



## À LA RECHERCHE D'UNE ONTOLOGIE DE L'ORGANISÉ RÉCIT D'UN PARCOURS INTELLECTUEL

Nicolas Bencherki

Université de Montréal

### Résumé :

La littérature en sciences des organisations reconnaît que son concept central – l'organisation elle-même – est difficile à délimiter. Nous suggérons, avant de proposer une humble tentative de définition, de regarder les organisations différemment : plutôt que de chercher le matériau dont elles sont composées (humains, documents, bâtiments, etc.), il faut reconnaître qu'elles sont faites de tout cela en même temps, et que leur originalité réside dans la manière dont ces éléments sont assemblés. Particulièrement, notre avis est que la *propriété* est l'une des bases de l'ontologie de l'organisation. À travers le langage, des règles de propriété lient des actions, des objets et des humains ensemble et la particularité du discours spécifiquement organisationnel est de référer, de manière récursive, à ces règles.

Mots-clés : organisation; hybridité; propriété; appropriation; attribution; ontologie de l'organisation; discours organisationnel; règles.

### Abstract:

Organization science literature acknowledges that the boundaries of its central concept – the organization itself – are hard to trace. Before trying out a humble definition, we suggest approaching organizations differently. Instead of searching for their composite pieces (humans, documents, buildings, and so on), we need to acknowledge that they are made up of all those things and that their originality lies instead in the way those elements are assembled. Specifically, we believe *property* is one of the bases of the ontology of organizations. Through language, property rules link together actions, objects and humans, and the specificity of organizational discourse is to refer, recursively, to those rules.

Keywords: organization; hybridity; property; appropriation; attribution; organizational ontology; organizational discourse; rules.

### Resumen:

La literatura en ciencias de las organizaciones reconoce que su concepto central -

la propia organización - es difícil de delimitar. Sugerimos, antes de proponer una modesta tentativa de definición, observar las organizaciones de un modo distinto: más que de buscar el material del que se componen (humanos, documentos, edificios, etc.), es necesario reconocer que al mismo tiempo están hechas de todo ello, y que su originalidad reside en la manera en que estos elementos se asocian. En particular, nuestra opinión es que la *propiedad* es una de las bases de la ontología de la organización. A través del lenguaje, normas de propiedad unen acciones, objetos y humanos y la particularidad del discurso específicamente organizativo es la de referirse, de manera recurrente, a estas normas.

Palabras clave: organización; hibridez; propiedad; atribución; ontología organizacional; discurso organizacional; normas.

### Qu'est-ce qu'une organisation ?

La plupart des auteurs ayant tenté de définir ce qu'est une organisation ont dû admettre la difficulté de la tâche. Taylor & Van Every (2000), en introduction de leur ouvrage, mentionnent par exemple que :

The quest began with what is on the surface an innocuous enough question: *What is an organization?* But the closer one looks at the literature on organization the less evident the answer to the question becomes (p. ix).

William G. Ouchi (1980, p. 1), pour sa part, répond à la question « What is an organization, and why do organizations exist? », en illustrant la variété des approches qui tentent d'élucider le problème, bien qu'aucune n'y parvienne tout à fait.

Peut-être l'incapacité des différents auteurs à trouver une réponse à la question relève du fait qu'ils tentent de situer l'organisation dans le mode d'existence de la substance, c'est-à-dire de chercher ce que l'organisation est *matériellement*. Or, chercher à savoir « de quoi est composée » l'organisation, dans le sens de trouver de quelle matière elle est faite – discours, humains, bâtiments, etc. – revient en effet à nier le caractère hybride de l'organisation. Cette dernière est pourtant composée de *tous* ces éléments à la fois, tant humains que non-humains (Taylor & Robichaud, 2004; Cooren, Fox, Robichaud & Talih, 2005). S'il n'existe pas une matière dont est composée l'organisation, il faut donc chercher à la définir non pas par *ce* dont elle est faite, mais en cherchant à comprendre *comment* elle est faite, comment ses composantes sont reliées entre

elles. Il faut donc, au sens des catégories aristotéliennes, aller chercher du côté de la *relation* qu'entretiennent ces éléments entre eux plutôt que de la substance.

Changer de mode d'existence ne signifie pas pour autant abandonner la substance et prétendre que l'organisation « flotte » au-delà de la matière, comme un idéal platonicien. Les individus non-substantifs sont en effet nécessairement rendus présents dans des êtres substantifs (Wedin, 2002) : s'il existe des êtres non-substantifs non substantialisés par d'autres êtres, alors ils ne nous sont simplement pas accessibles. En d'autres mots, l'organisation ne peut nous apparaître que dans ses éléments matériels, c'est-à-dire ses murs, ses acteurs humains, etc. – ce n'est ni un esprit, ni un fantôme. Cependant, elle n'est pas uniquement la somme de ces éléments : elle est la relation entre ces choses que nous cherchons à comprendre.

Parler de la relation plutôt que de la substance nous mène du côté de la philosophie processuelle d'Alfred N. Whitehead, Henri Bergson et Gilbert Simondon. Ces penseurs ont été précédés par Gabriel Tarde et, avant lui, par Gottfried Leibniz, en valorisant une pensée monadologiste par laquelle nous allons brièvement faire un détour avant de resituer cette vision de l'être dans notre discussion sur les organisations.

La différence entre une approche substantialiste et une approche relationnelle n'est peut-être pas tant un problème de modes d'existence qu'un problème d'échelles. Que la matière existe n'est pas le problème : il faut cependant comprendre à quel niveau d'analyse il est pertinent de l'invoquer pour comprendre les phénomènes observés. En d'autres termes, il s'agit de décider à quelle échelle se situe l'*individu*. Ainsi, dans sa *Monadologie*, Leibniz (1714) expose le principe des monades, selon lequel il existerait métaphysiquement une entité substantielle infiniment petite, indécomposable, qui serait la base de toute matière. Toute autre matière serait le résultat d'une harmonie préétablie agençant les monades d'une manière ou d'une autre, de façon à composer un autre être, lequel à son tour compose, en se combinant à d'autres êtres, un être plus large et ainsi de suite.

Pour Leibniz, cette composition est possible grâce à une harmonie préétablie, c'est-à-dire une forme d'intervention divine, puisque les monades étant des substances simples, donc sans

parties, elles ne peuvent se combiner à d'autres. Leur existence même est divine, puisqu'elles ne peuvent avoir elles-mêmes été composées d'autres substances plus simples. Gabriel Tarde, dans *Monadologie et sociologie* (1893/1999), rejette une explication de la composition des êtres basée sur une telle harmonie préétablie. Il propose une métaphysique de l'avoir, plutôt que celle de l'être :

Toute la philosophie s'est fondée jusqu'ici sur le verbe Être, dont la définition semblait la pierre philosophale à découvrir. On peut affirmer que, si elle eût été fondée sur le verbe Avoir, bien des débats stériles, bien des piétinements de l'esprit sur place auraient été évités. De ce principe, je suis, impossible de déduire, malgré toute la subtilité du monde, nulle autre existence que la mienne ; de là, la négation de la réalité extérieure. Mais posez d'abord ce postulat : « J'ai » comme fait fondamental, l'eu et l'ayant sont donnés à la fois comme inséparables (p. 43).

Pour Tarde, les deux sens du verbe *être* sont réductibles au verbe *avoir*. Le verbe *être* peut désigner une propriété – mon bras *est* chaud – auquel cas mon bras *possède* la propriété d'être chaud. Par ailleurs, le verbe *être* peut désigner l'appartenance à une catégorie, auquel cas c'est la catégorie qui *possède* l'élément dont il est question. Tarde définit donc l'être par ce qu'il *a* : ses propriétés et ses parties. Il en va déjà ainsi dans les sciences pures, qui reconnaissent qu'un corps étudié est *propriétaire* de ses *propriétés*. Toutefois, Tarde met en garde contre une confusion importante : les *propriétés* d'un corps donné sont elles-mêmes des propriétaires, elles *possèdent* elles aussi des propriétés, des composantes, et ainsi de suite, tant que l'on n'a pas atteint – ce qui serait peu probable – la monade, l'entité ultimement indivisible.

Cette pensée tardienne de l'avoir peut être mieux comprise à la lumière de Whitehead (1929/1979) qui, dans *Process and reality*, décrit les processus par lesquels cet *avoir*, qu'il appelle préhension, permet de former des « sociétés », c'est-à-dire des entités composites, mais ayant une existence propre. Pour Whitehead, le phénomène selon lequel des entités se combinent pour former une nouvelle entité actuelle – un être au sens courant du terme – est la concrescence, par laquelle « la pluralité, qui est l'univers pris en disjonction, devient l'occasion actuelle unique, qui est l'univers pris en conjonction » (Debaise, 2006, p. 27). Chacune de ces nouvelles entités sera à son tour *prise* par une autre, dont elle permettra l'existence.

Pour sa part, Gilbert Simondon (1964; 1989) propose le concept d'*individuation* pour décrire le processus par lequel l'individu, qui est un système – faisant écho à l'individu en tant que société de Tarde, se constitue par la propagation de proche en proche d'une structure. L'individu n'est donc pas l'être premier, mais bien ce qu'il faut expliquer. Comme le fait remarquer Simondon, « La nature dans son ensemble n'est pas faite d'individus et n'est pas non plus elle-même un individu : elle est faite de domaines d'être qui peuvent comporter ou ne pas comporter d'individuation » (1964, p. 73). Cette propagation de proche en proche, qui serait donc le principe par lequel se fait la préhension, n'est pas sans rappeler l'idée d'imitation comme principe de la propagation des comportements, développée par Gabriel Tarde (1890/1999).

La philosophie processuelle nous propose donc une manière particulière d'envisager notre question : pour découvrir ce qu'est l'organisation, il faudrait donc observer non pas l'organisation en elle-même, comme déjà individuée, mais bien les processus par lesquels se fait la préhension, c'est-à-dire la manière dont s'établissent les relations de propriété entre les éléments de l'organisation. Cette idée est similaire à celle développée par Latour (2007), selon qui l'organisation est un système de *finance*, c'est-à-dire un ensemble d'énoncés définissant la *fin* d'une transaction donnée. Latour définit ces énoncés comme des règles de *propriété*, telles que : « Il appartient à telle personne (ou telle chose) de faire telle action. » Lorsque ces règles existent et que chacun fait ce qu'il lui appartient d'accomplir, alors les protagonistes sont *quittes*, ils ne se doivent plus rien. L'organisation existe lorsque ces règles sont connues de tous et permettent aux individus de compléter avec succès les diverses transactions qu'ils entretiennent ensemble.

Nous pourrions étendre l'idée de Latour en ajoutant à ce type d'énoncés ceux qui définissent la propriété au sens courant du terme : « L'objet X appartient à Y » ou encore « La personne X appartient à l'organisation Y ». Si la préhension, dans ce sens courant du terme, existe physiquement (je peux tenir un objet dans ma main), la propriété, pour sa part, ne peut être définie qu'au sein d'une organisation – entreprise, État, etc. – où existent des énoncés définissant cette propriété (ce contrat atteste que je suis propriétaire de cette voiture, bien que je ne la tiens pas dans ma main). La notion de propriété ainsi définie est particulièrement importante dans le

cas qui nous concerne, puisqu'une organisation *possède* toutes sortes de choses et de personnes (ses membres), sans pour autant pouvoir jamais les tenir, au sens premier du terme.

Si nous nous restreignons à définir l'organisation comme un ensemble d'énoncés concernant la propriété, nous serions limités à étudier des organisations humaines, c'est-à-dire où le langage verbal permet de produire des énoncés. Il faudrait donc changer le terme « énoncés » et le remplacer par celui, plus général, de « traces ». L'organisation serait donc un système de traces qui informent de l'appartenance d'un objet ou d'un individu (qui, rappelons-le, est lui-même un tel système) à d'autres objets, individus ou propriétés (notamment *financières* au sens de Latour, 2007).

### **La vision relationnelle dans la littérature en organisation**

La manière de concevoir l'organisation que nous venons d'exposer est compatible avec la littérature récente en communication organisationnelle ou en études des organisations. Ainsi, des auteurs tels que Taylor & Van Every (2000) ou Cooren (2000) établissent la communication comme base de l'*organizing*, c'est-à-dire comme le processus par lequel se crée l'organisation. Cependant, si ces auteurs décrivent le processus, ils ne se prononcent pas sur la nature ontologique du résultat. Ainsi, Tsoukas et Chia (2002), qui se proposent de redéfinir l'ontologie de l'organisation, ne font – mais c'est déjà beaucoup – que plaider pour une vision processuelle de l'organisation, suggérant que le changement en soit le processus fondamental, sans pour autant montrer quel sont les processus par lesquels le changement *crée* l'organisation. Ces travaux ne répondent pas à la question « qu'est-ce que une organisation ? », mais ils nous permettent néanmoins de mieux comprendre ce que peuvent être, concrètement, les mécanismes de la *préhension* dont nous parle, par exemple, Whitehead (1929/1979). Ces mécanismes seraient donc communicationnels, ce qui va dans le sens évoqué en citant Latour (2007), qui propose que ce qui distingue l'organisation d'autres formes d'existants soit des énoncés établissant la possession.

Ces auteurs, cependant, étudient principalement les organisations humaines et, particulièrement, la manière dont la communication verbale permet la formation de l'organisation. Toutefois, ce

sont ces mêmes auteurs qui fournissent peut-être justement une piste pour étendre la définition de l'organisation au-delà des seules organisations humaines. Nous avons déjà montré que Cooren, Fox, Robichaud & Talih (2005) plaident pour une vision hybride de l'organisation, impliquant à la fois des acteurs humains et non humains. Plus spécifiquement, certains auteurs de ce que l'on nomme maintenant l'École de Montréal en communication organisationnelle (Taylor, 2000; Brummans, 2006) estiment que le texte peut agir et est, en ce sens, un acteur au même titre que les autres (Cooren, 2004; Brummans, 2007). Cela va dans le sens des idées développées par Peirce (Bour, 2006) et Wittgenstein (1953/2004), selon lesquelles le langage est un objet qui fait partie lui aussi du monde et qui doit être compris non pas, comme le suggère Saussure (1916/1979), en tant que système qui se tiendrait lui-même, au-delà de la réalité physique. Ainsi, pour Peirce :

Nous atteignons donc le tangible et la pratique comme base de toute différence de pensée, si subtile qu'elle puisse être. Il n'y a pas de nuance de signification assez fine pour ne pouvoir produire une différence dans la pratique (CP, 5.400, dans Bour (2006)).

Pour Wittgenstein, « Les mots “jeu de langage” doivent faire ressortir ici que le parler du langage fait partie d'une activité ou d'une forme de vie (1953/2004, §23) » : le langage *est dans le monde* et non pas au-dessus ou à côté. En ce sens, les mots, les phrases et les textes sont, eux aussi, des choses de plein droit. Ces mots existent en eux-mêmes, en tant que mots, et non pas en étant confondus avec ce qu'ils désignent : « Il importe d'établir que le terme “signification” s'emploie d'une manière incongrue dès que l'on prétend désigner ainsi l'objet “correspondant” au mot. Ce qui revient à confondre la signification d'un nom avec celui qui le porte » (Wittgenstein, 1953/2004, §40).

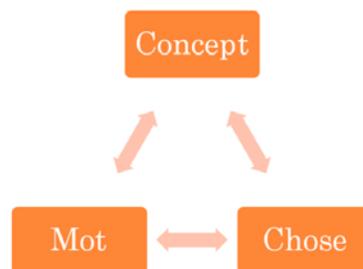
C'est donc l'approche pragmatique de Peirce et de Wittgenstein qui a permis l'émergence de la littérature contemporaine en communication organisationnelle et en études des organisations. Cette littérature s'étant concentrée sur le langage humain, il faut, gardant Latour (1999) en tête, rétablir la symétrie entre les humains et les non-humains. Selon le principe du « rasoir d'Ockham », ne multiplions pas indûment les catégories en présumant à priori qu'il faille établir une distinction entre les organisations humaines et celles, par exemple, animales. Or, si nous suivons le raisonnement de Peirce et de Wittgenstein, les mots font partie du monde. En ce sens, leur capacité à signifier ne devrait donc pas être différente de celle d'autres objets. Donc, il suffit

de considérer non pas seulement que les textes agissent, mais que toutes les traces agissent, pour rétablir cet équilibre : qu'un contrat me contraigne à accomplir une action ou qu'une trace chimique contraigne la fourmi à emprunter un chemin plutôt qu'un autre, dans les deux cas ce sont les traces qui ont induit ces comportements grâce à un processus de signification.

Il peut sembler problématique d'intégrer les organisations non humaines dans une définition de l'organisation qui suppose la propriété comme la base ou l'une des bases de son ontologie. Or, il ne faut pas y voir de difficulté : que les énoncés « il appartient à telle personne (ou telle chose) de faire telle action » soient effectivement prononcés ou non, il n'en reste pas moins que l'on peut énoncer ce que les molécules chimiques signifient à la fourmi selon une telle formulation. Que la fourmi la comprenne dans ses propres termes n'y change rien et, de toute façon, il n'est pas certain que les processus mentaux et biologiques par lesquels s'effectue la signification dans le cerveau humain soient qualitativement différents de ceux en œuvre chez la fourmi, mais cela est bien au-delà du spectre de ce que nous souhaitons aborder ici. De plus, dans les organisations humaines, les énoncés qui définissent les propriétés sont eux aussi rarement formulés d'une manière si explicite.

### Quelle sémiotique pour l'organisation ?

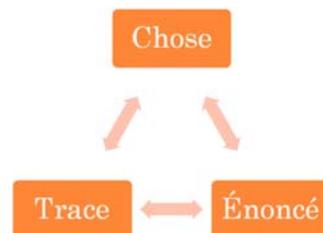
Le passage d'une tentative de définition substantielle de l'organisation à une définition relationnelle ou processuelle nous amène à nous pencher sur la théorie de la connaissance permettant d'appréhender l'organisation. En effet, si la sémiotique « classique » conçoit le signe comme l'opération d'une trace renvoyant à un objet (le passage du nom à la chose, par exemple), elle ne peut pas permettre de rendre compte de la *relation* entre ces choses (Figure 1).



**Figure 1 : La sémiotique classique définit le signe comme référant à une chose.**

Il faut donc une nouvelle manière de concevoir la relation entre le « mot » et la « chose », qui permette de rendre compte des énoncés qui définissent la propriété, tel que nous l'avons montré plus haut. Ce modèle doit pouvoir intégrer le caractère substantiel de l'organisation, qui « porte » les énoncés définissant la propriété, ainsi que ces énoncés. Nous proposons donc un modèle tel que représenté dans la Figure 2. Les traces sont donc portées par des choses (le produit chimique, la feuille sur laquelle est écrit le contrat, l'air et les ondes qui portent ma parole, etc.) et réfèrent à des énoncés, lesquels définissent l'organisation. Par exemple, un écriteau sur lequel seraient inscrits les mots « Personnel autorisé seulement » peut être compris comme une chose (l'écriteau et l'encre), portant une trace (les mots), qui réfère à un énoncé (la règle définie par le patron).

Malheureusement, le modèle de la Figure 2 a deux failles. D'une part, il multiplie les modèles sémiotiques, ne permettant pas d'intégrer dans un seul modèle à la fois les cas où, comme dans la sémiotique classique, le langage est utilisé pour faire référence à une chose, ni ceux, comme ici, où l'on réfère à un énoncé décrivant une relation. D'une autre part, il ne tient pas compte de la récursivité : l'énoncé lui-même doit également être compris.



**Figure 2 : Nous proposons un modèle qui rend compte de la propriété comme fondement de l'organisation.**

Nous ne tenterons pas de résoudre ces questions immédiatement, puisque l'invention d'une nouvelle sémiotique est en dehors des ambitions du présent texte. À défaut d'avoir réussi à développer une sémiotique qui tienne compte de l'ensemble des modes d'existences, réjouissons-nous du moins d'avoir développé un outil pratique pour rendre compte des phénomènes proprement organisationnels, à savoir les énoncés définissant la propriété. Cependant, un aspect important manque : comment sont définis ces énoncés ?

## Les actes de langage

Dans le cas des organisations humaines, les actes de langage définissent en grande partie ces énoncés de propriété. Sans suggérer la primauté des énoncés de propriété, Cooren (2000) montre bien comment les actes de langage ont une propriété organisante. En effet, pour sortir d'une récursivité infinie où chaque énoncé devrait référer à d'autres énoncés antérieurs, il faut supposer que certains énoncés n'ont pas pour fonction de référer mais bien, par exemple, de déclarer, de diriger ou de commettre (Searle, 1969). Ainsi, le patron d'une entreprise, déclarant « Vous êtes engagé! », ne fait référence à rien, sinon peut-être à une définition de ce qu'« engagé » peut vouloir dire dans la loi ou dans la convention collective. Il crée ainsi une nouvelle situation, à laquelle, lorsque je recevrai mon badge d'employé, celui-ci fera référence. En disant : « Le porteur de ce badge appartient à l'entreprise », il ne fait pas référence à une chose, comme dans la sémiotique « classique », mais à la relation qui m'unit à l'entreprise et qui a été définie, dans un acte de langage, par le patron

Cooren (2000) explique également comment les actes de langage fonctionnent en cascade, c'est-à-dire qu'ils établissent des catégories générales et leurs propriétés; ensuite, il suffit d'établir, par un autre acte de langage, la relation entre un individu et cette catégorie, pour que les propriétés de la catégorie soient dévolues à l'individu, sur le mode du syllogisme. Cette idée est cohérente avec notre proposition, puisque dans ce cas, nommer la catégorie, c'est faire référence justement aux énoncés qui ont créé la catégorie et ont défini ses propriétés (donc ce qu'elle possède). Ainsi, si je dis : « Vous êtes maintenant un employé de l'entreprise », j'établis que la personne *appartient* à la catégorie des employés et donc, je fais référence à l'ensemble des textes, directives, conversations, etc., ensembles qui ont défini cette catégorie.

Les actes de langage ont néanmoins la limite de ne pas rendre compte de la réalité des organisations non humaines. Comment a-t-il été décidé que les traces chimiques laissées par les fourmis réfèrent à une directive de suivre cette trace ? Il n'est pas aisé de le dire sans connaissances approfondies en biologie ou en zoologie. À défaut de meilleure explication, disons que ces traces fonctionnent comme des indices, c'est-à-dire que c'est le passage antérieur des fourmis qui laisse la trace à cet endroit. Dans les catégories de Searle (1969), ce ne serait donc pas une déclaration, mais bien une assertion qu'opère cette trace. Tout en constatant qu'« une

fourmi est passée par là dans le passé », la trace a néanmoins pour effet que la fourmi suivante emprunte le même chemin, si bien qu'elle a un effet perlocutoire que l'on pourrait qualifier, toujours en suivant Searle (1979), d'indirect.

## Conclusion

Nous exposons quelques idées, certainement confuses, concernant l'ontologie de l'organisation, une thématique qui nous préoccupe grandement. Nous avons suggéré que cette ontologie doit être trouvée non pas au plan substantif, mais plutôt au plan de la relation, bien que cette relation soit toujours portée par la matière – autrement elle nous serait complètement inaccessible. Empruntant à la philosophie processuelle des concepts, nous avons proposé que cette relation se définit au niveau de l'avoir, c'est-à-dire en termes de propriétés. L'avoir permettrait ce que Whitehead (1929/1979) appelle la *concrecence*, ou ce que Simondon (1964) appelle l'*individuation*, c'est-à-dire la formation de l'entité individuelle à partir de l'action des parties. Cet avoir, dans le cas de l'organisation, nous avons suggéré qu'il prend la forme d'un énoncé définissant cette relation. À partir de là, nous avons proposé un modèle sémiotique de la référence à des énoncés et avons proposé que l'acte de langage soit l'énoncé premier, pour éviter une récursivité à l'infini.

Plusieurs éléments restent à développer. D'abord, comment un modèle sémiotique peut-il être développé pour rendre compte à la fois de la relation et de la substance, c'est-à-dire un modèle qui fonctionne à la fois dans les termes de l'avoir tel que nous les avons proposés et qui permette au même temps la signification référentielle « classique »? Ensuite, comme nous avons établi que ce sont des énoncés qui définissent la relation de préhension, comment est établi le premier énoncé dans le cas des organisations non humaines, si ce n'est par l'acte de langage?

## Bibliographie

Bour, P. É. (2006). Deux niveaux du pragmatisme en philosophie : Peirce et Wittgenstein. *Archives Henri Poincaré*, En ligne : <http://poincare.univ-nancy2.fr/>

Brummans, B. H. (2007). Death by Document: Tracing the Agency of a Text. *Qualitative Inquiry*, 13, 711-727.

Brummans, B. H. (2006). The Montréal School and the Question of Agency. In F. Cooren, J. R. Taylor, & E. J. Van Every, *Communication as Organizing* (p. 197-212). Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.

Brummans, B. H., Cooren, F., & Chaput, M. (sous presse). Discourse, communication, and organizational ontology. In F. Bargiela, *The handbook of business discourse*. Edinburgh : Edinburgh University Press.

Cooren, F. (2004). Textual Agency: How Texts Do Things in Organizational Settings. *Organization*, 11, 373-393.

Cooren, F. (2000). *The Organizing Properties of Communication*. Amsterdam : John Benjamins.

Cooren, F., Fox, S., Robichaud, D., & Talih, N. (2005). Arguments for a Plurified View of the Social World: Spacing and timing as hybrid achievements. *Time & Society*, 14, 265-282.

Debaise, D. (2006). Vie et sociétés. *Revue philosophique de la France et de l'étranger*, 131, 21-34.

Latour, B. (2007). Exercices de métaphysique empirique. Cerisy : Centre Culturel International de Cerisy-La-Salle.

Latour, B. (1999). *Nous n'avons jamais été modernes : Essai d'anthropologie symétrique*. Paris : La Découverte.

Leibniz, G. W. (1714). *La Monadologie*. Université du Québec à Chicoutimi. En ligne : <http://dx.doi.org/doi:10.1522/cla.leg.mon>

Ouchi, W. G. (1980). Markets, Bureaucracies, and Clans. *Administrative Science Quarterly*, 25, 129-141.

Saussure, F. d. (1916/1979). *Cours de linguistique générale*. Paris : Hachette.

Searle, J. (1979). *Expression and Meaning*. Londres : Cambridge University Press.

Searle, J. (1969). *Speech Acts: An Essay in the Philosophy of language*. Londres : Cambridge University Press.

Searle, J. (1995). *The Construction of Social Reality*. New York, NY : Free Press.

Simondon, G. (1964). *L'individu et sa genèse physico-biologique*. Paris : PUF.

Simondon, G. (1989). *L'individuation psychique et collective*. Paris : Aubier.

Tarde, G. (1890/1999). *Les lois de l'imitation*. Paris : Les empêcheurs de penser en rond.

Tarde, G. (1893/1999). *Monadologie et sociologie*. Paris : Les empêcheurs de penser en rond.

Taylor, J. R. (2000). Is There a "Canadian" Approach to the Study of Organizational Communication? *Canadian Journal of Communication*, 25. En ligne : <http://www.cjc-online.ca/index.php/journal>

Taylor, J. R., & Robichaud, D. (2004). Finding the Organization in the Communication: Discourse as Action and Sensemaking. *Organization*, 11, 395-413.

Taylor, J. R., & Van Every, E. (2000). *The Emergent Organization: Communication as its Site and Surface*. Mahwah, NJ : Lawrence Erlbaum Associates.

Tsoukas, H., & Chia, R. (2002). On Organizational Becoming: Rethinking Organizational Change. *Organization Science*, 13, 567-582.

Wedin, M. V. (2002). *Aristotle's Theory of Substance - The Categories and Metaphysics Zeta*. Oxford : Oxford University Press.

Whitehead, A. N. (1929/1979). *Process and Reality*. New York, NY : Free Press.

Wittgenstein, L. (1953/2004). *Recherches philosophiques*. Paris : Gallimard.

**Notice bibliographique :**

Nicolas Bencherki est étudiant au doctorat en communication à l'Université de Montréal et en sociologie de l'action à Sciences Po Paris. Membre du groupe de recherche Langage, organisation et gouvernance à l'Université de Montréal, il s'intéresse à la formation et au maintien des formes organisées, particulièrement au rôle des pratiques d'interaction dans ces phénomènes. Il étudie présentement la notion de « réseau de politique publique » en science politique, en observant le milieu des associations de locataires au Québec.