



## Vers une vision nouvelle de la théorie sociale: cas de la sociologie des organisations

نحو رؤية جديدة للنظرية الاجتماعية: حالة علم اجتماع المنظمات

### Towards new vision of social theory: case study organizations sociology

**Dr. Idir Kicher**

Laboratoire LASSU, université Abderrahmane Mira -Bejaia

**Date de soumission :** 24-01-2023- **Date d'acceptation :** 23-03-2023-

**Date de publication:** 13-06-2023

#### ملخص

الهدف من هذه الدراسة هو تسليط الضوء على الميكانيزم المفاهيمي للنظرية الاجتماعية، لاسيما الإنتقال من علم اجتماع المنظمات إلى علم اجتماع الإتفاقيات. حيث أن هذه الأخيرة حاولت إعطاء مفهوم جديد حول سلوك الأفراد داخل النظام الاجتماعي وذلك بجلب مفاهيم جديدة مثل: الآلية العقلانية، السلوك الإتفاقي، شبكية العمل... وعليه وبالنظر إلى النظريات التي أسست علم اجتماع المنظمات لاسيما نظرية العمل التي أسسها م. فيبر ونظرية إستراتيجية الفاعل التي أسسها م. كروزبي وإ. فريدبرج، وإستنادا على الحالة التطبيقية داخل مؤسسة إقتصادية عمومية من خلال دراسة العلاقات الموجودة بين فرق العمل بما فيه مديرية الهيئة في إطار الشبكة العلاقاتية وذلك إستنادا على عمل المشاركة الملاحظاتية. مفهوم طور بفضل هذا النهج.

الكلمات المفتاحية: علم اجتماع العمل، علم اجتماع الإتفاقيات، هيئة(شركة)، فريق عمل والشبكة، المجموعة والمجموعة الفرعية، سلوكيات إتفاقية.

#### Résumé

L'objectif de ce travail est de mettre l'accent sur une lecture renouvelée du mécanisme conceptuel de la théorie sociale, notamment le passage de la sociologie des organisations, vers une sociologie des conventions. Cette dernière développe une nouvelle approche des comportements des acteurs au sein d'un système social et ce, en apportant de nouveaux concepts tels que : le ménémisme rationnel, comportements conventionnels, réseau de travail. Pour ce faire, et après un bref retour sur de deux principales théories qui ont marqué la sociologie des organisations, en l'occurrence celle de l'action de M. Weber et celle de la stratégie d'acteur de M. Crozier & E. Friedberg, nous nous sommes appuyés sur un cas pratique au sein d'un organisme économique public pour étudier cette nouvelle approche de la sociologie des conventions. C'est ainsi, à l'aide de l'observation

participante, nous avons étudié les relations entre les différentes équipes de travail, y compris la direction de l'organisation, au sein d'un réseau conventionnel.

**Mots-clés :** sociologie des organisations; sociologie des conventions; entreprise; équipes de travail et réseau; groupe et de sous-groupe; comportements conventionnels.

### Abstract

The aim of this study is to put emphasis on another view of the conceptual mechanism of social theory. The focus was particularly on the transition from the sociology of organization to that of conventions. This latter tries to give a new approach to the behaviors of actors in a social system, accordingly, new concepts were brought up, these include: rational menemism conventional behaviors, working network... So as to reach this objective a brief retrace of two main theories that marked the sociology of organizations was required these are WEBER's theory of action and M. Crozier & E. Freidberg's theory of strategy action. A case study with a public economic bobby was led and emphasis was put on the management of organizations within a conventional network. Meanwhile relying on a new concept, developed by this approach called work participation-observant.

**Keywords:** sociology of organizations; sociology of conventions; organism company; work team and network; group and sub-group; conventional behaviors.

### Introduction

Aujourd'hui, à la faveur de l'avènement de la sociologie des conventions, des approfondissements considérables ont été apportés aux principes et aux paradigmes de la sociologie des organisations. Il est question « *d'aborder la question générale de la coordination des actions individuelles afin de comprendre comment se constitue une logique collective et quelles ressources elle doit mobiliser pour se stabiliser* », tout en se focalisant sur la façon dont se réalisent *les compromis et les accords*. (Hounounou, 2011, p 44).

Il s'agit de gérer, les incertitudes en faisant davantage appel à la coopération. Opérer, en quelque sorte, une sorte de mutation sociétale de la production de masse en passant une autre approche appelée connexionniste caractérisée par la notion de projet, un changement qui oblige à repenser les règles opérationnelles des organisations. (Jouhier. 2005- 2006, p 25, 27).

A travers une étude d'un organisme économique public, nous avons essayé de démontrer l'importance du renouvellement du mécanisme conceptuel de la théorie sociale, en l'occurrence le passage de la sociologie des organisations à la sociologie des conventions, et ce, en étudiant le fonctionnement de cette organisme tout en se focalisant sur les relations



existantes entre les différentes équipes de travail, les groupes et les sous-groupes, ainsi que le mode de gouvernance, notamment les interactions entre ses membres. Dans ce cadre, il importe de commencer par un bref récapitulatif des deux théories, celle de la sociologie des organisations et celle des conventions.

### **1. Bref retraçage de la théorie de l'action de Max Weber et de la théorie de la stratégie d'acteur de Michel Crozier, Erhard Friedberg**

Pour effectuer ce retraçage, nous avons jugé utile de citer de prime à bord quelques idées de base des théories classiques des organisations, en l'occurrence l'explication Wébérienne des faits sociologiques. Pour WEBER la compréhension d'un phénomène social exige sa réduction en toutes actions individuelles et ce, en se basant sur le sens que leur donnent les auteurs tout en se référant à leur vision conceptuelle. Pour y arriver, des informations nécessaires doivent être regroupées par un travail de collecte des données concernant le déroulement de l'action en question. A ce titre, une compréhension de l'action, dans ses différents contextes culturels à travers les éléments communs qui composent la logique de la raison individuelle, s'impose.

Weber fait une distinction entre ces trois (03) types d'actions:

- L'action rationnelle en finalité : un premier sens, qui relie les moyens et les finalités à atteindre en utilité au profit de l'individu. Un deuxième sens qui répond aux attentes des autres membres de la communauté (par appartenance à une valeur sociale);
- L'action affective: c'est une action non réfléchie, d'origines pulsionnelles ou subjectives et sentimentales, à l'égard d'individus ou objets donnés ;
- L'action traditionnelle : c'est aussi une action non réfléchie, influencée par une tradition transmise par les précédentes générations, et qui oblige l'individu à se plier à la norme. Mais ce type d'action reste toujours légitime dans sa norme. (Weber, 1971, p 82- 83).

Selon l'analyse stratégique de M. Crozier et E. Friedberg, aucun individu ne fait l'objet d'un fonctionnement ni d'accomplissement des objectifs d'une organisation, aucun individu n'acceptera cela. L'autonomie et le pouvoir, deux notions liées et qui contraignent, en partie, l'action collective. Chaque acteur, quel que soit sa position dans l'organisation, dispose d'une zone où son comportement devient incertain et imprévisible à l'égard des autres membres de l'organisation. C'est ce que M. Crozier et E. Friedberg



nomment: zone d'incertitude. Plus l'acteur accroît son pouvoir, plus sa zone s'accroît concomitamment. (Crozier, Friedberg, 1977, p 61-62).

Sur ce point précis, Crozier et Friedberg distinguent quatre (04) sources de pouvoir dont l'acteur peut s'inspirer:

- La première source est liée à la détention d'une *compétence ou d'une spécialisation fonctionnelle difficilement remplaçable* ;
- La deuxième source est liée aux *incertitudes* d'origine relationnelle entre l'organisation et son environnement. D'où certains individus et groupes peuvent exercer un pouvoir conséquent au sein de l'organisation grâce à leurs interdépendances multiples, leur réseau de relations...etc. ;
- La troisième source elle est liée à la manière dont sont structurés la communication et les flux d'information entre les unités et les membres de l'organisation, que ce soit interne ou externe;
- Enfin la quatrième source est liée à la maîtrise et à l'utilisation des règles organisationnelles. Ces dernières peuvent être destinées à créer ou à supprimer les sources d'incertitudes. (Crozier et Friedberg Pp 72-75).

## **2. L'évolution de la sociologie des organisations à sociologie des conventions**

L'évolution de la sociologie des organisations à la sociologie des conventions était inévitable. Les sociologues des organisations considèrent, en premier lieu l'organisation comme un système d'action concret dans lequel l'action est le résultat des interrelations entre les acteurs, tels que les sections syndicales et les groupes d'affinités. Les groupes professionnels se superposent et entrent en interaction en résultant créant des phénomènes de leadership, de normalisation ou de socialisation. Ils la considèrent, en second lieu, comme une zone d'incertitude : financière, commerciale, technique et humaines. L'attitude au niveau de l'action formelle s'arrête dès que la mission des acteurs s'arrête face à un dysfonctionnement et que les acteurs ne sont pas dans l'obligation de réagir comme une obligation de leurs missions ou de leur fiche de poste.

A la place de cette obligation, ils vont chercher à exercer une sorte de pouvoir et à entrer dans une relation d'échange et de négociation, tout en structurant les relations dans l'organisation en instaurant des règles informelles et en produisant des zones d'incertitudes. En troisième lieu, les sociologues des organisations montrent que le pouvoir est la notion centrale pour l'analyse des organisations. Ils soulignent que tout en cherchant en permanence à améliorer leur position dans l'organisation, les acteurs



produisent l'instabilité de l'organisation qui se transforme en permanence et à temps réel. (Foudriat, 2007, p 163-167).

Depuis, les organisations ont évolué et les motivations des acteurs ont changé engendrant un changement de la vision. C'est ainsi que les théoriciens de l'école des conventions ne considèrent plus le pouvoir comme notion centrale pour l'analyse des organisations. Ils n'acceptent plus le rapprochement entre les explications par l'individuel et celles par le collectif qui sont désormais au centre des recherches en sociologie et en économie. Ils cherchent plutôt, les pistes de construction du social dans le choix de la règle de consensus.

En France, les origines de l'école des conventions remontent à la fin des années 1980. Regroupant des sociologues et des économistes tels que : Luc Boltanski, Laurent Thevenot, André Orlean, Robert Salais, cette école a pour objectif de mettre l'accent sur la question de rapprochements de principes hétérogènes dans le but d'éclaircir le fonctionnement des groupes d'individus au sein d'une société ou d'organisation spécifique, et ce, tout en se questionnant sur le principe de coordination des actions individuelles menées par les acteurs, dans le but de concevoir la constitution d'une logique collective et quelles ressources faudrait-il mobiliser pour atteindre une certaine stabilité. L'essentiel se focalise sur la manière dont s'élaborent les compromis et les consensus, non sur les jeux d'acteurs, et aussi sur les *justifications* sur lesquelles *reposent* ces consensus. (Desrosieres, 2014, p 212).

Les principes de cette théorie appelés aussi *natures* ou *cités*, sont au nombre de six et qui sont:

- Principe de crédibilité: qui renvoi à l'action guidée de l'acteur, synonyme de supériorité d'innovation et de nouveauté;
- Principe de l'art des relations familiales et de la tradition : qui renvoi à l'action guidée de l'acteur par un sentiment d'appartenance tout en respectant et en s'attachant aux règles du groupe;
- Principe de reconnaissance sociale : par rapport aux relations publiques, vedettariat, et opinion;
- Principe de recherche d'intérêt général;
- Principe de contrat commercial : donnant-donnant;
- Et enfin, principe de l'impératif d'efficacité et de la productivité.

La convention permet la coordination des intérêts contradictoires qui relèvent des cohérences opposées, mais qui sont dans la nécessité, d'être



ensemble pour leur satisfaction. C'est ainsi que la vie sociale est construite. (Magakian, 2003, p 108).

### 3. Questionnement et méthodologie

Notre travail de terrain s'est déroulé au sein de l'Entreprise Nationale des Produits Miniers Non Ferreux et des Substances Utiles (ENOF) qui active au niveau de la wilaya de Bejaia. Réalisé pendant une année, ce travail a comporté l'application de la technique de l'observation participante, dont la préparation et la mise en œuvre ont bénéficié de notre connaissance de l'entreprise enquêtée en qualité de notre appartenance à son personnel.

L'application de cette technique nous a permis de collecter des données qualitatives sur le fonctionnement des différentes équipes de travail ainsi que sur leurs relations avec le mode de gouvernance adopté par l'entreprise sur la base des interrogations suivantes:

- Quelle est la nature des relations qu'entretiennent les membres de cette entreprise entre eux, avec les différents services, d'une part et avec la direction, d'autre part?
- Est-ce que les données ainsi récoltées contiennent-elles des indications sur les perspectives d'évolution du fonctionnement de cette entreprise?

Concernant l'application de la technique de l'observation participante, il convient de signaler que notre appartenance au milieu de travail enquêté nous a permis d'intégrer les groupes de travail comme membre et comme acteur et observateur de l'interaction socioprofessionnelle au niveau l'environnement du travail et pouvoir relever ainsi un constat objective sur les comportements des individus observés. (Bonneville, et autres, 2007, p 42).

En étant dans cette posture, nous avons tiré profit de l'avantage de cette méthode qui est : « *la perception de la réalité immédiate, la compréhension profonde des éléments en jeu, et une vision globale du groupe* ». (Angers, 2014, p 62). Le tableau ci-dessous donne une idée sur la configuration du milieu de travail observé.



**- Tableau n° 01 : Répartition de la population par services.  
(Statistiques arrêtées au 30/06/2022).**

<i>Services</i>	<i>Nbr.</i>
Direction	02
R. H et compris Moyens Généraux)	07
Comptabilité	02
Commercial	04
Approvisionnement	07
Maintenance	13
Production	44
Hygiènes et Sécurité	01
Sécurité du patrimoine	12
<b>Total</b>	<b>92</b>

*Source: Notre étude.*

#### **4. Déroulement et constats de l'enquête empirique :**

Tout au long de notre étude, nous avons participé à l'accomplissement de tâches relevant des charges des groupes étudiés tout en observant leurs comportements. C'est ainsi que nous avons pu découvrir la nature des liens reliant les activités des différentes équipes de travail en appli une grille d'observation factuelle. (Voir grille d'observation n° 01 ci-dessous). L'objectif est d'évalue d'observer les types d'interactions qui se produisent entre les différents acteurs.



**- Grille d'observation des comportements des acteurs**

<i>Ce qui est observable</i>	<i>Observations sur le terrain</i>
- Communication formelle et informelle	- Consignes de travail, ordres de travail, consignes d'utilisation des équipements : une fois : une partie formelle et l'autre informelle
- Documentations	- L'accès à la documentions de la maintenance est limité au détriment des autres équipes de travail : catalogues de pièces de pièces de rechange et manuels d'utilisation des équipements non numérisés.
- Utilisation des équipements	- Utilisation intensive des équipements de travail : création de troisième poste et le travail des week-ends ; - La vétusté des équipements.
- Disponibilité financière	- Le budget alloué pour le fonctionnement est souvent insuffisant pour assurer le plan de maintenance prévu.
- Renouvellement des équipements	- Les équipements ne sont pas renouvelés en fonction de leur amortissement : durée d'utilisation très allongée et obsolescence des équipements.
- Formation et perfectionnement	- Les aspects techniques pour les équipes de travail sont insuffisamment développés : le cas de la maintenance (hydraulique, électronique...), et des approvisionnements (formation généraliste et non pas spécifique au domaine de l'activité).
- Séjour des équipements en atelier	- Dans l'ensemble, les séjours sont de courte durée, et ce, grâce à la collaboration des équipes de travail. Mais il arrive que des équipements séjournent plus longtemps que la moyenne, et ce, pour des problèmes soit de : diagnostiques, disponibilité des pièces de rechanges ou bien disponibilité financière.
- Assistance mutuelle	- Aide à l'interprétation des documents et des schémas techniques ; - Participation aux travaux de maintenance des équipements ; - Participation aux travaux d'inventaires.

*Source: Notre étude.*

En suivant cette démarche, nous avons pu observer des comportements plus ou moins nouveaux que les sociologues des organisations qualifient d'actions rationnelles à finalité de nature individuelle (Weber,1971), ou relevant de pouvoir d'acteurs (Crozier & Friedberg,1977). Dans ce deuxième cas, les finalités





sont d'origines collectives. Les acteurs ne cherchent pas à s'emparer seulement du pouvoir en créant des zones d'incertitude à leur profit et monopoliser l'exercice du pouvoir, mais ils essaient de contribuer amplement au fonctionnement du réseau. Ce dernier est *constitué de contacts directs et indirects, ainsi que par le produit des interactions entre les acteurs* (Lallement, 2007, p 230). Une sorte de pluralité de comportement appelée aujourd'hui la pluralité des conventions.

L'ensemble des équipes de travail, y compris le personnel de direction de l'entreprise, adhèrent à ce réseau conventionnel de travail caractérisé par les échanges entre les différents acteurs qui reçoivent en contrepartie de leur participation des satisfactions en matière de positionnement sur le réseau conventionnel des échanges.

### 5. Analyse et synthèses

L'analyse des données recueillies nous a permis d'arriver à des conclusions sur les comportements conventionnels pour entretenir des relations entre les membres de cette entreprise dans le cadre d'un réseau d'échanges complexes. Illustrées dans une représentation visuelle des données qualitatives recueillies, (*Voir figure n°01 et n°02 ci-dessous*), ces comportements ont le produit de stratégies d'entretien de relations entre les groupes de travail dans le cadre: d'un réseau conventionnel global et d'un sous-réseau conventionnel.

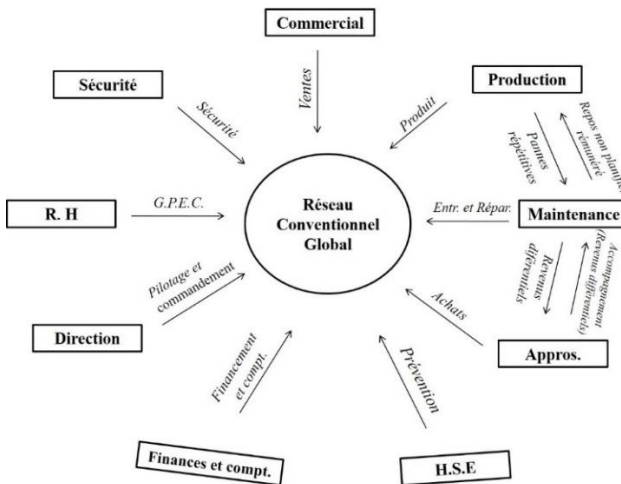


Figure n°01 : Réseau Conventionnel Global. (Source : Notre étude).



De l'observation de la figure ci-dessus nous relevons deux types de groupes de travail. Un *groupe* composé par l'ensemble des équipes de travail relevant des services de l'entreprise: Ressources humaines, sécurité du patrimoine, commercial, production, maintenance, approvisionnements, hygiènes et sécurité, finances et comptabilité, et la direction de l'entreprise. Tous ces acteurs produisent des comportements conventionnels qui sont le résultat et la finalité de nature collective et non individuelle.

Quant au deuxième groupe considéré comme *sous-groupe*, il est constitué de trois (03) équipes de travail qui sont les services de Production, de Maintenance et d'Approvisionnement. Les membres de ce sous-groupe entretiennent des sous-relations particulières entre eux et qui sont dictées par la nature de leurs activités, dans le cadre d'une dynamique de cohésion avec le collectif de travail de l'entreprise (groupe global). Dans ce cadre, l'équipe de maintenance joue un rôle de pivot en exerçant la médiation entre les équipes de production et d'approvisionnement. L'importance de ces sous-relations est étroitement liée au pouvoir exercé par les membres de ce sous-réseau grâce à leur détention d'une *compétence ou d'une spécialisation fonctionnelle difficilement remplaçable* (Landrieux- Kartochian, 2020, p 158).

En définitif on est en face d'un fonctionnement interactif comportant en même temps la création constante des zones d'incertitudes à l'égard du membre du réseau global, et la constitution d'un réseau conventionnel entre les membres de leur sous-groupe. (Voir figure n°02 ci-dessous):

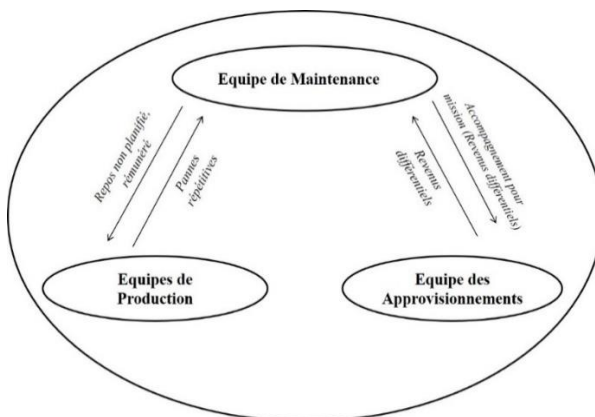


Figure n°02 : Sous-réseau conventionnel. (Source : Notre étude).

Face aux contraintes imposées par les objectifs de production, les équipes de travail tendent à utiliser le matériel dont elles disposent sans se soucier des normes techniques requises provoquant des pannes répétitives, des arrêts de



production, un repos forcé, une perte de rentabilité, multiplication des cas de stress

La réparation du matériel défectueux par l'équipe de maintenance nécessite des délais non maîtrisables en raison de l'allongement de la durée du diagnostic, l'acquisition des pièces de rechange.

Aux pertes de heures de travail s'ajoutent les frais d'achat des pièces de rechange et de maintenance du matériel défectueux et autres frais de missions et de déplacements Paradoxalement, ces dysfonctionnements dans le processus de travail permettent aux membres des équipes de maintenance et d'approvisionnements de parfaire leurs veilles technologique et commerciale à travers les contacts avec des acteurs du marché et des milieux professionnels extérieurs.

De telles situations aussi contraignantes que soient-elles offrent aux membres des équipes de travail et de maintenance l'opportunité d'entretenir leur lien avec le réseau conventionnel global par un « *mimétisme rationnel* » comportemental, « *une imitation du comportement observé, un processus d'anticipation auto-réalisatrice* », et une sorte de « *convention d'effort* ». (Gomez, 1994, p 90, 176) et par une stratégie adaptative, pour éviter tout isolement par rapport au réseau. Cette forme d'adhésion stratégique est une sorte de garantie pour leur survie.

La gestion de telles situations est une contrainte de l'adhésion à l'organisation conventionnelle. Dans l'approche conventionnelle des organisations, « *la pluralité des conventions permet aux acteurs de réduire la complexité et l'incertitude de la coordination collective dans la production et la distribution* ». (Diaz-Bone & Thevenot, 2010, p 11).

Un travail d'approfondissement et de prolongement des approches avancées par les sociologues des organisations. Il s'agit de comportements complexes, ne pourrait être expliqué en se basant uniquement sur l'action rationnelle à finalité individuelle de Max Weber, ni par la théorie de l'acteur de M. Crozier & E. Friedberg, qui ne prend pas en compte le rôle du collectif et du réseau global conventionnel de l'ensemble des membres de cette entreprise publique de Bejaia.



## Conclusion

À travers cette étude, nous avons constaté que les relations qu'entretiennent les différents membres du réseau de l'entreprise étudiée sont plus complexes que l'on a imaginé. Les différents acteurs de cette organisation, ne se contentent pas d'exercer leur pouvoir individuellement à l'égard des autres membres de l'entreprise (zone d'incertitude), mais ils entretenaient d'autres relations conventionnelles, que ce soit avec le réseau conventionnel global ou celui du sous-réseau créé au sein du sous-groupe (système social basé sur les équipes de travail).

C'est un constat difficile à expliquer avec les théories classiques des organisations. Il s'agit de comportements conventionnels, *accords implicites* qui créent les *mondes présents* dans les organisations (Hounounou, op. cit., p 45), Les acteurs *sont capables d'établir les équivalences qui leur permettent d'appartenir au même monde.* (Jouhier, op. cit., p 15). Une situation ne peut être étudiée que par un travail d'extrospection basé sur l'observation participante. C'est une technique central de recherche de là la nouvelle approche des organisations, en l'occurrence celle de la sociologie des conventions.

La sociologie des conventions aborde l'organisation à travers l'observation des micro-événements. Elle s'intéresse aux mécanismes écrits et non écrits, aux actions communément admises, tout en se basant sur la participation-observante. Une technique recommandée pour les chercheurs (dans la mesure du possible) et les managers pour la compréhension et la maîtrise de leur environnement et ce, pour mieux appréhender les comportements des acteurs dans une organisation donnée. (Husser, 2009, p 9)

Le concept de convention ne correspond pas à celui de l'*habitus* de P. Bourdieu, considéré comme une structure acquise et qui s'active automatiquement (Mountousse & Renouard, 2006, p 62) ; ni à celui de M. Weber en tant que coutume et une appréhension limitée de la convention (Diaz-Bone & Thevenot, op. cit., p 4) ; ni à celui de M. Crozier focalisé essentiellement sur le comportement incertain d'un sous-groupe de travail et sur l'autonomie de l'acteur.

Ce concept de convention est plus adapté à l'étude des relations de travail dans l'entreprise enquêtée. Les acteurs observés sont obligés d'adhérer au réseau conventionnel global par crainte d'exclusion. (Landrieux- Kartochian, op. cit., p 160). Le recours à l'établissement des conventions résulte des expériences collectives qui ont montré la nécessité de la coordinations des actions pour résoudre des problèmes communs.



Ces conventions sont créées en *situations*, et peuvent être à l'origine de stabilisations et de consolidations des acteurs composant le réseau de relations. Ces derniers peuvent créer de nouveaux accords entre les différentes conventions ou de participer à leur changement. C'est ainsi qu'une dynamique des conventions est engagée à partir d'une perspective pragmatique.

Au final, le concept de convention est un acquis pour les sciences sociales. Une sorte de renouvellement conceptuel, d'enrichissement et de développement de la sociologie des organisations. *Il s'agit d'un paradigme complet pour l'analyse sociologique et socio-économique des organisations* (cognition, interactions et coordinations, construction sociale des entités et leurs qualités...etc.). (Diaz-Bone & Thevenot, op. cit.). Ce qui permet l'acquisition d'une méthodologie pratique pour la compréhension des organisations.

### **Bibliographique**

1. Crozier Michel, Friedberg Erhard, 1977. *Théorie des organisations*, édition Seuil, Paris.
2. Foudriat Michel, 2007. *Sociologie des organisations*, 2<sup>ème</sup> édition Pearson Education, Paris.
3. Hounounou Albéric, 2011. *100 fiches pour comprendre le management*, 3<sup>ème</sup> édition Bréal, Paris.
4. Jouhier Loïc, 2005-2006. *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*, in fiche de lecture, Master en Sciences de gestion (Conservatoire National des Arts et Métiers), Université de Yvon Pesqueux.
5. Weber Max, 1971. *Economie et société*, édition Pocket, Paris.
6. Desrosieres Alain, 2014. Chapitre 10. « *L'économie des conventions* » entre *réflexivité et expertise*, édition la Découverte, Paris.
7. Magakian Jean-Louis, 2003. *50 fiches pour comprendre la gestion des ressources humaines*, édition Bréal, Paris.
8. Bnneville Luc, et autre, 2007. *Introduction aux méthodes de recherche en communication*, Gaëtan Morin éditeur, Québec.
9. Angers Maurice, 2014, *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, les éditions CEC, Québec.
10. Lallement Michel, 2007. *Histoire des idées sociologiques de Parsons aux contemporains*, 3<sup>ème</sup> édition Armand colin, Paris.
11. Landrieux- Kartochian Sophie, 2020, *Théorie des organisations*, édition Gualino, Paris.



12. Gomez, Pierre-Yves, 1994. *Qualité et Théorie des Conventions*, édition ECONOMICA, Paris.
13. Diaz-Bone Rainer, Thevenot Laurent, 2010. « *La sociologie des conventions. La théorie des conventions, élément central des nouvelles sciences sociales françaises* », Trivium [En ligne], URL : <http://journals.openedition.org/trivium/3626> ; DOI: <https://doi.org/10.4000/trivium.3626>, consulté le 12 Septembre 2022 à 19h00.
14. Husser Jocelyn, 2009. « *La théorie des conventions : quelle logique organisationnelle?* », in revue Vie & Sciences de l'Entreprise, ISSN 2262-5321, DOI 10.3917/vse.13.0075, n°182, Paris, Pp 75, 85.
15. Mountousse Marc, Renouard Gilles, 2006. *100 fiches pour comprendre la sociologie*, édition Bréal, Paris.

