

LA PRODUCTION DE CONNAISSANCES D'INTENTION SCIENTIFIQUE : LE PRINCIPE DE CONTINGENCE GÉNÉRIQUE APPLIQUÉ À L'AUDIT SOCIAL

Olivier VOYANT

Maître de Conférences en Sciences de Gestion à l'Université Jean Moulin Lyon 3.
Membre de l'ISEOR.

Introduction

Partant du thème du colloque, les fondements de l'audit social, la problématique de cette communication s'intéresse aux difficultés de mesure du social dans les organisations. Sur ce point, deux approches complémentaires peuvent se distinguer. La première consiste à s'intéresser aux variables exogènes qui peuvent remettre en cause les outils et les méthodes de la mesure. Ainsi, la nécessité pour les organisations d'hypertrophier leurs performances ou encore la nécessité complexe de mieux maîtriser les turbulences de la mondialisation peuvent contraindre les mécanismes de la mesure à évoluer. La seconde, *sur laquelle cette communication est orientée*, porte sur des variables endogènes de la mesure. Il s'agit de reconnaître que les méthodes de mesure sont intrinsèquement évolutives tant elles ne décrivent qu'une partie de la réalité. En effet, si les méthodes d'audit social constituent un socle de connaissances, ces dernières sont incomplètes et comprennent une part d'ombre et de lumière. S'intéresser au caractère « vivant » de ce socle représente un intérêt tant pour la survie que pour le développement des connaissances acquises.

Pour esquisser une réponse à cette problématique, cette communication tentera de démontrer que la mise en œuvre d'un audit social, inscrit dans un principe de contingence générique, peut contribuer à la production de connaissances d'intention scientifique.

Les propos seront articulés en deux temps : une réflexion épistémologique sur la connaissance et plus précisément sur la connaissance d'intention scientifique ; une illustration, à partir de terrains d'expérimentation, de la contribution du principe de contingence générique à la production de connaissances d'intention scientifique pour conforter et enrichir un type d'audit social.

1. Les connaissances d'intention scientifique

La connaissance désigne un rapport de la pensée à la réalité extérieure et engage la notion de vérité comme adéquation de l'esprit et de la chose. Par extension, connaissance désigne le contenu de la pensée qui correspond à la nature de la chose visée, et s'oppose à erreur ou illusion. Cette recherche de vérité est infinie. Selon Arendt (1996 / pp. 31-32), « notre soif de connaissance n'est peut-être pas étanchable en raison de l'immensité de l'inconnu et du fait que chaque domaine de la connaissance élargit les horizons du savoir ». Cette soif de connaissance, qu'elle soit née de nécessités pratiques, d'embarras théoriques ou de la simple curiosité constitue une quête permanente pour le chercheur. Cette mission ne doit cependant pas l'éloigner de deux principes fondamentaux. Le premier – un principe de précaution – consiste à préférer les incertitudes aux certitudes immédiates ; le second – un principe d'engagement dynamique – porte sur la nécessité de s'engager dans le processus de connaissances en s'assurant qu'elles pourront faire l'objet de remises en cause.

1.1. Un principe de précaution : l'intention scientifique

Au cours de son premier ouvrage sur la *Naissance de la tragédie*, Nietzsche considère Socrate comme le type de l'optimiste théorique qui attribue « à la foi dans la possibilité d'approfondir la nature des choses, au savoir, à la connaissance, la vertu d'une panacée universelle... ». Selon Socrate, « pénétrer les causes et distinguer de l'apparence et de l'erreur la véritable connaissance » est pour l'homme « la vocation la plus noble, la seule digne de l'humanité ». Cette vocation, pleine de noblesse et d'intérêt pour l'homme et pour le chercheur en particulier, n'est en « réalité » que la formulation d'une intention. Socrate « s'avouât à lui-même ne rien savoir » (Nietzsche, 1994 [1872] / pp. 110-121). En ce sens, il est en adéquation avec Platon (1981 / p. 18) pour qui « l'ignorance se présente le plus souvent comme sûre d'elle-même, alors que la reconnaissance de son ignorance constitue le début de la sagesse. Se savoir ignorant, c'est se rendre disponible à la découverte de la connaissance de la vérité et du bien qui est en nous ». Cette apologie de l'ignorance ne s'apparente pas à une quelconque fausse modestie, mais traduit la force des illusions, ces erreurs de l'esprit qui font prendre des apparences pour des réalités. Une connaissance bâtie sur les apparences peut-elle prétendre au statut de connaissance ? Elle ne réside en fait qu'à élever la pure apparence et, selon l'expression de Schopenhauer (2004 / p. 498), à « endormir plus profondément encore le rêveur ».

Cette position paradoxale – celui qui part en quête de nouvelles connaissances se considère ignorant – ne peut être assimilée à une forme d'abandon, de résignation mais à un principe de précaution. S'il existe encore des observateurs assez naïfs pour croire qu'il existe des « certitudes immédiates », le chercheur s'appuiera sur des expériences riches en contenu et sur la durée. Cette logique anti-commerciale, de résultats lents et coûteux, devrait lui permettre de dépasser pour tout ou partie le mur des illusions.

Qu'en est-il cependant des connaissances acquises ? Sont-elles complètes et durables ? Si Nietzsche (2000 [1886] / p. 73) pense qu'il « est bon pour le peuple de croire que la connaissance est le fait de connaître une chose jusqu'au bout », le style comportemental du chercheur ne peut y souscrire. Selon Paturel et Voyant (2004 / pp. 553-554), le chercheur s'interroge de manière permanente et envisage les certitudes acquises dans un va-et-vient avec les incertitudes. Ainsi, la somme des connaissances acquises ne constitue pas un *Codex* certain, complet et immuable. Comme le précise Spinoza (1954 [1677] / pp. 159 & 327) dans son excellent ouvrage *L'éthique*, les connaissances nous sont représentées « d'une façon incomplète (*mutilate*), confuse, et sans ordre pour l'entendement » et « de la durée des choses nous ne pouvons avoir qu'une connaissance très inadéquate, et le temps d'existence des choses, nous les déterminons par la seule imagination ». Ne pas respecter cette possibilité d'incomplétude et de changement des connaissances, c'est prendre le risque signalé par Boudon (2004 / p. 29) d'utiliser des connaissances qui n'appartiennent qu'à l'histoire.

Pour reprendre la question de Weber (1963 [1959] / p. 111), « quel est alors, au fond, l'apport positif de la science à la « vie » pratique et personnelle » si les connaissances acquises ne sont que des probabilités de connaissances, incomplètes et non durables ? Pour ce dernier, la « science contribue à une œuvre de *clarté* ». Par optimisme, l'évocation de connaissances semble acceptable dès lors qu'elle s'inscrit dans un principe de précaution : l'intention scientifique. Cette dernière accepte de considérer une connaissance réelle, complète et stable dès lors qu'elle ne quitte pas un corpus d'hypothèses.

1.2. Un principe d'engagement dynamique : la contingence générique

Selon Spinoza (1954 [1677] / p. 100), « une chose n'est dite *contingente* que par rapport à un manque de connaissance ». Sur ce point, les réflexions relatives à l'existence et à la liberté humaine constituent un thème majeur de la contingence. Selon Merleau-Ponty (2001 [1960]), « tout est possible de la part de l'homme, et jusqu'à la fin. L'homme est absolument distinct des espèces animales, mais justement en ceci qu'il n'a point d'équipement originel et qu'il est le lieu de la contingence ». Ajouter une variable telle que les entreprises et les organisations à l'étude de la « mécanique humaine » (Alain, 1985 [1932 à 1938] / p. 111) rend sans doute la probabilité de contingence encore plus grande. **Le chercheur est-il cependant condamné à ne produire que des connaissances spécifiques, c'est-à-dire réelles, complètes, stables pour un champ donné et un seul ?** Selon Savall et Zardet (2004 / p. 251), il est possible de rendre complémentaire la production de connaissances composées d'ingrédients spécifiques (contingents) et invariants (règles génériques dotées d'universalisme). Si les auteurs admettent que « le caractère universel d'une recherche en sciences sociales est encore aujourd'hui mal accepté », ils estiment que « certaines recherches cumulatives permettent de mieux comprendre comment peuvent s'agencer des connaissances génériques avec des connaissances contextuelles ou spécifiques ». Pour eux, « le concept de contingence générique désigne la combinaison possible entre contingence et universalisme : un noyau dur de connaissances génériques complété par des périphéries contextuelles issues de cas différents A, B, C... Au lieu de considérer qu'une étude au sein d'une entreprise est nécessairement contingente et contextualisée, ne peut-on pas considérer qu'un cas constitue le début d'une série statistique, ou un élément dans une population d'entreprises que l'on ambitionne d'étudier dans un programme de recherches cumulatives ». Ce point de vue autorise une dynamique entre contingence et générique et répond au principe de précaution précédemment évoqué.

Tout d'abord, les connaissances ne constituent pas des *eternae veritates*, mais traduit la pensée du chercheur pour un espace-temps imaginaire. Dans cet espace, les connaissances ne quittent pas un corpus d'hypothèses scindé en trois degrés (Savall et Zardet, 2004 / p.65) : « le niveau *descriptif*, dont la finalité principale est de décrire un objet de recherche, le niveau *explicatif*, dont la finalité est de proposer une interprétation à des phénomènes décrits et observés et le niveau *prescriptif*, dont la finalité principale est de proposer des actions ou des transformations pour modifier l'état des choses observées ». Ensuite, le va-et-vient entre connaissances génériques et connaissances contingentes offre la possibilité au chercheur de modifier et d'enrichir ses connaissances à vocation universelle. Enfin, les connaissances développées servent à la fois la communauté des praticiens (connaissances contingentes) et à la communauté scientifique (connaissances génériques). Prendre position dans le « combat » de production de connaissances d'intention scientifique répond au principe de Clausewitz (1999 [1832] / p. 56) selon lequel l'engagement est une condition *sine qua non* de réussite : « le soldat est recruté, vêtu, armé, formé, il dort, mange, boit et marche *uniquement afin de prendre part à l'engagement au bon endroit et au bon moment* ».

Ainsi, le chercheur-soldat conduit son action selon deux principes : la précaution qui considère la connaissance comme une intention scientifique ; l'engagement dynamique pour lequel la production de connaissances d'intention scientifique suit un principe de contingence générique.

2. La production de connaissances d'intention scientifique

Le fil conducteur de la démonstration d'une contribution du principe de contingence générique à la production de connaissances d'intention scientifique sera présenté en 3 points. Ces points représentent une segmentation du processus d'audit social : la préparation, la réalisation et la restitution de l'audit social. Cette méthode, développée par Savall et Zardet (2003 [1987] / pp.253-282), consiste à « mettre en relief les dysfonctionnements » traduisant une atrophie de l'état social des entreprises puis à en décrire les effets. Selon les auteurs, « cette option méthodologique de base consistant à ne sélectionner que les dysfonctionnements de l'entreprise s'appuie sur une volonté de *créer un choc culturel* ou prise de conscience de l'entreprise, pour l'inciter ensuite à rechercher des solutions ».

En préambule, et de manière contextuelle, seront présentés les matériaux expérimentaux utilisés pour cette démonstration.

2.1. Les terrains d'expérimentation

La recherche-intervention est-elle de nature à produire des connaissances d'intention scientifique ? De nombreux travaux – rapports, articles, communications, ouvrages et thèses de doctorat – traitent de cette question. Dans l'attente d'une réponse claire et définitive (?) de la part des spécialistes, il convient d'adopter trois principes. Le premier fait référence au style comportemental du chercheur abordé précédemment : le chercheur est curieux, ouvert d'esprit, tolérant envers ce que font et obtiennent les autres, humble, modeste... Ainsi, le recours à la recherche-intervention répond à une opportunité, voire à une conviction et ne s'oppose en aucun cas aux autres types de méthodologies. Le second principe s'intéresse au niveau et à la qualité de conceptualisation du type de recherche-intervention adopté. Les terrains d'expérimentation présentés ci-après ont été menés à l'aide d'une recherche-intervention (Savall & Zardet, 2004, 1996 ; Thiétart, 2003 ; David, 2000 ; Plane, 2000) encadrée par des règles rigoureuses – dispositif d'intervention, diagnostic, préconisations, restitutions, accompagnements, éthique... – de l'intervention du chercheur en entreprise (Livian, 2003 ; Louart, 1995). Le troisième principe consiste à s'assurer que le chercheur tentera, au cours de son activité de recherche, de briser le mur des illusions. Sur ce point, l'intronisation du chercheur au sein du champ observé constitue un élément intéressant et s'accorde avec le point de vue de nombreux auteurs (Einstein, 1979 / p. 160 ; Bachelard, 2004 [1949] / pp. 1-11 ; Granger, 1994).

Dans la perspective d'illustration de connaissances génériques et contingentes obtenues au cours de recherches-interventions, les matériaux suivants ont été sélectionnés. Ils sont présentés en deux familles de problématiques : des variables endogènes et exogènes à l'organisation.

	Variables endogènes	Variables exogènes
Cas A / Organisme de la formation professionnelle et de l'emploi – Effectif de 3300 personnes – Secteur public – Belgique / Recherche-intervention : 2001 à 2005	Obtenir une meilleure utilisation des deniers publics	Adopter une attitude proactive : élaborer le futur contrat de gestion
Cas B / Entreprise intégrée d'aciers spéciaux – Effectif de 2000 (puis 4000) personnes – Secteur privé – France / Recherche-intervention : 1999 à 2002	Renforcer le management de la société X pour réussir la fusion avec la société Y	Développer une forte réactivité stratégique : attentats du 11 septembre 2001
Cas C / Groupe de la grande distribution / Filiale service après-vente – Effectif de 1500 personnes – Secteur privé – France / Recherche-intervention : 1997 à 2002	Mettre en adéquation le système de primes avec les résultats économiques	Préparer l'évolution de la législation Européenne en matière de service après-vente
Cas D / Groupe industriel en technologies de pointe – Effectif de 300 personnes – Secteur privé – Belgique / Recherche-intervention : 1995 à 2002	Préparer la succession du Président Directeur Général	Anticiper les crises industrielles en Belgique et en Europe

Ces différents cas répondent à deux volontés. La première consiste à élargir le champ de recherche à des organisations hétérogènes. La seconde opte pour une analyse longitudinale des expérimentations. Le point commun entre ces deux volontés est de déterminer, par l'expérimentation multiple et le temps, le caractère contingent ou générique d'une connaissance. Les éléments génériques présentés ci-après sont communs aux différents terrains et ont été soumis à l'épreuve du temps, ce qui réduit le risque de connaissances « immédiates », c'est-à-dire à effet potentiellement limité dans le temps.

Pour chacune des étapes du processus d'audit social, 3 connaissances contingentes (spécifiques à une organisation A, B, C ou D) seront reliées à 3 connaissances génériques (convergentes à l'ensemble des organisations).

2.2. La préparation de l'audit social

La première étape du processus d'audit social concerne sa préparation en deux grandes étapes : la préparation des entretiens et leur programmation. Les connaissances contingentes et génériques présentées ci-après s'appuient principalement sur la préparation des entretiens¹ :

¹ Remarque : La connaissance contingente « C11 » est à relier avec la connaissance générique « G11 ».

Connaissances Contingentes		Connaissances Génériques		
PREPARER	C13	Organiser des entretiens individuels pour les personnels experts (Cas A)	G13	Organiser des entretiens individuels pour la Direction et l'encadrement hiérarchique puis de groupe pour le personnel
	C12	Rencontrer les clients internes du secteur audité (Cas A)	G12	Rencontrer les populations Direction, encadrement hiérarchique et personnel
	C11	Accepter de la Direction une apparence de volonté de laisser s'exprimer les acteurs au cours d'entretiens (Cas B)	G11	Obtenir de la Direction la volonté de laisser s'exprimer les acteurs au cours d'entretiens

Les connaissances contingentes « C12 & C13 » représentent des compléments à la « législation » générique des cases « G12 & G13 », alors que la case « C11 » illustre la possibilité de s'accorder sur des illusions qui font prendre des apparences pour des réalités : le cas B exprime sa volonté de faire s'exprimer les personnes mais cette volonté est une acceptation de façade. Ces différentes illustrations montrent que le développement d'une méthode peut combiner à la fois rigueur (générique) et grande souplesse (contingente).

Par ailleurs, les connaissances présentées pourront, qu'elles soient contingentes ou génériques, être utilisées comme hypothèses descriptives, explicatives et prescriptives par le chercheur. Ainsi, la connaissance développée conserve son potentiel de réactualisation : une connaissance contingente en T_0 pourrait se transformer en connaissance générique en T_{+1} (et inversement : une connaissance générique peut devenir, au travers du temps, une connaissance contingente). De plus, il faut reconnaître différents degrés aux connaissances génériques. Ainsi, la case « G11 » semble répondre à une connaissance générique plus profonde concernant l'intérêt pour une organisation de renforcer ses pratiques démocratiques. Selon Sen (2005 / p. 64), la démocratie requiert « la liberté, le respect de la légalité, ainsi que la garantie de libre discussion et de circulation non censurée de l'information et la liberté de la commenter ». L'auteur précise également qu'il convient de ne pas restreindre la démocratie au droit de vote² et à l'Occident. Dans ce cadre, l'audit social constitue le lancement d'une dynamique démocratique à renforcer par d'autres actions à vocation transformative. L'enjeu pour l'entreprise est d'activer un levier (conscient ou inconscient) d'attraction des acteurs : le renforcement des pratiques démocratiques de l'entreprise « exerce une force d'attraction interne (fidélisation des personnes) et externe (accroissement du volume et de la qualité des candidatures) » (Voyant, 2003 / p. 9). Sur ce point, il semble que l'articulation des connaissances génériques est une contribution à leur transfert : par la force qualitative et quantitative de la démonstration, les connaissances génériques pourraient convaincre les plus indécis.

² Voir également à ce sujet SLAMA (2002 [1995]).

2.3. La réalisation de l'audit social

La seconde étape du processus d'audit social concerne sa réalisation en trois grandes étapes : le déroulement d'entretiens, leur exploitation et leur contrôle. Les connaissances contingentes et génériques présentées ci-après s'appuient principalement sur les étapes de déroulement des entretiens et de leur exploitation :

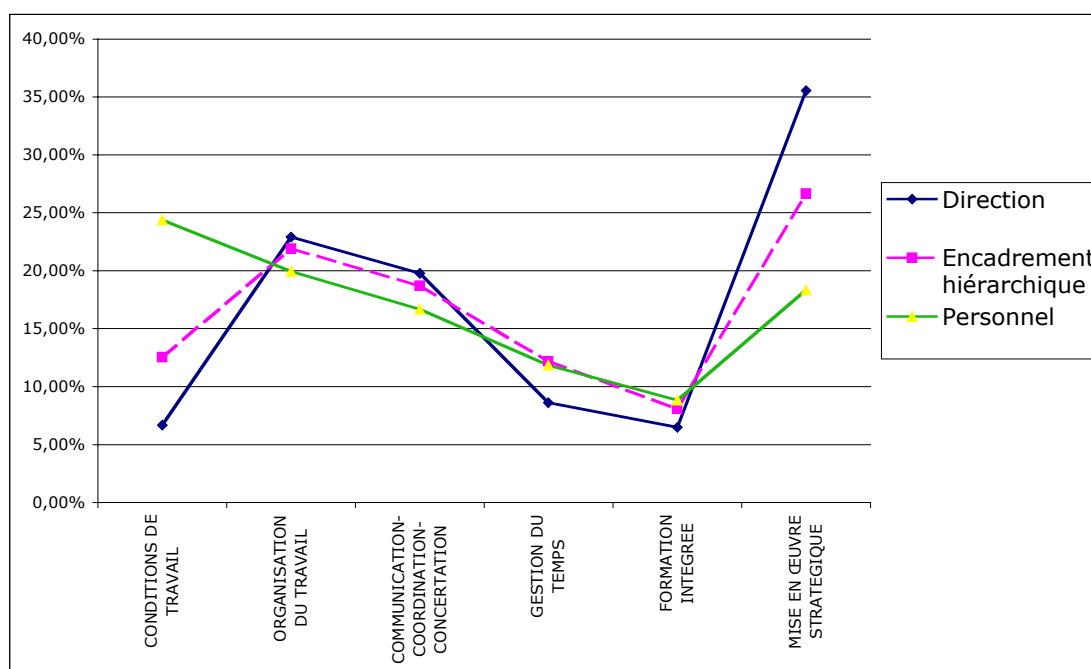
Connaissances Contingentes		Connaissances Génériques		
REALISER	C23	L'expression d'un acteur, traduite sous forme de « phrase-témoin », est considérée unique Exemple : « <i>L'équipe de Direction réagit en gestionnaire : elle déduit des choses des budgets, sans voir les implications relationnelles et sociales.</i> » (Cas D)	G23	Répartir l'expression des acteurs dans les thèmes suivants : conditions de travail, organisation du travail, communication – coordination -concertation, gestion du temps, formation intégrée et mise en œuvre stratégique
	C22	Le volume d'informations collectées auprès de la Direction est plus important que celui de l'encadrement et du personnel (Cas C)	G22	Prendre des notes exhaustives au cours des entretiens
	C21	Les entretiens auprès des fonctions comptables sont plus directifs que pour les autres fonctions (Cas B)	G21	Réaliser des entretiens semi-directifs auprès des acteurs

La méthodologie utilisée est celle du traitement de l'information qualitative qui pose la question suivante : comment agréger des mots plutôt que des nombres ? Ce travail est réalisé à l'aide d'un logiciel système expert qui permet de classifier l'expression des acteurs dans une arborescence de thèmes, sous-thèmes, sous-sous thèmes et idées-clés. Si l'arborescence des thèmes constitue une connaissance générique, les idées-clés – qui représente la valeur des thèmes – occupent le statut de connaissances semi-génériques (ou semi-contingentes). Comme l'indique la case « C23 », l'expression des acteurs, retranscrite sous la forme de « phrases-témoins », représente des « bribes ou éléments de connaissances contextuelles » (Savall, Zardet, 2004 / p. 338). Une phrase-témoin pourrait cependant, après plusieurs recoupements de cas dans le temps, prendre la forme d'une idée-clé, voire figurer dans l'arborescence des thèmes : elle prendrait ainsi le statut de connaissance générique.

La figure ci-après illustre l'utilisation de l'agrégation des mots comme base d'agrégation de chiffres. Conçue à partir des 21 audits sociaux réalisés sur les terrains d'expérimentation présentés et menés sur une décennie (de 1995 à 2005), elle permet de mettre en relief de nouvelles connaissances semi-génériques.

Populations	Ensemble	Direction	Encadrement hiérarchique	Personnel
Nombre d'entretiens	877	91	579	207
Nombre de personnes	1464	91	601	772
Nombre de phrases-témoins	8692	987	5347	2358
CONDITIONS DE TRAVAIL	15,09%	6,69%	12,55%	24,39%
ORGANISATION DU TRAVAIL	21,48%	22,90%	21,90%	19,93%
COMMUNICATION – COORDINATION – CONCERTATION	18,26%	19,76%	18,68%	16,67%
GESTION DU TEMPS	11,69%	8,61%	12,16%	11,67%
FORMATION INTEGREE	8,09%	6,48%	8,06%	8,82%
MISE EN ŒUVRE STRATEGIQUE	25,39%	35,56%	26,63%	18,32%

Le regroupement des 8692 phrases-témoins collectés et imputés dans les thèmes présentés permet d'observer différentes tendances. La population « personnel » s'exprime majoritairement sur le thème « conditions de travail », alors que les populations « Direction » et « Encadrement hiérarchique » le font sur la « mise en œuvre stratégique ». Concernant le thème « formation intégrée », il s'agit cette fois d'une tendance convergente (et non spécifique) entre les populations : elles abordent ce thème de manière minoritaire par rapport aux autres.



La forme graphique ci-dessus illustre les premières tendances décrites et fait apparaître l'importance du rôle d'intermédiation de l'encadrement (Saulnier, Le Saout, 2002 ; Trouvé, 1998) : il est la courroie de transmission entre les populations « Direction » et « Personnel » sur les thèmes « conditions de travail » et « mise en œuvre stratégique ».

2.4. La restitution de l'audit social

La troisième étape du processus d'audit social concerne sa restitution en trois grandes étapes : la présentation de l'audit, puis l'élaboration et la présentation d'un avis d'expert. Les connaissances contingentes et génériques présentées ci-après s'appuient principalement sur les étapes de déroulement des entretiens et de leur exploitation :

		Connaissances Contingentes	Connaissances Génériques	
RESTITUER	C33	Certaines caractéristiques environnementales (internes et/ou externes) ne rendent pas pertinente la présentation des convictions fortes de l'intervenant-chercheur (Cas A)	G33	L'avis d'expert est une analyse au second degré permettant à l'intervenant-chercheur d'exposer sa conviction par rapport à l'audit réalisé
	C32	La forte d'inertie exceptionnelle de certaines organisations rend difficile le déclenchement d'un choc culturel (Cas B)	G32	Restituer l'audit social provoque auprès des acteurs un choc culturel lié à l'analyse dysfonctionnelle
	C31	Organiser la restitution des résultats auprès de l'ensemble des acteurs du secteur audité (Cas C)	G31	Organiser la restitution des résultats auprès de l'ensemble des personnes interviewées

La connaissance « C31 » marque une profonde évolution des acteurs depuis le démarrage des expérimentations étudiées. De contrainte-sanction, la réalisation d'un audit semble devenir une opportunité-récompense. Ainsi, les acteurs non rencontrés éprouvent non pas un soulagement mais une forme de frustration qui semble s'adoucir dès lors qu'ils sont conviés à la restitution des résultats. La connaissance « C32 » traduit le désarroi stratégique des acteurs : la multiplicité des audits et autres conduites de changement avortés ont renforcé leur insensibilité aux difficultés rencontrées. Enfin, la connaissance « C33 » représente la prise en compte de situations internes et/ou externes particulièrement turbulentes. Si l'intervenant-chercheur doit se garder d'une trop grande influence de son champ d'étude sur ses réflexions, il doit également prendre en compte les situations complexes rencontrées par les acteurs. Face à des situations exceptionnelles, il se doit de reporter l'exposé de ses convictions à des moments plus favorables.

Les connaissances contingentes « C31, C32 et C33 » pourraient-elles devenir des connaissances génériques ? Des expérimentations complémentaires sur une durée aussi longue que la première série pourraient confirmer : leur statut de connaissances génériques et/ou leur capacité à faire émerger des connaissances génériques périphériques.

Conclusion

La production de connaissances est une recherche de vérité que l'on souhaiterait universelle et intemporelle. Mais la multiplication des illusions, ces erreurs de l'esprit qui font prendre des apparences pour des réalités, doit inciter le chercheur à la précaution. La quête de connaissances est un signe de sa propre ignorance et les connaissances durement acquises ne peuvent être qu'une intention scientifique : ces dernières – les connaissances – ne constituent pas un *Codex* certain, complet et immuable. Plus qu'une contrainte, cette posture d'esprit est une opportunité pour rendre les connaissances utiles pour préparer l'avenir et non pour enrichir le passé. Les connaissances sont des hypothèses permanentes pour lesquelles un engagement dynamique du chercheur est nécessaire : les connaissances sont-elles contingentes ou génériques ? Dans le premier cas, le chercheur les imagine réelles, complètes et stables pour un champ donné et un seul ; dans le second cas, il leur attribue une vocation universelle.

Appliqué à l'audit social, ce principe a permis de dégager des connaissances contingentes (spécifique à une organisation) et génériques (convergentes à l'ensemble des organisations). De manière non exhaustive, les connaissances G11 à G33 décrivent un processus d'audit social générique alors que les connaissances C11 à C33 présentent un processus contingent. La poursuite de nouvelles expérimentations sur une période aussi importante que la première (de 1995 à 2005) pourrait probablement modifier le paysage des connaissances décrites. Si ces nouveaux travaux nécessitent beaucoup d'énergie et de coopération, ils justifient toute la noblesse et l'intérêt du métier de chercheur : pour ce dernier, la quête de connaissances est infinie.

BIBLIOGRAPHIE

- ALAIN (1985 [1932 à 1938]), *Propos sur les pouvoirs – Eléments d'éthique politique*, Gallimard – Folio essais, 371 pages.
- ARENDE H., (1996 [1^{ière} publication 1971 ; Editions Tierce pour la traduction française, 1993]), *Considérations morales*, Rivages Poche-Petite bibliothèque, 79 pages.
- BACHELARD G. (2004 [1949]), *Le rationalisme appliqué*, PUF – Collection Quadrige Grands Textes, 215 pages.
- BOUDON R. (2004), *Pourquoi les intellectuels n'aiment pas le libéralisme*, Odile Jacob, 247 pages.
- CLAUSEWITZ (VON) C. (1999 [1832]), *De la guerre*, Perrin, 349 pages.
- DAVID, A (2000) « La recherche-intervention, cadre général pour la recherche en management ? » in *Les nouvelles fondations des sciences de gestion*, (Coord. David, A Hatchuel, A & Laufer, R), Vuibert, pp. 193-211.
- EINSTEIN A. (1979), *Comment je vois le monde*, Flammarion, 243 pages.
- GRANGER G.-G. (1994), *Formes opérations objets*, Edition Mathesis, 402 pages.
- LIVIAN, Y-F (2003) « L'intervention en entreprise », in *Encyclopédie des ressources humaines* (Coord. Allouche, J.), Vuibert, pp. 769-777.
- LOUART, P (1995) *Succès de l'intervention en gestion des ressources humaines*, Liaisons.
- MERLEAU-PONTY M. (2001 [1960]), *Signes*, Gallimard – Folio essais, 562 pages.

- NIETZSCHE F. (2000 [1886]), Par-delà le bien et le mal – Prélude à une philosophie de l'avenir, Le livre de poche, 415 pages
- NIETZSCHE F., (1994 [1872]), La naissance de la tragédie ou hellénisme et pessimisme, Le livre de poche, 218 pages.
- PATUREL R., VOYANT O. (2004), Noblesse et intérêt du métier de chercheur, in, Traversée des frontières entre méthodes de recherche qualitatives et quantitatives, Actes colloque AOM Research Methods Division (Volume 1), pp. 549-569.
- PLANE, J-M (2000) Méthodes de recherche-intervention en management, L'Harmattan, 256 pages.
- PLATON (1981), La République – Livre VII, Les intégrales de philo, 110 pages.
- SAULNIER J.-P., LE SAOUT R. (2002), L'encadrement intermédiaire. Les contraintes d'une position ambivalente, L'Harmattan, 187 pages.
- SAVALL H., ZARDET V. (2003 [1987]), Maîtriser les coûts et les performances cachés, Economica (4ième édition), 410 pages.
- SAVALL H., ZARDET V. (2004), Recherche en Sciences de Gestion : Approche Qualimétrique – Observer l'objet complexe, Economica, 432 pages.
- SCHOPENHAUER A. (2004), Le Monde comme volonté et comme représentation, PUF – Collection Quadrige grands textes, 1434 pages.
- SEN A. (2005), La démocratie des autres – Pourquoi la liberté n'est pas une invention de l'occident, Manuels Payot, 86 pages.
- SLAMA A.-G. (2002 [1995]), La régression démocratique, Perrin, 223 pages.
- SPINOZA (DE) B. (1954 [1677]), L'éthique, Gallimard – Collection Folio Essais, 399 pages.
- THIETART, R-A (2003) Méthode de recherche en management, Dunod, 537 pages.
- TROUVE P. (1998), Le devenir de l'encadrement intermédiaire. Entre marché du travail, gestion d'entreprise et transitions identitaires, La documentation Française – INSEE – Collection Cahier travail et emploi, 241 pages.
- VOYANT O. (2003), The concept of democracy cannot be dissociated from the company, Academy Of Management, Management Consulting Division, Annual Meeting, Seattle, USA, August 4-6, 13 p.
- WEBER M. (1963 [1959]), Le savant et le politique, Editions 10/18, 223 pages.