domaines des Sic, comme dans toutes les SHS, s'effectue dans une tension entre ces deux pôles. Il faut s'efforcer de ne pas glisser totalement dans l'ingénierie (ou les prescriptions, le conseil..) managériale ou technique, dans la fascination des descriptions pratiques non distanciées, dans la « modélisation » empiriste...mais ne pas croire que la construction d'un point de vue scientifique peut se faire uniquement et même principalement par l'affirmation théorique d'une posture épistémologique, « critique » ou non critique: les discours sur les disciplines ne remplacent pas les recherches effectives.... même si souvent, malheureusement, ils permettent d'éviter de les construire et de les mener. C'est toujours la problématique et non la position sociale ou professionnelle qui détermine finalement et fondamentalement la « posture ». Mais cela signifie peut-être que la question de la « posture » est une fausse question : peut-être faut-il adopter non une attitude comparatiste, mais une attitude proche de celle de François Jullien lorsqu'il éclaire la pensée grecque et les questions qu'elle a ouvertes (temps, vérité, dieu, bien, ...) à lumière d'un « dehors », la pensée chinoise. L'intérêt de dépasser les postures transcendentales dans la recherche (ou de les assumer volontairement) pour en mesurer les limites et les limitations qu'elles provoquent. C'est en ce sens que la démarcation entre recherche et ingénierie peut produire pleinement des effets positifs.

Ceci n'invalide pas l'idée de critique et les tentatives pour en reconstruire les fondements. C'est le sens des travaux de Habermas, et également de Castoriadis qui vise à orienter l'attention sur l'émergent, ce qui est

porteur de nouveau dans les pratiques sociales, plutôt que sur le nostalgie de ce qui est hérité et s'altère

Pour une approche globale.

L'approche que je suggère ici s'alimente certainement des hypothèses et travaux en anthropologie cognitive, par l'intérêt porté aux catégories de processus, normes, formes, situations, institution, procédure... comme par la conception large et englobante des notions d'information et de communication. L'intérêt de ce type d'approche est de permettre une ligne de clarification de la catégorie d'organisation plus satisfaisante que les approches fonctionnalistes ou objectivistes, comme des approches qui se limitent à l'analyse des micro-dominations au travail. L'approche en termes de processus, normes et formes permet de dégager une ligne de continuité et de cohérence entre les différents niveaux de structuration de l'analyse (« micro », « meso » et « macro », « interne » et « externe »..) et, par extension, de dépasser les « grands partages » et, plus largement les approches partielles, monodisciplinaires ou pluridisciplinaires. L'analyse en termes de processus de communication articule l'approche des différents niveaux de structuration des activités et permet de trouver l'unité profonde qui les relie. Les normes techniques d'organisation et d'analyse de processus par exemple. Cette unité apparaît par exemple dans l'analyse de propagation des normes techniques : l'analyse des micro situations professionnelles s'articule aux logiques de structuration des processus en grandes formes organisationnelles et se déploient dans les logiques de coordinations interfirmes et dans les logiques de propagation de ces formes organisationnelles comme « modèles de la norme ». Les problématiques de capitalisation des savoirs, les problématiques institutionnelles comprises comme institution des différents espaces symboliques d'action pour le management des entreprises sérient ces différents niveaux et ces différentes temporalités, mais également et peut-être surtout, la prise en compte de ce que l'organisation du travail et la production mobilisent fondamentalement l'intelligence collective, le « général intellect ».

La question de l'organisation comme « machine sémiotique » appelle une « archéologie » de cette catégorie, depuis le Moyen-âge jusqu'aux « machines à communiquer » contemporaines. La dimension organisationnelle devrait également être explorée, non seulement dans son histoire, mais également, de par sa relative absence des problématiques d'analyse des formes et des pratiques sociales (les usages des machines à communiquer par exemple), dans son articulation à des concepts qui permettent de dépasser le grand partage et de penser dans le même mouvement la coémergence du sens et des dispositifs dans l'action. Ceci ouvre le débat sur des problématiques « constructivistes », qui semblent connaître les faveurs des chercheurs sans souvent être clairement explicitées, et sur les processus de modélisation comme processus

de conceptualisation des logiques d'action situées. On retrouve ici les problématiques de réingénierie organisationnelle qui appellent à reprendre à nouveaux frais les catégories de « processus » et de « forme organisationnelle », mais également celles « d'interface », de limite et de clôture. Au fond l'analyse des communications organisationnelles pourrait bien rejoindre celle des « milieux intermédiaires » (Chazal, 2002).CLM

NOTES

¹ - Ce texte reprend des éléments de la communication prononcée en mai 2002. N'ont pas été conservées un certain nombre de considérations théoriques notamment sur le constructivisme et la question de la modélisation.

² - Les considérations qui suivent s'appuient sur les travaux de recherches menées depuis plusieurs années au sein du Laboratoire CERSIC de l'Université Rennes 2, notamment sur les secteurs professionnels suivants : Automobile (Chauvin, Le Moëne, Parent), Collectivités territoriales et secteur consulaire (Loneux), Secteur associatif santé social (le Moëne, Rapnouil), Intranet/internet (Carmes, Le Moëne), Télécoms R&D (Mahé, Desbois), Qualité (Ait Heda, Chauvin, Le Moëne), Formation et GRH (Chauvin, Carmes), Conseil (Le Moëne, Loneux)... Elles doivent aussi beaucoup aux travaux du groupe de recherches sur les communications organisationnelles de la SFSIC, « Org&Co ».

³ - « *Le capitalisme représenterait donc une forme paroxystique d'intégration de divers types de machinismes : machines techniques, machines d'écritures économiques, mais aussi machines conceptuelles, machines religieuses, machines esthétiques, machines perceptives, machines désirantes.....* » Guattari-Alliez, 1983.

⁴ - Notons le caractère confus des analyses du « professionnalisme » développées par divers courants des sociologies des professions qui n'intègrent pas cette catégorie de « sphère professionnelle » comme sphère normative au sens profond de cette notion et semblent considérer cette création social-historique comme transcendante ou consubstantielle à toute société.

⁵ - Extrait des Cahiers de la communication interne n° 8 - février 2001 (AFCI)

« Les témoignages sont unanimes : la communication interne n'est plus ce domaine réservé auquel on l'a si longtemps cantonnée qui faisait d'elle un enjeu de pouvoir personnel. Elle devient une ressource-clé pour le management et, comme celui-ci, elle est largement partagée : achats, marketing, finances, qualité, production, toutes les fonctions de l'entreprise, et bien évidemment la direction générale, la prennent en compte dans leur zone de compétence et de responsabilité.

La raison concrète pour agir en ce sens apparaît clairement : il importe non seulement qu'une majorité de salariés partagent la même vision des objectifs

stratégiques, ce qui les explique et les justifie, mais aussi que "l'intelligence collective" se développe afin que les réponses de l'entreprise soient les plus rapides et pertinentes possible. Or, cette communauté de vue ne se décrète pas. Elle s'obtient, à la condition de favoriser "la libre circulation des échanges".

Il ressort de ces témoignages que ceux qui managent la communication interne dans leur fonction sont animés davantage par la conscience des contraintes et des enjeux de leur action professionnelle que par une idéologie nourrie de relations humaines, de philanthropie, ou encore par une vision communautaire de l'entreprise.

Le pilotage de cette communication interne fait partie des responsabilités des managers et des politiques, tout autant qu'il reste une affaire de spécialistes dont on attend la collaboration. Ses objectifs sont multiples. Ils vont des adaptations tactiques sur le terrain au pilotage politique et stratégique en amont. Et il importe de savoir mener de front ces deux démarches. En pratiquant une gestion des paradoxes. Cela implique : gestion du temps de l'action (choix du moment favorable et gestion du long terme) ; adaptation à l'espace social, selon ce qu'une des personnes interviewées appelle la "communication de proximité à distance" ; mobilisation des énergies et action sur les opinions en amont des décisions pour les faciliter ; institutionnalisation des communications et animation des échanges informels afin de "créer des liens" ; respect de la confidentialité et diffusion de l'information, etc.

Le champ auquel s'applique cette communication est vaste. Citons en vrac : information, gestion documentaire, création de supports de communication et élaboration d'un langage commun à partir de la cacophonie des sigles, innovation des produits nouveaux au confluent des démarches des commerciaux et des défis que se donnent les techniciens, création de noms de marque, processus d'amélioration interne.

On le voit, les expériences rapportées montrent qu'il ne s'agit pas en priorité de communication institutionnelle et sociale, mais bien de coopération professionnelle, prise en charge par les managers eux-mêmes.

La communication interne devient un "supplément de management"

⁶ - Sur ce point, le rapport Mattelart Strourzé « technologie, culture et communication (1983) est particulièrement caractéristique.

7- Clin d'oeil ici aux travaux de François Jullien qui s'efforcent de « penser d'un dehors »

BIBLIOGRAPHIE:

APPEL Karl-Otto (1990) Penser avec Habermas, contre Habermas, Nîmes, L'éclat, 60p.

ARENDRT Hannah (1972), La crise de la culture, Paris, Gallimard, 380p.

BAKIS Henry (dir.), Communications et territoires en réseaux, Paris, La documentation Française, 404p.

BATESON Gregory et RUESCH Jurgen, (1988), Communication et société, Paris, Seuil, 281p.

BEAUNE Jean Claude, (1983), Le vagabond et la machine, Seyssel, Champ Vallon, 398p.

BOLTANSKI Luc et THEVENOT Laurent, (1987) Les économies de la grandeur, Paris, PUF-CEE, 361p.

BOLTANSKI Luc et CHIAPELLO Eve (1999), Le nouvel esprit du capitalisme, Paris, Gallimard, 843p.

CASTORIADIS Cornélius, (1975), L'institution imaginaire de la société, Paris, Seuil, 499p.

CASTORIADIS Cornélius, (1990), Le monde morcelé - Les carrefours du labyrinthe III, Paris, Seuil, 278p.

CASTORIADIS Cornélius, (1999), Figures du pensable - Les carrefours du labyrinthe VI, Paris, Seuil, 303p.

CASTORIADIS Cornélius, (2002), Sujet et vérité dans le monde social historique, Paris, Seuil, 496p.

CHAZAL Gérard, (2002), Interfaces - Enquête sur les mondes intermédiaires, Seyssel, Champ Vallon, 275p.

CHESNAIS Michel (1990), « Information et prise de décision dans l'entreprise : transformation des rapports à l'espace », in Idate, Communications et territoires, Paris, La documentation française

DAWKINS Richard (1991), Legêne égoïste, Paris, Colin, 237p.

DELEUZE Gilles, (1969), Logique du sens, Paris, Minuit, 392p.

DELEUZE Gilles, (1988), Lepli, Paris, Minuit, 190p.

DOSSE François (1995) L'empire du sens, Paris, La découverte, 423p.

FERRY Jean-Marc (2002), Valeurs et normes, Bruxelles, Université, 114p.

FOUCAULT Michel, (1966), Surveiller et punir, Paris, Gallimard, 318p.

GUATTARI Félix et ALLIEZ Eric (1983), le capital en fin de compte : systèmes, structures et processus capitalistiques, Cha.ge international n°1.

HABERMAS Jürgen, (1975), L'espace public, Paris, Payot, 239p.

HABERMAS Jürgen, (1987), Théorie de l'agir communicationnel, Paris, Fayard, 2vol..

HAYEK Friedrich (1980-83), Droit, législation et liberté, Paris, Puf, 3 tomes.

HOBSBAW Eric (1999), L'âge des extrêmes, histoire du court 20^{ème} siècle, Bruxelles, Complexe, 810p.

HOFSTADTER Douglas (1985), Gödel, Escher, Bach, Paris, Interédition, 881p.

LAZZARATO Maurizio (2002), Puissance de l'invention, Paris, les empêcheurs, 407p.

LE MOËNNE Christian, (1990), L'ère des communicateurs ? Enjeux sociaux et politiques du phénomène de la communication d'entreprise en France 1968-(1988), Rennes, Thèse d'Etat, Université Rennes 1, 470p.

LE MOËNNE Christian, (1994), Communications " by smiling around " et crise managériale, Paris, CNET-revue Réseaux 64, pp. 29-52.

LE MOËNNE Christian Dir, (1998), Communications d'entreprises et d'organisations, Rennes, PUR, 235p.
 LE MOËNNE Christian Dir, (2000), La communication organisationnelle en débat, Toulouse, PUM, revue Sciences de la société 50-51, 376p.
 MUCCHIELLI Alex (2001), La communication interne, Paris, Armand Colin, 206p.
 MUCCHIELLI Alex (2000), La nouvelle communication, Paris, Armand Colin, 214p.
 MULTITUDES, (2000), Biopolitique et biopouvoir, Paris, Exils, 226p.
 MURARD Lion et ZYLBERMAN Patrick, (1976) « Lepetit travailleur infatigable », Paris, recherches.
 NOYER Jean-Max (2001) « Quelques remarques épistémologiques sur l'évolution du « procès de travail », Québec, Communication.
 SENNET Richard, (1992), Les tyrannies de l'intimité, Paris, Seuil.
 SIMONDON Gilbert, (1989), L'individuation psychique et collective, Paris, Aubier, 293p.
 SPERBER Dan, (1994), La contagion des idées, Paris, Odile Jacob, 243p.
 THEVENOT Laurent (1986), Les investissements de formes, Paris, PUF-CEE.
 THOM René (1988), Esquisse d'une sémiophysique, Paris, Interédition, 285p.
 VARELA Francisco (1989), Connaître, Paris, Seuil, 127p.
 VIRNO Paolo (2002), Grammaire de la multitude, Nîmes, L'éclat, 140p.
 ZARIFIAN Philippe (1997), Le modèle de la compétence, Paris, Liaisons, 114p.

- Compte rendu

Alex Mucchielli (CERIC - Université Montpellier)

Colloque « *LE CONSTRUCTIVISME DANS LES SIC* » CERIC, Béziers, 17 et 18 avril 2003

L'utilisation du constructivisme dans les sciences humaines -et notamment en Sciences info-Com- fait l'objet de débats épistémologiques. Cependant, un nombre grandissant de chercheurs en communication se réclament actuellement du « constructivisme ». Le colloque voulait donc faire le point sur les conceptions que les chercheurs en SIC pouvaient avoir de ce constructivisme.

Françoise Bernard, dans sa communication introductive, a rappelé que Robert Escarpit, dans les années 60, avait déjà tenté de quitter le modèle

émetteur-récepteur pour aller vers le paradigme constructiviste et que la communauté SIC ne l'avait pas suivi. Ce constat fut repris, dans la synthèse finale, par Alex Mucchielli, qui a souligné que la communauté des sciences info-com en était au même point du fait de l'éclatement de ses référentiels scientifiques et de la peur des débats d'idées.

Christian Le Moëne, dans son exposé, a rappelé les différentes formes classiques du constructivisme : le constructivisme dialectique, le constructivisme empirique, le constructivisme méthodologique, le constructivisme logique, le constructivisme radical, le constructivisme social, le constructivisme projectif, le constructivisme des interprétants, le constructivisme génétique ou historique, le constructivisme socio-politique, ...

Il est apparu, au cours du colloque, que l'on ne pouvait plus parler de « constructivisme tout court », et qu'il était nécessaire de qualifier chaque « constructivisme » utilisé. Un constructivisme, c'est quelque chose qui apparaît avoir, au moins, quatre dimensions : 1°) la manière de le faire : elle peut-être, empirique, dialectique ou méthodologique ; 2°) les « interprétants » divers mis en œuvre, ils sont : socio-culturels, socio-idéologiques, socio-cognitifs ou théorico-conceptuels, ... ; 3°) la visée de la construction réalisée : elle est, radicale ou restreinte, à finalité de structuration du monde, à finalité de partage social ou scientifique, à finalité d'action commune, ... ; 4°) le bénéficiaire de la construction : c'est le *vulgum pecus* pour ce qui concerne la construction de la réalité quotidienne ; le chercheur, en ce qui concerne la connaissance scientifique. Par ailleurs, le constructivisme peut s'appliquer à deux « objets » fondamentaux : la réalité quotidienne (niveau empirique) ou la connaissance scientifique (niveau épistémologique). Il faut, enfin, rappeler que toutes ces constructions se font, compte tenu du « principe de plausibilité » : la construction faite « convient » pour la finalité de l'action collective ou la compréhension scientifique voulue.

Les différentes communications du colloque ont montré que l'on construit aux niveaux empirique et épistémologique à peu près les mêmes choses : cela va des « acteurs » : la femme (F. Bernard), l'usager (P. Jullia), le professionnel (J. Jamati), l'enfant autiste (V. Servais), ... ; aux « situations » : situation de travail (M.-C. Esgonnière), d'usage (P. Jullia), de communication (J.A. Corbalan), de valorisation (J. Isati), d'exposition scientifique (J.-P. Natali), d'expérimentation (V. Servais), ... ; en passant par les « représentations » psychiques et/ou scientifiques : l'approche communicationnelle (F. Russo, C. Réa et L. Salamanca Avila), les méthodes qualitatives (V. Méliani et I. Chabanon), les protocoles (C. Le Moëne), l'idée du constructivisme (C. Noy), la représentation de l'immigré (U. Windisch), l'idée du

bon communicant (J.-A. Corbalan), le processus de changement (V. Nicotri), les modèles interprétatifs (G. Arnaud), ...

Le problème de l'articulation des niveaux de construction s'est ensuite posé et les participants y ont répondu de diverses façons. Ces niveaux sont micro, méso ou méta ; ils sont déjà là, hérités, ou encore construits ; ils se situent au niveau immédiat des acteurs ou d'une situation englobante qui les dépasse ; ce sont enfin différents niveaux de pratiques. La plus complète des articulations interviendrait dans le « constructivisme projectif » (lié à un projet collectif d'acteurs), tel que l'a expliqué Christian Le Moëne dans sa deuxième conférence.

Au final le colloque a montré aux participants : 1°) la nécessité d'organiser des débats sur le constructivisme pour que puisse se construire une connaissance appartenant vraiment à la communauté scientifique des SIC ; 2°) la nécessité de préciser les termes utilisés comme les processus mis en œuvre lors des constructions ; 3°) la nécessité de préciser aussi et encore les articulations entre les niveaux des constructions (empiriques, épistémologiques et entre ces deux niveaux).

- Agenda

. 12 & 13 juin, Bordeaux

Colloque CEM-GREC/O « *COEXISTER DANS LES ORGANISATIONS* »

(www.montaigne.u-bordeaux.fr/GRECO)

Programme

Jeudi 12 juin

09.00 Ouverture officielle

Professeur Frédéric Dutheil, président de l'Université Michel de Montaigne-Bordeaux 3

Professeur Christophe Bouneau, directeur de la Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine

Professeur Hugues Hotier, directeur du Groupe de Recherche en Communication des Organisations

Professeur Luo Yicheng, directeur de l'Institut du Journalisme et de la Communication de l'Université de Wuhan (Chine)

Conférence inaugurale

Gino Gramaccia, chercheur au GREC/O, professeur de sciences de l'information et de la communication à l'Université Bordeaux 1 (sciences et techniques)

11.00 Axe 1 : le registre des identités, qui s'étend du cosmopolitisme assumé à l'acculturation forcée

1. Conférence introductive par Patrick Baudry, professeur de sociologie à l'Université Bordeaux 3

2. Deux ateliers simultanés

Atelier A

Les cadres et les dirigeants : des interfaces fonctionnelles et symboliques dans les mondes organisationnels

Rosette et Jacques Bonnet, ENESAD (Dijon) et LIMSIC, Université de Bourgogne

Coexister dans la communauté européenne : organisations religieuses et prégnance symbolique
Stéfan Bratosin, Université Toulouse 3

« Savoir être », communication et enjeux identitaires
Thomas Heller, Université Lille 1

Le rôle des professionnels de la communication dans la gestion de la culture d'organisation

Laura Salamanca, Université Catholique de Louvain (Belgique)

La théorie de la justification : un modèle pour l'étude du travail en réseau dans le domaine psycho-médico-social ?

Isabelle Deliège, Groupe de Recherche en Médiation des Savoirs, Département de communication, Université Catholique de Louvain (Belgique)

Atelier B

Les réseaux inter organisationnels comme espace de création de connaissance

Alsones Balestrin, Université Fédérale du Rio Grande do Sul (Brésil) et Pierre Fayart, Université de Poitiers :

Le rôle des organisations de la culture dans l'acculturation des pays en développement

Sandrine Basilico, IUT de Vichy et LAMIC, Université de Nice

L'identité salariale et l'acculturation à l'entreprise globalisée

Bernard Floris, Université Grenoble 3

La mémoire organisationnelle en rupture avec la mémoire individuelle

André A. Lafrance, Chaire de relations publiques, Université du Québec à Montréal (Canada)

De l'impossible co-existence ?

Philippe Saielli, Université de Valenciennes, et Isabelle Gillet, Université Lille 2

3. Synthèse en séance plénière par Jean-Luc Maurin et Christian Mesnil

16.00 – 18.00 Table ronde : les sciences de l'information et de la communication en Chine

Avec la participation de cinq professeurs de l'Université de Wuhan exerçant des responsabilités à l'Institut du Journalisme et de la Communication (IJC) : M. Luo Yicheng, directeur, MM. Shan Bo et Shy Yibin, directeurs adjoints, M. Zhang Jinhai, doyen du département de publicité et communication, M. Qiang Yuéxin, doyen du département de journalisme.

Thèmes des communications dont les textes seront envoyés aux participants deux semaines avant le colloque :

- La communication interculturelle, les obstacles à son développement
- Etat actuel et perspectives du marché des médias en Chine dans le contexte interculturel de la mondialisation
- L'industrialisation des médias en Chine dans le contexte interculturel de la mondialisation
- Les formations supérieures au journalisme et à la communication en Chine
- Les nouvelles tendances de la recherche en sciences de l'information et de la communication en Chine

Animateur-moderateur : Patrice Legendre, *L'Expression d'entreprise*

Interprète-traductrice : Zhijie Wang, Université de Wuhan et IUT d'Evry

Vendredi 13 juin

09.00 Axe 2 : le registre des inscriptions matérielles et spatiales, qui va d'un mode intensif à un mode extensif (condensation vs dilution, dissémination / agrégat vs conglomérat)

1. Conférence introductive par Paul Rasse, professeur de sciences de l'information et de la communication à l'Université de Nice

2. Deux ateliers simultanés

Atelier A

La communication au service de la gestion des conflits de valeurs : « social » vs « économie »

Violaine Appel, Université Nancy 2

Construction et modes de stabilisation d'un nouveau monde organisationnel : la relation actionnaire d'entreprise/communicant

Sylvie Bourdin, Université Toulouse 1, Catherine Loneux, Université Rennes 2

Modes de communication es cadres de santé à l'hôpital. Entre impératifs de normalisation du travail et exigences du face à face

Paule Bourret, Université Montpellier 3

La communication de recrutement des effectifs étudiants à l'Université Laval : quelques a priori au recours à des relations de liens dans un projet institutionnel

Alain Lavigne, Université Laval, Québec (Canada)

Atelier B

Internet et réorganisation des pouvoirs dans les entreprises

F. Assié, J.-P. Chaze, L. Schneller, X. Touron, Université Montpellier 1

De l'approche conventionnelle à l'approche communicationnelle des mondes organisationnels

Jean-Luc Bouillon, Université Toulouse 3

La structuration mutuelle des modes de collaboration et des systèmes d'information dans les organisations californiennes (San Francisco et Bay Area)

Mikaël Gleonnec, EDF – Recherche et Développement

Nouvelles recherches sur le modèle de « Mohe » dans les entreprises sino-françaises

Zhijie Wang, Université de Wuhan et IUT d'Evry

3. Synthèse en séance plénière par Catherine Pascal et Françoise Perdriset

14.00 Axe 3 : le registre du projet, qui construit des solidarités opérationnelles et fonctionnelles

1. Conférence introductive par Rolande Marciniak, professeur de Gestion à l'Université des Sciences économiques et de Gestion de Nantes, secrétaire de rédaction de la revue du Management de Projet, *La Cible*.

2. Deux ateliers simultanés

Atelier A

Lien, sens, action : vers une communication engageante

Françoise Bernard, Université de Provence

Technologies de l'information et travail collectif médiatisé. Repenser la relation interpersonnelle.

Isabelle Comtet, Ecole de Management de Grenoble

Le projet comme outil de communication : le cas d'une agence de publicité au Luxembourg

Louise Courtemanche, Cabinet Matrix Consulting, Luxembourg (Grand Duché de Luxembourg)

Organisations contemporaines et communication vis et sur les TIC. Le cas des projets d'implantation de progiciels de gestion intégrée

Anne Mayère, Université Toulouse 3

Atelier B

Le Gemba Kaisen, un moyen d'exister dans l'entreprise

Marie-Agnès de Gail, Université de Bretagne Sud

La réduction de l'incertitude dans les organisations industrielles

Anne-Hélène Le Cornec-Ubertini, Université de Bretagne Sud

La coordination dans les structures projets. Quelles ressources pour quelles coordinations ?

Vincent-Bernard Nicotri, IUT Arles

« *Morcellisation* » d'organisation, unités autonomes, efficacité et permanence de l'action : l'exemple de l'UAG

Bruno Ollivier, Olivier Pulvar, Université des Antilles-Guyane

3. Synthèse en séance plénière par Elizabeth Gardère et Gino Gramaccia, commentaires par Jean-Pierre Boutinet, professeur à l'Université Catholique de l'Ouest

17.30 Conclusions du colloque

Jean-Pierre Boutinet, professeur à l'Université Catholique de l'Ouest

Hugues Hotier, professeur à l'Université Michel de Montaigne-Bordeaux 3, directeur du GREC/O

. 24 juin 2003

Visioconférence mensuelle « *Art&art ?* »

« SAUVEG-ART'DER L'ART ET L'@RT ? : COLLECTIONS, FONDATIONS, MUSEES » par J.Rellie, P.Clark, L.Cormery, A.Millet, M.d'Anastasio
Art & @rt est un groupe de recherche de l'association *Carrefours télématiques* et du séminaire *Ecrit, image, oral et nouvelles technologies* de MC Vettraino-Soulard.

Les internautes intéressés peuvent assister par Internet aux conférences le mardi de 17h45 à 20h15 (www.artemis.jussieu.fr/conf/live.ram)

. 28 juin au 2 juillet à Bucarest

1^e conférence internationale francophone en sciences de l'information et de la communication
Programme de l'atelier « *Communication des organisations : paysages des recherches francophones* » (F. Bernard / H. Alexis)

Communications

Logistique et symbolique du faire ensemble dans les organisations

Sylvie Bourdin, Université Toulouse III (France)

Arlette Bouzon, Université Toulouse III (France)
"Coopération et communication dans les projets de conception collective"

La communication des organisations : approche situationnelle et évolutions structurelles

Jean-Antoine Corbalan, Université Montpellier III (France)

Les enjeux du Knowledge Management : entre processus organisationnel et dispositif managérial
Michel Durampart, Université Paris XIII (France)

Approche communicationnelle de la médiation des savoirs

Daphnée Duvernay, Université de Toulon (France)

Communication et changement organisationnel : le concept de chaîne d'appropriation

Mikaël Gleonnec, Université de Provence (France)

Le pilotage des organisations : lecture communicationnelle et perspectives de recherches

Rosette et Jean Bonnet, Université de Bourgogne (France)

Actualité de l'argument éthique dans les supports, dispositifs et discours des organisations

Catherine LONEUX, Université de Haute Bretagne (France)

Exposés-posters

Le dispositif dans la communication des organisations à la lumière de la théorie de la structuration
Angélique Roux, Université Toulouse III (France)

La communication interne des organisations comme média de la culture d'entreprise : une sémiologie clinique de la souffrance

Sylvie Parrini-Allemano, Université de Nice (France)

Le malentendu envisagé comme processus dans la communication des organisations

Jean-Michel Penalva, Olivia Belin, Université Montpellier III, Ecole des Mines d'Alès (France)

Les enjeux communicationnels dans une organisation multiculturelle

Simona Vonica et Gabriel Stoiciu, Université de Bucarest (Roumanie)

. les 23 et 24 octobre 2003, à Paris,

Atelier semestriel org&co

Un groupe de travail constitué lors de la réunion du 7 mars 2003 à Paris réfléchit actuellement à un prochain projet éditorial. Ces journées d'études constitueront l'occasion de présenter un bilan des travaux déjà menés permettant d'ouvrir sur de nouvelles perspectives. Jean-Luc Bouillon (Université Toulouse 3), Sylvie Bourdin (Université Toulouse 3) et Catherine Loneux (Université Rennes 2) se chargent d'établir une typologie prudente des recherches en

communication organisationnelle à partir des contributions des membres de notre communauté aux différentes journées d'études et de leurs travaux respectifs

. les 18 et 19 mars 2004, à Avignon,

Atelier semestriel org&co en collaboration avec le groupe « médiations culturelles » de la SFSIC. Le programme sera présenté à la rentrée 2003.

- Quelques publications

Reuves

- LES ENJEUX DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION

u-grenoble3.fr/les_enjeux/pageshtml

Sommaire général - Liste (classement par ordre alphabétique d'auteur) des articles actuellement publiés. La date de référence est celle de la mise en ligne des articles, indiquée au début de ceux-ci.

Indexation pour la recherche d'information dans des documents techniques structurés multimédias
Badjo-Monnet Bernadette, Bertier Marc

La culture face à l'Internet : un enjeu culturel et d'action publique
Bouquillion Philippe

Tout vient du corps
Caune Jean

La publicité transnationale entre universalisme marchand et ancrage territorial
De Iulio Simona

La place du corps dans les sciences de l'information et de la communication
Dufrene Bernadette

Mettre en ordre les activités d'information, nouvelle forme de rationalisation organisationnelle
Guyot Brigitte

Une entreprise sidérurgique aux prises avec le groupware : apports d'une étude empirique
Lépine Valérie

Nouveau départ (Éditorial)
Miège Bernard, Alibert Jean-Louis

Quelques remarques à propos des systèmes de recherche d'information et de traitement des connaissances
Staii Adrian

- QUESTIONS DE COMMUNICATION

n° 3 - mai 2003

Frontières disciplinaires

Dossier coordonné par Béatrice Fleury-Vilatte et Philippe Hert
ques2com.ciril.fr

Cadres du témoignage historique et médiatique, frontières disciplinaires
Jacques Walter

Les enjeux de la recherche comparative internationale sur les médias
Sonia Livingstone

Récit d'une traversée. Parcours scientifiques et pratiques disciplinaires
Suzanne de Cheveigné

Formats d'écriture et mondes scientifiques. Le cas de la sociologie
David Pontille

Images et frontières en mathématiques
Muriel Lefebvre

Les frontières culturelles de la science : les OGM à la télévision
Philippe Chavot, Anne Masseran

- SCIENCES DE LA SOCIÉTÉ

n° 59 - mai 2003

Technologies de l'information et de la communication : approches croisées

Dossier coordonné par Alain Rallet et Joëlle Farchy
pum@univ-tlse2.fr

Perspectives de recherche sur les tic en sciences sociales. Les passerelles interdisciplinaires d'Avignon
Éric Brousseau, Frédéric Moatty,

Place de marché électronique et pouvoir de marché dans l'industrie automobile
Sébastien Tran,

Clôture d'un marché, mise en forme des échanges, débordement des acteurs. Le cas de l'informatisation des criées au poisson du Pays Bigouden
Thomas Debril, Anne France de Saint-Laurent,

Commerce ethnique et nouvelles technologies à Barbès. Émergence d'un nouveau commerce
Claire Scopsi,

Les stratégies d'investissement sur les marchés issus des nouvelles technologies. Le cas des opérateurs mobiles
Esther Samuelides,

GRH et numérisation. Une application de l'analyse des coûts de transaction
Yannick Papaix,

Une grille d'analyse de l'usage des tic dans les différentes étapes de la coopération technologique
Émilie-Pauline Gallié,

Salles de cinéma et bottes de sept-TIC
Joëlle Farchy,

Citoyenneté et représentations du vote électronique. Une analyse par les chaînages cognitifs
Hélène Michel,

CHRONIQUE –
Culture et sciences de l'information et de la communication (2) La démocratisation culturelle, dernier grand récit de l'art
Jean Caune,
NOTES DE LECTURE
COLLOQUES ET CONGRES

- **Fiche d'identification des divers chercheurs en communication organisationnelle**

(page suivante)

Ouvrage

- L'INTERPRÉTATION : OBJETS ET METHODES DE RECHERCHE

Ouvrage collectif sous la direction de Patrice de la Broise (Université Lille 3).

Les textes rassemblés, qui font suite aux deuxièmes rencontres de l'interprétation organisées conjointement par le GERICO – Université Lille 3 et le CRCM – Université de Bourgogne, constituent une tentative originale de dialogue entre chercheurs qui, dans leur discipline et pour leurs objets respectifs, sont aux prises avec l'interprétation.

FICHE D'IDENTIFICATION DES DIVERS
CHERCHEURS EN COMMUNICATION
ORGANISATIONNELLE

- NOM

Prénom

coordonnés (courrier, tel, mél)

- EQUIPE

Laboratoire de rattachement

Statut

(CNRS, équipe d'accueil, jeune équipe,
équipe reconnue par l'université, autre)

- FORMATION DISPENSEE

1, 2, 3 cycle intitulé

thématique générale

en information et en communication

en communication organisationnelle

- TERRAIN D'ETUDES PRIVILEGIES

(préciser le cas échéant)

entreprises (publiques, privées, semi
publiques)

administrations, Etat, collectivités locales

projet

autres

- TECHNIQUES D'INVESTIGATION

observation,

questionnaires,

documents

sources

autres

- MOTS CLES

(Choisir 5 mots-clés parmi la liste + 2 ou 3
personnels supplémentaires le cas échéant. Cette
liste ne préjuge pas de la scientificité des
problématiques traitées, mais devrait nous
permettre de tenter de mieux cerner les contours
de la recherche en communication
organisationnelle.)

action située

activité professionnelle

approche compréhensive

cognition distribuée

communication externe

communication interne

communication professionnelle

construction sociale

constructivisme

gestion symbolique

interaction

langage

modèle productif

outils techniques de communication

positiviste, réaliste

relations interpersonnelles

représentations sociales

théorie des organisations

TIC

changement organisationnel

- PUBLICATIONS JUGEES REPRESENTATIVES

(3 OU 4)