



HAL
open science

Comprendre l'autorité dans les organisations : une méthode par imbrication

Emmanuel Wathelet

► **To cite this version:**

Emmanuel Wathelet. Comprendre l'autorité dans les organisations : une méthode par imbrication. 2012. hal-01005228

HAL Id: hal-01005228

<https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01005228>

Submitted on 12 Jun 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Comprendre l'autorité dans les organisations : une méthode par imbrication

Article présenté dans le cadre du séminaire du Lasco Communication & narratologie à Louvain-la-neuve, le 14 décembre 2012

Emmanuel Wathelet, PhD Student, UCL - Université Catholique de Louvain (Mons, Belgium), Lasco (Laboratory for the Analysis of Organizational Communication Systems)
emmanuel.wathelet@uclouvain.be

La lisibilité de l'autorité dans les organisations se complique lorsque la structure hiérarchique n'est pas soutenue par un organigramme précis. Des phénomènes d'autorité peuvent également apparaître en des lieux et à des instants dont ne rend pas compte la hiérarchie formelle (Diefenbach & Sillince, 2011). À partir de l'exemple de Wikipédia, l'encyclopédie libre sur Internet, cet article propose un outil méthodologique utile au chercheur et au praticien de la communication pour extraire les figures d'autorités dans les organisations, indépendamment du statut formel des acteurs concernés.

L'approche empruntée se fonde sur les théories considérant l'organisation comme un processus (Weick, 1980) constitué par et à travers la communication (e.a. Ashcraft, Kuhn, & Cooren, 2009). L'autorité est y considérée comme un acte linguistique de « mise en présence » dans le discours (Benoit-Barné & Cooren, 2009).

Sur Wikipédia, une série de décisions doivent être prises sans que personne n'en ait reçu le mandat formel : de nombreuses règles, comme par exemple celles donnant un cadre à l'admissibilité des articles, sont ainsi régulièrement co-construites par les Wikipédiens. Sur Wikipédia, il n'y a, *a priori*, pas de structure hiérarchique (e.a. Auray, Hurault-Plantet, Poudat, & Jacquemin, 2009; Forte & Bruckman, 2008; Kriplean, Beschastnikh, McDonald, & Golder, 2007). Les pouvoirs spéciaux accordés

après un vote à certaines catégories d'utilisateurs ne concernent normalement¹ que l'usage d'outils techniques. Pour autant, de nombreuses autorités sont à l'œuvre sur l'encyclopédie, sans quoi les décisions ne pourraient se prendre.

Dans l'objectif d'analyser l'ensemble des micro-processus qui composent la vie organisationnelle quotidienne dans ce type d'organisations, il faut d'une part reconnaître les acteurs légitimes – c'est-à-dire ceux *qui détiennent l'autorité* ; et, d'autre part, déterminer comment ces acteurs particuliers agissent – c'est-à-dire *leur auteurité*. L'autorité est figurée (Cooren, 2010b) dans les conversations entre les acteurs, là où l'auteurité désigne essentiellement la prise d'initiative de ces mêmes acteurs. Dans ce modèle, ce n'est donc pas le statut qui autorise l'action mais l'action qui rend l'autorité légitime. L'autorité des acteurs multiples laisse place, à mesure que des décisions se prennent, à un texte organisationnel anonymisé. Dans cette dernière étape, la plurivocité des acteurs a permis, grâce à la disparition de l'auteur (Barthes, 1968; Compagnon, 2002; Foucault, 1969) l'univocité de l'organisation, devenue, en tant que telle, une figure d'autorité (Taylor & Van Every, 2010).

Avant de développer concrètement une méthodologie d'analyse des figures d'autorité dans les organisations, j'explore dans les paragraphes qui suivent la notion d'autorité pour définir ensuite les conditions d'apparition d'un *auteur organisationnel*.

1. L'autorité et la subordination

Traditionnellement, l'autorité est envisagée dans le cadre d'une relation asymétrique impliquant nécessairement la subordination (Charmettant, 2012). Weber (1971) définit trois sources légitimes d'autorités : l'autorité traditionnelle fondée sur la validité des habitudes et où la tradition prévaut ; l'autorité charismatique basée sur la croyance en des capacités exceptionnelles détenues par un individu particulier ; l'autorité rationnelle-légale, dominante dans nos sociétés contemporaines, qui implique une hiérarchie claire, des salaires fixes et conformes aux compétences des individus, ainsi qu'un système de carrière et donc d'opportunités de promotion (Luhman, 2006).

Dans un article portant sur la démocratie organisationnelle, Luhman (2006) suggère un quatrième type d'autorité légitime qu'il nomme « rationnelle-collective ». Les organisations basées sur l'autorité rationnelle-collective remplissent certaines conditions particulières. Par exemple, l'accès à l'information organisationnelle est garanti à tous les membres ; il existe un sentiment de solidarité en adéquation avec les besoins de la communauté ; les acteurs ont le contrôle sur leurs propres tâches ; des systèmes garantissent la protection des individus contre les abus ; les acteurs doivent

¹ Dans la mesure où cette question a été l'objet de discussions vives sur l'encyclopédie et a, par suite, donné lieu à la création d'une nouvelle règle permettant, sous certaines modalités, de contester le statut des administrateurs.

agir avec tolérance et respect vis-à-vis des minorités et des opinions dissidentes (Luhman, 2006).

Les organisations fonctionnant sur le principe d'autorité rationnelle-collective s'articulent autour de la négociation des points de vue. Les conversations y jouent un rôle organisant fondamental (e.a. Hardy, Lawrence, & Grant, 2012; D. Robichaud & Benoit-Barné, 2010; Daniel Robichaud, Giroux, & Taylor, 2004; Taylor, Cooren, Giroux, & Robichaud, 1996). Il en résulte que l'autorité des acteurs et l'autorité de l'organisation se réalisent à travers les conversations.

L'autorité *des acteurs* se produit par la convocation de figures d'autorité dans les argumentations, ce que Cooren (2010b) nomme « effets de ventriloquie ». L'autorité *organisationnelle* se produit grâce à l'auteurisation d'un discours organisationnel univoque (Taylor & Van Every, 2010) – pouvant être une règle, une charte, une recommandation, etc. ; lesquelles pourront être ensuite convoquées dans de nouvelles conversations et appuyer l'argumentation des acteurs négociant leur autorité. La méthodologie appliquée à des entretiens narratifs montre comment il est possible de faire émerger empiriquement ces deux types d'autorité et comment ces deux autorités s'articulent entre elles.

2. L'auteur organisationnel

Comme annoncé plus haut, les acteurs jouent, individuellement, un rôle fondamental dans la réalisation d'une autorité rationnelle-collective. La dimension rationnelle implique la référence aux règles et l'usage de l'argumentation. La dimension collective suppose l'interaction et la négociation des points de vue. La littérature portant sur les conversations organisationnelles s'est peu focalisée sur la place qu'occupe l'acteur-auteur dans ces interactions. Une recherche approfondie du terme « auteur » (*author*) dans la littérature propre à la recherche en communication des organisations donne peu de résultats, qu'elle soit francophone ou anglophone. Il faut cependant relever l'ouvrage coordonné par John Shotter (1993), lequel considère le manager comme un « auteur pratique » (*practical author*) dont la mission est de restaurer le sens lorsque la situation est devenue illisible aux yeux des parties en présence. Cependant, l'autorité y est envisagée comme étant asymétrique. Pour intéressant qu'il soit, le concept d'auteur pratique ne s'applique pas facilement aux organisations basées sur une autorité rationnelle-collective. Le n°16 d'*Études de communication*, coordonné par Sophie Pène et Pierre Delcambre, était bien consacré aux « Pratiques d'écriture et champs professionnels », mais les chercheurs continuaient de considérer l'auteur comme « un thème de lancement qui restera latent ». Dans la littérature dont j'ai pu prendre connaissance, le contenu portait donc sur le produit des interactions comme la parole (talk), le discours, la conversation, la narration...mais rarement sur la personne (unique ou multiple, physique ou institutionnelle) *auteur* de ces paroles, discours, conversations, narration.

En réalité, l'importance des textes *La mort de l'auteur* (Barthes, 1968) et *Qu'est-ce qu'un auteur ?* (Foucault, 1969) demeure inchangée depuis la rupture qu'ils ont occasionnée à la fin des années 60'. Il importe de s'intéresser à ces deux textes non seulement pour la radicalité de celui de Barthes que pour les ouvertures établies par Foucault.

À un an d'intervalle dans les années '60, Roland Barthes et Michel Foucault écrivent sur l'auteur. « La mort de l'auteur » (Barthes, 1968) et l'essai « Qu'est-ce qu'un auteur ? » (Foucault, 1969) sont construits sur l'idée post-structuraliste (Bennett, 2005) que le focus habituel fait sur l'auteur (et sur ses intentions) n'aurait pas démontré sa pertinence comme lentille propre à appréhender des travaux littéraires. Dans un même mouvement, les deux essayistes évacuent l'auteur tout en le réhabilitant : sans l'auteur, l'écriture ne pourrait être, pour Barthes (1968), « destruction de toute voix, de toute origine » (car on ne peut détruire ce qui n'existe pas), là où Foucault concentre sa réflexion sur l'auteur *en tant que fonction* : l'auteur est nécessaire comme principe de cohérence (qui est « Homère », sinon plusieurs auteurs qui s'y rassemble...) L'auteur comme source d'un texte qui a vocation à faire disparaître la voix de l'auteur et l'auteur comme principe de cohérence sont deux notions traduisibles dans un contexte organisationnel : cela signifie que les textes organisationnels sont légitimes parce que leur origine apparaît cohérente. Ainsi, les textes comme les règles, les chartes, les décisions, etc. ont été pensées et rédigées (*auteurisées*) par des auteurs (des managers dans des organisations classiques, différents acteurs dans des organisations construites sur une autorité rationnelle-collective). Ces auteurs organisationnels prennent la responsabilité de ces textes (donc en assurent la cohérence) mais ne les signent pas (donc les auteurs disparaissent). Les textes disposent d'une agence qui leur est propre et qui ne dépend plus des intentions originelles des auteurs, ni de leur identité (Cooren, 2004, 2010a). N'importe quel texte organisationnel peut être sorti de son contexte et verra sa signification, au sens de Compagnon (2002), transformée, mise à jour ou renforcée. C'est particulièrement vrai dans le cas d'organisations comme Wikipédia où tout le monde a potentiellement accès à l'ensemble des archives et des historiques des discussions. Autrement dit, l'autorité de ces textes et celles des auteurs qui en sont à l'origine ne dépendent pas de statuts formels et ne s'inscrivent pas dans un organigramme hiérarchique spécifique. En ce sens, le concept d'*auteur organisationnel* permet de lire l'autorité dans tout type d'organisation, dont celle construite sur l'autorité rationnelle-collective.

La discussion théorique sur l'auteur organisationnel permet de décrire un ensemble de conditions propices à son émergence. Il est également nécessaire de décrire les conditions menant à la disparition de l'auteur au profit d'un discours anonymisé.

- Selon Barthes (1968), un auteur porte avec lui un projet (lequel est matérialisé par la cohérence de ses propos). Au début de tout processus organisationnel, comme la création d'un règle, les intentions de l'auteur organisationnel ont par conséquent une influence réelle. Bien entendu, de

multiples auteurs charrient de multiples intentions qui se rejoignent mais aussi s'opposent.

- L'auteurité apparaît dans une situation transdiscursive (Foucault, 1969) où les textes se répondent entre eux par l'argumentation. Ces situations peuvent s'observer directement par l'analyse conversationnelle ou indirectement par les entretiens narratifs.
- L'auteur organisationnel est responsable de ses écrits et le garant de son intégrité. Il s'expose à la sanction en cas de manquement aux règles de l'organisation.
- En accord avec l'étymologie du mot, l'auteur est valorisé comme individu. Les initiatives personnelles sont, par conséquent, plébiscitées (Barthes, 1968; Foucault, 1969).
- La cohérence des propos entre plusieurs interventions d'un auteur est attendue de même que la fermeture du sens (Barthes, 1968; Foucault, 1969).

Selon ces différents points, l'auteur *disparaitrait* au profit d'un discours organisationnel dès l'instant où un texte ne serait plus le reflet d'un auteur mais le compromis de différents points de vue, obtenu par l'action de différents auteurs. Sur Wikipédia, différents contributeurs ont donc pratiquement effectué une série de modifications sur un texte. Ces *actions* (initiatives) se concluent sur un texte qui prend la forme du compromis. Le texte résultant ne s'inscrirait plus dans une situation transdiscursive (le texte est au-delà des argumentations, il en est le résultat) tout en restant potentiellement sujet à une renégociation continue (dans la mesure où il n'y a pas de fermeture du sens dans une organisation *toujours déjà* négociée). Finalement, l'organisation comme entité est responsable du discours organisationnel et le collectif anonyme est plus valorisé que l'individu.

La construction d'un texte organisationnel (comme une règle) met donc en évidence une dynamique d'autorité allant des individus vers le collectif et d'une négociation permanente à une relative stabilité, portant en elle le germe de la renégociation permanente.

3. Des schémas d'imbrication comme outils d'expression de l'autorité

L'analyse qui suit illustre une méthodologie d'extraction des figures d'autorité à partir d'entretiens narratifs. Le concept d'auteurité est ici appliqué empiriquement à la narration que font a posteriori des acteurs impliqués dans la construction d'une règle sur Wikipédia. Deux objectifs sont ainsi poursuivis : d'une part, faire émerger les figures d'autorité telles qu'exprimées par des auteurs organisationnels et, d'autre part, appréhender les mécanismes par lesquels des textes organisationnels dé-auteurisés ont eux-mêmes de l'autorité (Vasquez, *à paraître*).

Le corpus analysé et dont je présente un extrait ci-dessous est composé de onze entretiens narratifs (P. B. Czarniawska, 2004) de Wikipédiens ayant pris des responsabilités dans la création d'une nouvelle règle dont l'histoire a montré son importance pour l'organisation. La narration offre un aperçu détaillé de la co-construction du phénomène organisant en interaction (Giroux & Marroquin, 2005) en ce qu'elle se focalise sur les processus et, par conséquent, sur les liens entre les événements – c'est-à-dire, la mise en intrigue (P. B. Czarniawska, 2004; Czarniawska-Joerges, 1999).

Tous les Wikipédiens interviewés étaient porteur d'un projet cohérent, défendu par leur argumentation. En outre, ils devaient respecter des règles déjà établies, sous peine de sanction. On peut donc considérer qu'ils correspondent parfaitement à la définition que nous avons donnée de l'*auteur organisationnel*. Cependant, leur autorité n'est possible qu'à travers la *présentification*, c'est-à-dire en rendant présent d'autres sources d'autorité dans l'interaction (Benoît-Barne & Cooren, 2009). Cette approche est basée sur une conception de l'autorité qui distingue l'*agent* du *principal* (Benoît-Barne & Cooren, 2009, p.9) :

« Comme le rappelle Taylor et Van Every (2000), une façon d'utiliser le terme agent consiste à pointer que ce dernier agit pour un principal, c'est-à-dire, que lorsqu'il, elle, ou « ça » accomplit une action X, c'est aussi le principal il, elle ou « ça » qu'il représente qui devrait être considéré comme accomplissant l'action X ».

Autrement dit, la légitimité de l'autorité d'un auteur organisationnel vaut parce qu'il met en présence, dans son argumentation, d'autres autorités déjà légitimes. Par exemple, un Wikipédien peut se référer à une précédente règle ou aux piliers fondateurs de Wikipédia pour supporter l'une ou l'autre position. En revanche, la relation agent/principal est envisagée par Benoît-Barne et Cooren (2009) comme un processus à deux étapes. Je suggère d'aller plus loin en montrant que l'autorité est composée de plusieurs relations agent/principal imbriquées les unes aux autres et qu'il est possible de mettre en évidence ces imbrications par l'analyse d'entretiens narratifs.

4. Recueillir le récit d'un changement organisationnel

Sur Wikipédia, un administrateur dispose de pouvoirs spéciaux, acquis par voie de vote, et qui ne peuvent être utilisés pour des raisons éditoriales – ce qui, de facto, devrait exclure l'idée de « hiérarchie » entre les contributeurs. Par exemple, un administrateur pourra bloquer une page Wikipédia en écriture si cette dernière est constamment vandalisée (des critères précis existent pour définir le vandalisme sur Wikipédia). Cependant, entre 2010 et 2012, de nombreux contributeurs ont reproché le fait que certains administrateurs abusaient de leurs pouvoirs et qu'il n'existait aucune procédure pour destituer un administrateur. Les citations qui suivent sont des

extraits des entretiens menés avec des Wikipédiens. Ils racontent l'histoire de la création d'une règle visant à concevoir une procédure de destitution des administrateurs en cas d'abus.

Les entretiens narratifs ont pour objectif de recueillir les différents récits personnels de ce changement organisationnel, lequel doit être suffisamment « dramatique » (*dramatic*) pour maintenir l'intérêt dans le temps et l'espace (B. Czarniawska, 2009). Il faut de ce fait tenir compte du moment de l'entretien et de la distance d'avec l'événement vécu. Un événement qui paraissait sans importance devient, avec du recul, kairotique (Lambotte, F. Meunier, 2011), pouvant même être mythologisé (B. Czarniawska, 2009).

Voici l'extrait d'un entretien d'un Wikipédien s'exprimant à propos de l'importance de la création de la règle permettant de destituer les administrateurs :

« Ce n'est pas normal que X ne puisse pas être remis en cause. En fait, avec la nouvelle règle, il serait contesté tout de suite, avec la nouvelle procédure, je ne lui donne pas trois mois pour être contesté, et je suis sûr du résultat ! »

Comme nous allons le voir, l'interviewé articule les différentes autorités à l'œuvre dans un changement organisationnel par la mise en récit et à travers la présentification (Benoit-Barne & Cooren, 2009).

5. Les acteurs organisationnels et leur autorité

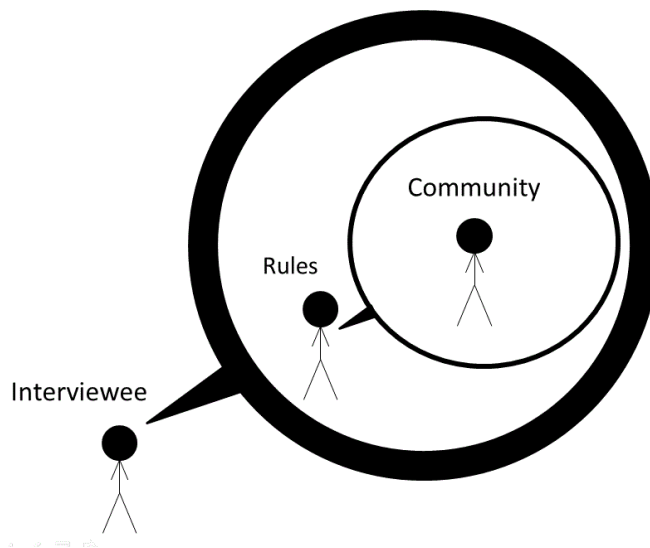
Les « principaux » décrits plus haut sont des acteurs (ou des *actants*) organisationnels. Ces derniers peuvent être des humains (comme des contributeurs, des groupes de personnes, des administrateurs, etc.) ou des non-humains (comme des règles, des chartes, des recommandations, etc.) au sens de Latour (Akrich, Callon, & Latour, 2006). Comme le rappelle Czarniawska, citant Greimas, (B. Czarniawska, 2009), un actant *accomplit* ou *subit* un acte. Dans notre modèle, l'autorité est conséquent de l'action. Benoît-Barne et Cooren (Benoit-Barne & Cooren, 2009) mentionnent d'ailleurs que « l'agence et l'autorité sont des éléments toujours partagés et que c'est précisément parce qu'ils sont partagés que certains agents [...] finissent par être plus puissants et à acquérir plus d'autorité que les autres ». Il en découle que pour faire émerger les figures d'autorité, il faut savoir *qui agit*, c'est-à-dire, quels sont les « *principaux* » (les actants) représentés par les « *agents* » (les interviewés).

Pour faire émerger l'agent et les différents actants organisationnels impliqués dans le récit, il faut traduire l'élément pertinent du récit en mettant en évidence l'imbrication des autorités. L'exemple précédent doit être traduit de la façon suivante :

« Je pense que la nouvelle procédure permettra à la communauté de contester l'administrateur X. »

Le « je » est celui de l'interviewé, c'est-à-dire de l'*auteur organisationnel* ou encore de l'*agent*. Son autorité s'accomplit dans la mise en présence, dans son récit, de différents acteurs organisationnels : un non-humain (la procédure) et un actant multiple (la communauté). Il est important de noter que l'actant « communauté » était exprimé de façon implicite, à travers la forme passive « serait contesté » et « être contesté ». L'« administrateur » est l'actant sur qui porte les phénomènes d'autorité. Les actions d'autorité sont de deux types distincts. D'une part, elles concernent la capacité de jugement d'un agent (je **pense** que) ; d'autre part, elles signifient des actions concrètes (**permettre** de faire quelque chose, **contester** un administrateur).

Le schéma d'imbrication des autorités se représente de la façon suivante :



6. Implications théoriques et pratiques

Empiriquement, les schémas d'autorité mettent en évidence que l'autorité ne provient pas nécessairement d'un statut et n'est non plus ancrée dans un seul acteur. En réalité, les phénomènes d'autorités sont complexes et constitués de plusieurs niveaux. Dans l'illustration qui précède, l'autorité de l'agent s'appuie en premier lieu sur celle de la règle (*principal*). Cependant, cette dernière est ineffective si elle n'est pas mise en œuvre par la communauté. La visualisation des imbrications est rendue possible par la mise en récit des interviewés qui, en étant auteurs organisationnels, articulent les différentes autorités à l'œuvre dans un changement organisationnel. L'ensemble des différents entretiens réalisés par le chercheur ou l'auditeur de communication permet d'offrir une lecture non plus singulière mais généralisante des phénomènes d'autorité, même dans une organisation horizontale. Il s'agit toujours d'une *disparition de*

l'auteur au profit d'un discours sur l'autorité plus large – que ce soit dans le vécu de l'organisation ou dans son récit.

D'un point de vue théorique, cette recherche montre que la présentification de l'autorité (Benoit-Barne & Cooren, 2009) en contexte organisationnel est un processus à plusieurs étapes, imbriquées l'une dans l'autre. Ainsi, l'interviewé est un agent qui *auteurise* un phénomène global d'autorité. Ce faisant, il convoque un principal - dans le cas illustré, il s'agit de la règle. Cependant, cette règle devient elle-même, dans le récit, un nouvel agent convoquant un autre principal (la communauté), sans lequel elle est inopérante. Dans cette perspective, l'autorité est appréhendée comme un phénomène complexe, mettant en jeu différents actants humains et non-humains et qui n'ont ni le même rôle ni la même place, tout en demeurant, pour l'auteur qui les convoque, nécessaires à son accomplissement.

Bibliographie

- Akrich, M., Callon, M., & Latour, B. (2006). *Sociologie de la traduction: textes fondateurs* (Collection., p. 69). Paris: Translabor Presses des Mines.
- Ashcraft, K. L., Kuhn, T. R., & Cooren, F. (2009). 1 Constitutional Amendments: "Materializing" Organizational Communication. *The Academy of Management Annals*, 3(1), 1–64. doi:10.1080/19416520903047186
- Auray, N., Hurault-Plantet, M., Poudat, C., & Jacquemin, B. (2009). La négociation des points de vue. *Réseaux*, 154(2), 15. doi:10.3917/res.154.0015
- Barthes, R. (1968). La mort de l'auteur. *Le bruissement de la langue*. Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?q=barthes+la+mort+de+l'auteur#0>
- Bennett, A. (2005). *The Author* (Routledge., pp. 3–28). Taylor & Francis. Retrieved from <http://www.amazon.fr/The-Author-ebook/dp/B000OI0GQG>
- Benoit-Barne, C., & Cooren, F. (2009). The Accomplishment of Authority Through Presentification: How Authority Is Distributed Among and Negotiated by Organizational Members. *Management Communication Quarterly*, 23(1), 5–31. doi:10.1177/0893318909335414
- Benoit-Barné, C., & Cooren, F. (2009). The Accomplishment of Authority Through Presentification How Authority Is Distributed Among and Negotiated by Organizational Members. *Management Communication* Retrieved from <http://mcq.sagepub.com/content/23/1/5.short>
- Charmettant, H. (2012, September 1). Distinguer l'autorité du pouvoir par la légitimité. *Cahiers d'économie Politique / Papers in Political Economy*. L'Harmattan. Retrieved from http://www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=CEP_062_0037

- Compagnon, A. (2002). *Qu'est-ce qu'un auteur?* Cours de l'université de Paris-Sorbonne. Retrieved from www.fabula.org/compagnon
- Cooren, F. (2004). Textual Agency: How Texts Do Things in Organizational Settings. *Organization*, 11(3), 373–393. doi:10.1177/1350508404041998
- Cooren, F. (2010a). Comment les textes écrivent l'organisation. Figures, ventriloquie et incarnation. *Études de communication*, 34(1), 210.
- Cooren, F. (2010b, June 1). Comment les textes écrivent l'organisation. Figures, ventriloquie et incarnation. *Études de communication*. Groupe d'Études et de Recherche Interdisciplinaire en Information et Communication de l'Université Lille 3. Retrieved from <http://www.cairn.info/revue-etudes-de-communication-2010-1-page-23.htm>
- Cooren, F. (2010c, September 15). Comment les textes écrivent l'organisation. Figures, ventriloquie et incarnation. *Études de communication*. Université Lille-3. Retrieved from http://www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=EDC_034_0023
- Czarniawska, B. (2009). Emerging Institutions: Pyramids or Anthills? *Organization Studies*, 30(4), 423–441. doi:10.1177/0170840609102282
- Czarniawska, P. B. (2004). *Narratives in Social Science Research* (1st ed., p. 168). London: Sage Publications Ltd.
- Czarniawska-Joerges, B. (1999). *Writing management: Organization theory as a literary genre*. Oxford University Press, USA.
- Diefenbach, T., & Sillince, J. A. A. (2011). Formal and Informal Hierarchy in Different Types of Organization. *Organization Studies*, 32(11), 1515–1537. doi:10.1177/0170840611421254
- Forte, A., & Bruckman, A. (2008). Scaling Consensus: Increasing Decentralization in Wikipedia Governance. *Hawaii International Conference on System Sciences, Proceedings of the 41st Annual* (p. 157). doi:10.1109/HICSS.2008.383
- Foucault, M. (1969). Qu'est-ce qu'un auteur? *Dits et écrits, 1954-1988* (pp. 789–821). Gallimard.
- Giroux, N., & Marroquin, L. (2005). L'approche narrative des organisations. *Revue française de gestion*, (6), 15–42. Retrieved from http://www.cairn.info/article.php?ID_ARTICLE=RFG_159_0015
- Hardy, C., Lawrence, T. B., & Grant, D. (2012). Discourse and Collaboration: The Role of Conversations and Collective Identity. *The Academy of Management Review*, 30(1), 58–77.
- Kriplean, T., Beschastnikh, I., McDonald, D. W., & Golder, S. A. (2007). Community, consensus, coercion, control: cs* w or how policy mediates mass participation. *GROUP '07 Proceedings of the 2007 international ACM*

conference on Supporting group work (pp. 167–176). New-York: ACM.
doi:10.1145/1316624.1316648

- Lambotte, F. Meunier, D. (2011). From bricolage to thickness: mobilizing kairotic time and action nets in a narrative approach to the research practice. *Qualitative Research in Organizations and Management* 2.
- Luhman, J. (2006). Theoretical postulations on organization democracy. *Journal of Management Inquiry*. Retrieved from <http://jmi.sagepub.com/content/15/2/168.abstract>
- Robichaud, D., & Benoit-Barné, C. (2010). L'épreuve de la conversation: comment se négocie la mise en U00F8uvre des normes dans l'écriture d'un texte organisationnel. *Études de communication*, (1), 41–60. Retrieved from http://www.cairn.info/resume.php?ID_ARTICLE=EDC_034_0041
- Robichaud, Daniel, Giroux, H., & Taylor, J. R. (2004). The metaconversation: The recursive property of language as a key to organizing. *The Academy of Management Review*, 29(4), 617–634. doi:10.5465/AMR.2004.14497614
- Shotter, J. (1993). *The Manager as a Practical Author: Conversations for Action. Conversational Realities* (pp. 148–159). London: Sage Publications Ltd.
- Taylor, J. R., Cooren, F., Giroux, N., & Robichaud, D. (1996). The Communicational Basis of Organization: Between the Conversation and the Text. *Communication Theory*, 6(1), 1–39. doi:10.1111/j.1468-2885.1996.tb00118.x
- Taylor, J. R., & Van Every, E. J. (2010). *The situated organization: Case studies in the pragmatics of communication research* (p. 288). Routledge.
- Vasquez, C. (2013). Without texts no authority! Studying the power of texts to act from a distance.
- Weber, M. (1971). *Economie et société*, vol. 1. Paris, Plon. Retrieved from <http://scholar.google.com/scholar?q=max+weber+économie+et+société+1#2>
- Weick, K. E. (1980). *The Social Psychology of Organizing* (2nd ed.). McGraw-Hill Publishing Co. Retrieved from <http://www.amazon.fr/dp/0075548089>

