

Le rituel de la pause-café au sein des organisations: à la poursuite d'efficacité sociale et/ou de performance?

Brassier-Rodrigues, Cécilia

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Brassier-Rodrigues, C. (2015). Le rituel de la pause-café au sein des organisations: à la poursuite d'efficacité sociale et/ou de performance? *ESSACHESS - Journal for Communication Studies*, 8(1), 27-35. <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-457331>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC Licence (Attribution-NonCommercial). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>

Le rituel de la pause-café au sein des organisations : à la poursuite d'efficacité sociale et/ou de performance ?

Maître de conférences Cécilia BRASSIER-RODRIGUES
Communication et Solidarité, EA 4647, Université Blaise Pascal
FRANCE
cecilia.brassier@univ-bpclermont.fr

Résumé : Ce travail examine une pratique rituelle informelle - la pause-café - au sein des organisations. Grâce à une étude qualitative réalisée auprès de 12 équipes marketing et commerciales en France, nous avons analysé dans quelle mesure cette réunion poursuit un objectif de cohésion sociale et/ou d'amélioration de la performance de l'équipe. Tout en répondant à cette question, nos résultats révèlent la place occupée par l'ancienneté dans les comportements observés, suggérant qu'elle symbolise un niveau d'autorité informel face à l'autorité formelle symbolisée par le statut.

Mots-clés : rituels d'interaction, communication symbolique, organisation, équipe de travail, pause-café

*The ritual of coffee break inside organizations:
toward social efficiency and/or performance?*

Abstract: This research examines a non-formal ritual practice – the coffee break – inside organizations. Based on a survey conducted on 12 marketing and commercial teams in France, we analyse if the coffee break has an objective of social efficiency or of performance. While solving this question, our results also reveal the importance of seniority in the observed behaviors, suggesting that it symbolizes an informal level of authority in front of the formal authority symbolized by the status.

Keywords: interaction rituals, symbolic communication, organization, team work, coffee break

Introduction

Les rituels constituent un objet de recherche ancien, d'abord cantonné au champ du religieux, avant d'investir celui du profane dans les années 1960. Sociologues, psychologues, anthropologues, éthologues et autres chercheurs s'y sont tour à tour intéressés, si bien qu'aujourd'hui une vaste littérature définit non seulement les contours des rituels, mais cherche également à comprendre la manière dont ils prennent place dans les interactions sociales et constituent un véritable ciment du vivre ensemble.

Même si les rituels passent de plus en plus inaperçus de nos jours (Lardellier, 2013), ils sont nécessaires à la vie en communauté, notamment parce qu'ils assument une fonction de cohésion sociale (Bourdieu, 1982 ; Picard, 1996 ; Wulf & Gabriel, 2005 ; etc.). Dans une société en perte de valeurs, de plus en plus individualiste, de plus en plus virtuelle, ils sont porteurs d'une certaine stabilité des pratiques sociales. Dans le contexte de l'organisation, ils sont tout aussi essentiels. La réunion hebdomadaire du lundi ou la pause-café du matin relèvent de pratiques rituelles, dont « l'action se situe à un niveau symbolique » (Lardellier, 2013, p. 15). Elles rythment la vie des individus au travail, elles définissent les comportements à adopter face à une situation particulière, elles permettent à chacun de reconnaître et aussi de manifester son appartenance à la communauté organisationnelle. En outre, chaque individu est non seulement membre de l'organisation qui l'emploie, et de fait en suit les règles, mais il est également membre d'une communauté plus restreinte, « un groupe formel composé d'au moins deux individus responsables collectivement de l'accomplissement d'une ou de plusieurs tâches définies par l'organisation » (Rousseau, Aubé & Savoie, 2006), l'équipe de travail, qui produit ses propres règles internes et ses rituels.

Dans cette recherche, nous examinons la pause-café, un rituel informel qui se produit sur le lieu de travail. Nous avons mis en place une étude qualitative et nous avons observé l'agir social, langagier et esthétique mis en scène au cours de cette « réunion sociale » (Goffman, 1974, p. 8), dans des équipes marketing et commerciales de 12 organisations en France. Ce faisant, nous avons analysé dans quelle mesure le rituel de la pause-café est vecteur de cohésion sociale, renforçant ainsi les liens entre les membres de l'équipe, ou s'il poursuit un objectif d'amélioration de la performance de l'équipe de travail, souhaité par le manager.

1. Observation du rituel de la pause-café au sein des organisations : mise en place de l'enquête

Les rituels d'interaction sont des pratiques sociales qui contribuent à régler et à ajuster les rapports quotidiens entre les individus, rendant possible la vie en communauté. Ils sont définis par un ensemble de comportements structurés, normés, codifiés, répétitifs et socialisants, qui fournissent un cadre strict au vivre ensemble, chacun sachant comment se comporter avec les autres membres. Au niveau du groupe, ils remplissent trois fonctions : « consolider son unité, supprimer les luttes internes

et opposer le groupe en tant qu'entité indépendante à d'autres groupes semblables » (Picard, 1996, p. 103). De fait, la pratique d'un rituel symbolise pour un individu son appartenance au groupe, en consacrant comme membres les acteurs qui y participent. Dans le contexte de l'organisation, la fonction symbolique des rituels est également reconnue, puisqu'ils sont considérés comme des dispositifs « qui permettent à une communauté d'hommes au travail d'entretenir un système relationnel et communicationnel sans lequel la vie dans ce milieu serait difficilement supportable » (Jardel, 2000, p. 15).

Faisant du temps de travail l'unité de distinction des différentes pratiques, Jean-Pierre Jardel (2000) a répertorié l'ensemble des rituels prenant place en entreprise. Il a présenté ceux relatifs au passage, à l'intégration, au pouvoir, à la communion, ainsi que ceux liés « au temps linéaire de l'activité, au temps de travail au quotidien, au temps des échanges informels, au temps répétitif et cyclique, au temps mythique de l'entreprise, au temps partagé ». Le nombre important de pratiques identifiées révèle, s'il en était besoin, que l'entreprise ne peut pas se passer de ces réunions sociales, notamment parce qu'elles participent « au maintien de l'identité collective et individuelle » (Le Breton, 2005, p. 101). Elles constituent d'abord « un mode d'emploi pour agir avec les autres », elles indiquent « une conduite à suivre dans une situation donnée » (Le Breton, 2005, p. 101). En ce sens, elles facilitent l'intégration des individus au sein de la communauté en créant des pratiques partagées par tous. Et puis, le rituel est une activité collective symbolique, qui favorise la transmission et la communication des éléments d'identité, voire d'idéologie, caractérisant la communauté qui les met en scène, tout en véhiculant des émotions (Jeffrey, 2011b). Enfin, le rituel est considéré comme un moment au cours duquel les membres de la communauté réunis défendent une « image sacrée » et prennent part à la préservation de la face (Goffman, 1974).

L'ensemble de ces recherches souligne l'importance des rituels dans la communication sociale et privilégie de fait une fonction socialisatrice de ces pratiques. Tout en prenant appui sur ces résultats, nous proposons d'explorer la fonction dynamique et performative des rituels et d'analyser dans quelle mesure ceux-ci « constituent des dispositifs sociaux dans lesquels il y a création d'ordre et de hiérarchie par le biais d'une action sociale commune qui produit du sens » (Wulf & Gabriel, 2005, p. 9). Le cadre conceptuel de notre travail repose ainsi sur la notion d'efficacité appliquée au rituel. Riveline (1993, p. 2) explique que « les comportements efficaces sont des actes ritualisés ». En retour, on peut se demander dans quelle mesure les rituels contribuent à des comportements efficaces. Puisque le rituel « permet aux membres d'une communauté de partager des valeurs communes, de communiquer entre eux à travers les symboles qui les réconfortent, et de se différencier aussi de ceux qui n'adhèrent pas aux mêmes formes symboliques » (Jeffrey, 2011b, p. 41), il s'inscrit dans un objectif d'efficacité sociale. Toutefois, l'entreprise poursuit également un objectif de performance, l'ensemble des actes individuels et collectifs étant tourné vers la recherche de profit. Dans ce contexte, Henri Alexis (2008) pose la question de la manipulation des rituels par les managers « désireux d'assurer à l'ensemble du

processus une certaine efficacité » (p. 100). Au terme d'une enquête, le chercheur montre que « la tentation devient forte pour le manager de sélectionner les symboles a priori propices à la création d'une culture d'entreprise harmonieuse » (p. 110), donnant lieu à une instrumentalisation des pratiques rituelles au sein de l'organisation. Et l'on comprend qu'un certain nombre de réunions programmées et répétées à intervalles réguliers, dont Jardel (2000) a montré qu'elles pouvaient être considérées comme des pratiques rituelles, puisse être à la fois un lieu dédié à la cohésion d'équipe, mais également un lieu dédié à la poursuite d'objectifs professionnels. Il s'agit là de réunions sociales formelles, au sens où elles sont orchestrées par la hiérarchie et au cours desquelles « chacun sait ce qu'il doit faire ou dire, quelle place il doit occuper et ce à quoi il s'attend de la part des autres » (Picard, 1996, p. 103).

Dans ce travail, notre intérêt porte sur une réunion sociale informelle, qui se produit sur le lieu de travail, mais dont les règles ne sont pas explicitement définies par la hiérarchie (lieu, horaire, participants) : la pause-café. Alors même qu'une étude Ifop réalisée en janvier 2014 pour le compte de Nespresso Business Solutions¹ annonce que « pour 84% des salariés interrogés, la pause-café favorise aussi bien l'efficacité et le bien-être au travail que la création et le renforcement de liens sociaux », nous examinons si ce rituel est réellement vecteur de lien social et/ou s'il poursuit un objectif de performance de l'équipe de travail. Pour cela, nous posons plusieurs questions. Comment s'organise et se structure la pause-café ? Reproduit-elle le cadre défini au niveau supérieur ou en crée-t-elle un nouveau ? En quoi ces réunions non formelles fédèrent-elles les individus entre eux, encadrent-elles les relations, contribuent-elles à la cohésion sociale ? En quoi participent-elles à la performance de l'équipe ? Enfin, la pause-café constitue-t-elle réellement un rituel ?

Afin de répondre à l'ensemble de ces interrogations, nous avons mis en place une enquête qualitative, sous la forme d'observation en situation (Beaud & Weber, 1997). En effet, définie comme « un outil de cueillette de données où le chercheur devient le témoin des comportements des individus et des pratiques au sein des groupes en séjournant sur les lieux même où ils se déroulent » (Martinaud, 2005), cette technique permet de décomposer d'abord, puis d'analyser ensuite le rituel de la pause-café sur la base d'une observation répétée de comportements sociaux.

Pour construire l'outil de collecte des données, nous avons décomposé les rituels en éléments observables. Dans l'introduction de son ouvrage et évoquant l'objet même de celui-ci, à savoir les rites d'interaction, Goffman (1974, p. 7) précise l'importance du « matériel comportemental fait des regards, des gestes, des postures et des énoncés verbaux que chacun ne cesse d'injecter, intentionnellement ou non, dans la situation où il se trouve ». On peut lire dans ce passage la synthèse de ce que Wulf et Gabriel (2005, p. 13) nomment « agir social, langagier et esthétique » et que les chercheurs associent à l'analyse de la mise en scène des rituels sous un aspect performatif et pratique. L'agir social renvoie aux gestes, aux distances à respecter,

¹ https://www.nespresso.com/ecom/medias/sys_master/public/9317672714270.pdf

aux tâches à accomplir entre différentes personnes au moment des interactions. L'agir langagier fait référence aux paroles prononcées dans ces moments-là. Enfin, l'agir esthétique propose de prendre en compte la dimension esthétique de l'interaction. L'outil de collecte des données devant permettre d'examiner la manière dont la pause-café était orchestrée, la construction de la grille d'observation a pris appui sur ces trois catégories de comportements.

Sur le terrain, des étudiants de master en commerce international ont observé pendant 5 jours consécutifs (une semaine de travail) la pause-café réalisée par l'équipe marketing et commerciale au sein de laquelle ils réalisaient leur stage depuis plusieurs semaines². Avant de commencer la collecte des données, les enquêteurs ont renseigné un certain nombre d'informations sur le service de l'entreprise dont dépendaient les personnes qui allaient être observées : taille, niveaux hiérarchiques présents, type de relations de travail, etc. Il s'agissait de mieux comprendre le contexte dans lequel les sujets travaillaient quotidiennement. Au final, nous avons collecté des données dans 12 organisations différentes sur le plan de la taille et du secteur d'activité, totalisant 60 observations de pause-café.

2. La pause-café : une fonction de cohésion sociale modérée

Alors que 84% des Français estiment que la pause-café est importante dans le contexte du travail³, sa définition doit être précisée. Sur le terrain, nous avons été confrontés à plusieurs situations qui nous conduisent à examiner la pause-café collective et individuelle dans les organisations.

La pause-café collective suppose d'abord qu'il existe un espace dédié à ce moment, qu'il soit formalisé (salle équipée d'une machine à café, d'une bouilloire) ou improvisé (sur une table de réunion dans le bureau d'un collègue) et où les individus se retrouvent de façon répétée le matin et/ou l'après-midi. Ensuite, la pause collective se déroule chaque jour à un horaire à peu près fixe et sa durée est stable. Enfin, un ensemble identique de personnes participe quotidiennement à cette réunion. La description de la pause-café collective, et notamment la répétition régulière de la rencontre de plusieurs personnes dans un même espace, suggère qu'une communauté est d'abord formée autour de ce moment, elle est ensuite stabilisée « par le biais du contenu symbolique des formes d'interaction et de communication » (Wulf & Gabriel, 2005, p. 14), favorisant la cohésion sociale entre les individus. La pause-café participerait ainsi à l'instauration de la convivialité en entreprise, celle-ci contribuant à « réunir les individus travaillant pour une entreprise et à renforcer non seulement leur sentiment d'appartenance à une entité, mais également leur adhésion à un système de valeurs, elle contribue aussi à assouplir, à personnaliser et à améliorer les rapports hiérarchiques à l'intérieur de l'organisation » (Boutaud & Bonescu, 2008, p. 145).

² L'enquête a été réalisée au mois d'avril 2015.

³ Se reporter à la note 1.

Cependant, deux pratiques ont été observées, qui viennent tempérer cette interprétation. Dans la première, l'ensemble des membres de l'équipe prend la pause en même temps. Ponctuellement, il arrive que le retard dans le travail empêche l'un des membres de participer. Quant au manager, sa présence n'est pas systématique, ce qui produit, comme nous le verrons par la suite, un effet non seulement sur les sujets de conversation, mais également sur les comportements et attitudes des membres de l'équipe. Mais ce qui est plus préoccupant au regard de la fonction de cohésion sociale, c'est qu'il arrive qu'un membre ne participe jamais à la pause-café car il est en conflit avec un autre membre de l'équipe, excluant l'absence de ces moments de convivialité et l'exposant de fait à la réprobation générale (Le Breton, 2005). La deuxième pratique correspond à une pause-café prise à des moments différents, par des groupes formés à l'intérieur de l'équipe (en fonction de leur poste, de leur organisation spatiale, de leur affinité, etc.), créant ainsi des sous-groupes qui ne se rencontrent pas lors de ce moment. Dans ce cas, la pause ne permet pas non plus d'améliorer la cohésion de l'ensemble des membres de l'équipe. Enfin, s'agissant de la pause-café individuelle, elle correspond à une forme de libre-service : chacun des membres de l'équipe prend son café, fait sa pause, quand il le souhaite, seul ou avec une ou plusieurs personnes, qui changent chaque jour ; souvent même, le café est bu au poste de travail.

La littérature montre que lorsque la réunion sociale rassemble des individus autour de temps partagés, la création de lien social entre eux est facilitée (Gleyse, 2002 ; Picard, 2008). Ce que met en lumière notre étude, c'est qu'elle peut également marquer des différences, lui conférant ainsi le pouvoir symbolique de créer, ou de laisser subsister, une frontière entre les individus (Bourdieu, 1982). Que ce soit dans les pauses collectives ou individuelles, l'ensemble des membres n'est pas forcément réuni, modérant de fait la réalité de la fonction de cohésion sociale potentiellement assumée par la pause-café, dont la définition de rituel s'en trouve également ébranlée. En effet, en distinguant la pause-café collective et individuelle, les résultats de notre étude ont révélé que ce moment ne constitue pas systématiquement un rituel dans l'organisation. En réalité, seule les pauses collectives organisées correspondent à des pratiques ritualisées puisqu'elles obéissent à des règles implicitement admises par la communauté. Rien n'est laissé au hasard. Elles ont lieu dans un cadre spatial et temporel déterminé ; elles respectent une certaine hiérarchie créant de fait un ordre social ; elles mobilisent des formes de communication verbales et non verbales ; elles se matérialisent par l'accomplissement de différentes tâches ou activités ; elles sont collectives et répétées.

3. La pause-café : une fonction de performance invisible

Nous nous intéressons, afin d'examiner la fonction de performance associée à la pause-café, au sujets abordés, ainsi qu'au comportement des membres de l'équipe à cette occasion.

De manière générale, lors de la pause-café collective, les sujets évoqués dépendent fortement du contexte de travail et de la présence du manager. Ainsi, lorsque des tensions existent avec la hiérarchie, lorsque des changements organisationnels sont annoncés, lorsque des restructurations sont mises en œuvre ou encore lorsque l'activité économique et/ou financière de l'entreprise pose question, et que le manager n'est pas présent, les sujets professionnels d'ordre stratégique sont à l'honneur. Les membres de l'équipe donnent leur avis, font des projections ; ils n'hésitent pas à contester et à critiquer les décisions prises par la hiérarchie, à se plaindre de la pression subie. L'analyse de l'agir langagier et social révèle par ailleurs que les plus anciens⁴ membres de l'équipe, indépendamment de leur statut, expriment plus ouvertement leurs opinions que les autres, qui se contentent souvent d'acquiescer. Quand le manager participe à la pause-café, les sujets relèvent de l'opérationnel ou de l'extra-professionnel uniquement ; les prises de position sur la stratégie de l'entreprise sont exclues. En revanche, lorsque l'environnement professionnel est perçu comme stable, les membres de l'équipe abordent tantôt des sujets professionnels liés à leurs activités du moment et profitent des temps de pause pour échanger des points de vue, tantôt des sujets personnels (les enfants, le week-end, les voitures, le sport, etc.), indépendamment de la présence du manager, qui est ici beaucoup plus positive, puisque le langage verbal et non-verbal des membres de l'équipe semble être plus naturel et ouvert. La participation des anciens (sujets de discussion, prise de parole) reste quant à elle toujours plus importante que celle des autres membres de l'équipe.

La présence du manager pendant le rituel modifie les pratiques des membres de l'équipe. D'abord, il semble avoir un effet modérateur, tant sur le langage verbal que le langage non verbal (ton de la voix, gestuelle), mais également sur les sujets discutés. En outre, sa présence modifie également l'ordre hiérarchique. Quand il participe à la pause-café, il reste le chef. Quand il est absent, les rôles se répartissent différemment. Si l'organisation de ce moment donne une occupation sensiblement égale à chacun (roulement des tâches : préparation du café, achat de gâteaux, etc.), la place dans les échanges verbaux dépend de l'expérience des membres dans l'équipe. Non seulement, la teneur des sujets, mais également les prises de position sont plus manifestes chez les plus anciens. Plus que le statut des individus, c'est leur temps de présence dans l'équipe, leur expérience, qui semble impacter leur contribution verbale lors de la pause-café. Ainsi, lorsque le manager ne participe pas à cette réunion sociale, un nouvel ordre hiérarchique semble s'établir qui prend en compte l'ancienneté des membres présents ; le rapport de places, « qui tend à assigner à chacun un statut et un rôle en fonction de son identité sociale » (Picard, 2008, p. 79) s'en trouve modifié. Une recontextualisation s'opère, rappelant que le rituel implique un double processus : « la décontextualisation d'un message, d'un ensemble d'interactions sociales quotidiennes et la recontextualisation de ce même message et de ces mêmes interactions sociales selon la logique propre du cadre rituel » (Piette, 2005, p. 39). Les acteurs du rituel se trouvent donc au moment de la réalisation du

⁴ L'ancienneté s'exprime en fonction du nombre d'années d'expérience au sein du service considéré.

rituel dans un nouveau contexte propice à édicter de nouvelles règles, suivies par les participants. Dans le cas de la pause-café, les anciens assument un rôle de leader, indépendamment de leur statut réel dans l'équipe, rôle qui rappelle celui « d'agent de socialisation » qu'ils jouent dans le cadre du tutorat mis en place pour optimiser la transmission du métier au sein des organisations (Hulin, 2008).

Les résultats de notre enquête suggèrent que la pause-café n'est pas utilisée par le management comme un outil d'amélioration de la performance groupale. Dans le même temps, ils mettent à jour l'existence d'une autorité invisible dans le groupe, qui serait symbolisée par l'ancienneté, en marge de l'autorité visible symbolisée par le statut.

Conclusion

Dans ce travail, nous avons examiné les fonctions associées à une pratique rituelle - la pause-café - au sein des organisations. Alors que la littérature défend abondamment les rituels, notamment parce qu'ils assument une fonction de cohésion sociale, nous nous demandons quels objectifs poursuit cette réunion sociale informelle : un objectif d'efficacité sociale et/ou un objectif de performance. Afin de répondre à cette question, nous avons mis en place une étude qualitative sous forme d'observation en situation. L'enquête a été conduite auprès de 12 équipes marketing et commerciales dans des organisations différentes, en France.

Au terme de notre analyse, nous montrons que la pause-café ne permet pas systématiquement un renforcement des liens sociaux, puisqu'elle est inexistante en tant que pratique ritualisée dans de nombreuses entreprises. Elle est également invisible des managers en tant qu'outil de gestion de la performance. En revanche, notre enquête met en lumière la place occupée par l'ancienneté dans les comportements observés, suggérant que celle-ci symbolise un niveau d'autorité informel face à l'autorité formelle symbolisée par le statut.

Au final, ces résultats indiquent que la pause-café n'est pas suffisamment exploitée dans les organisations et que des développements pourraient être envisagés. Ainsi, les travaux sur l'efficacité de l'équipe de travail montrent que celle-ci repose notamment sur l'existence de « comportements productifs » de la part des membres et du manager (Aubé & Rousseau, 2009), parmi lesquels le soutien interpersonnel, défini comme « les actions des membres qui optimisent la qualité de leurs interactions en manifestant leur respect mutuel, en partageant des informations ou des idées liées au travail, en conciliant leurs divergences et en s'aidant au besoin » (Rousseau et al., 2006). La pause-café collective, en favorisant des espaces de discussion autour du travail entre l'ensemble des membres de l'équipe pourrait ainsi participer à la facilitation des contacts interpersonnels et, ce faisant, contribuer à l'amélioration de l'efficacité de l'équipe de travail.

Références

- Alexis, H. (2008). De l'usage du symbolique dans l'élaboration d'un sens commun : entre management et manipulation. *MEI*. 29, 99-111.
- Aubé, C. & Rousseau, V. (2009). Des équipes de travail efficaces. Ce qu'il faut faire et ne pas faire. *Gestion*. 34(2), 60-67.
- Beaud, S., & Weber, F. (1997). *Guide de l'enquête de terrain*. Paris : La Découverte.
- Bourdieu, P. (1982). Les rites comme actes d'institution. *Actes de la recherche en sciences sociales*. 43, 58-63.
- Boutaud, J.J. & Bonescu, M. (2008). La convivialité en entreprise. *MEI*. 29, 141-151.
- Gleyse, J. (2002). Rites et rituels, dans l'école, l'éducation physique et le sport. *Agora*. 29, 96-113.
- Goffman, E. (1974). *Les rites d'interaction*, traduit de l'anglais par Alain Kihm. Paris : Éd. de Minuit.
- Hulin, A. (2008). *Le tutorat d'entreprise : fonctionnement et enjeux chez les compagnons du devoir du tour de France*. AGRH, Dakar.
- Jardel, J.P. (2000). *Les rites dans l'entreprise : une nouvelle approche du temps*, Paris : Editions d'Organisation.
- Jeffrey D. (2011a). Ritualisation et régulation des émotions. *Sociétés*. 114(4), 23-32.
- Jeffrey D. (2011b). Le sacré, entre médiations et ruptures. *ESSACHESS. Journal for Communication Studies*. 4, 2(8), 31-46
- Lardellier, P. (2013). *Nos modes, nos mythes, nos rites. Le social, entre sens et sensible*, Paris : Éditions Management et Société.
- Le Breton, D. (2005). Rites personnels de passage. *Hermès, La Revue*. 3(43), 101-108.
- Martineau, S. (2005). L'observation en situation : enjeux, possibilités et limites. *Recherches Qualitatives*, Hors série n°2, 5-17.
- Picard, D. (1996). La ritualisation des communications sociales. *Communication et langages*, 108(2), 102-115.
- Piette, A. (2005). Fête, spectacle, cérémonie: des jeux de cadres. *Hermès, La Revue*. 3(43), 39-46.
- Riveline, C. (1993). La gestion et les rites. *Annales des Mines. Gérer et comprendre*.
- Rousseau, V., Aubé, C., Savoie, A. (2006a). Teamwork behaviours: A review and an integration of frameworks. *Small Group Research*. 37, 540-570.
- Wulf, C. & Gabriel, N. (2005). Introduction Rituels. Performativité et dynamique des pratiques sociales. *Hermès, La Revue*. 3(43), 9-20.

