

Le rapport des organisations au politique : enjeux institutionnels et ambivalences méthodologiques.

*Sid Ahmed Soussi
Dépt de sociologie, UQAM
CRISES, Axe travail
Septembre 2008*

Introduction

Cet article livre les résultats d'un travail consacré à l'interaction entre l'entreprise et ses environnements institutionnel et politique. Son objet d'étude est centré sur le rapport des organisations au politique. Il rend compte de la façon dont cet objet a été traité dans le cadre des différentes perspectives des théories des organisations à partir d'une analyse critique des approches produites en sciences administratives, en sciences politiques et dans le champ tridimensionnel des relations industrielles¹. Le recours à ces approches n'est pas dû à un souci d'exhaustivité visant à mettre en complémentarité leurs perspectives disciplinaires intrinsèques. Il est fondé sur une préoccupation d'ordre méthodologique. Le rapport des organisations au politique apparaît en effet comme une figure multiforme dont les composantes peuvent être abordées de façon distincte selon les regards paradigmatiques propres aux corpus constitués de ces grands champs disciplinaires, nonobstant le fait que chacun d'eux tient les organisations pour un objet d'étude central. L'objectif ici est de rendre compte de la saisie méthodologique d'une figure spécifique de ce rapport : son essence institutionnelle (Boyer, Hollingsworth, 1997). L'intérêt de ce filtre est de faire ressortir les spécificités des stratégies méthodologiques et des modèles d'analyse mis en œuvre par les études organisationnelles de ces corpus pour traiter cet objet². Ce travail permet aussi de

¹ Un champ d'études couvrant dans la littérature anglo-saxonne des "relations industrielles" -depuis les travaux fondateurs de Dunlop (1958)- les objets relatifs aux *politiques publiques*, aux *relations du travail* et à la *gestion des ressources humaines*.

rendre compte de deux catégories de résultats complémentaires. Il y a, d'abord, les connaissances en tant que telles produites par ces études quant à la nature institutionnelle de cette figure du rapport des organisations au politique et dont la cohérence s'inscrit dans leurs paradigmes respectifs. Il y a, ensuite, les écueils méthodologiques inhérents à un tel objet de recherche -nécessitant une approche appréhendant la dynamique globale de ce rapport- et dont l'examen montre en dernière analyse un ensemble d'ambivalences communes sur le plan méthodologique. C'est sur ce deuxième volet de résultats que l'accent est mis dans ce travail.

Cet exposé comprend trois parties. La première porte sur les liens organiques entre l'évolution historique du rapport des organisations au politique et les modèles d'analyses construits pour le saisir. Cette partie montre qu'à chaque grande phase historique de transformation de ce rapport a émergé un paradigme dominant qui a peu ou prou imprégné et réorienté les principaux modèles d'analyse de ces corpus disciplinaires. Cette partie vise d'abord à mettre en perspective le caractère consubstantiel (jalons historiques et paradigmes) de ces liens organiques (Soussi, 2005). Elle permet ensuite de dégager deux propositions de recherche afin d'explicitier les principales ambivalences méthodologiques suscitées par ce rapport. La deuxième partie déconstruit, en les approfondissant, les principales phases historiques qui ont marqué l'évolution de ce rapport et contribué à la formation de ces modèles d'analyse. La troisième partie traite des interrogations émergentes résultant des transformations récentes qui ont affecté les organisations -selon leurs tailles et leurs espaces d'activités- et leurs environnements institutionnel et politique. Ces transformations s'inscrivent dans une dynamique nouvelle marquée à la fois par le retrait de certains acteurs autrefois

dominants, par l'émergence de nouveaux acteurs dont le déterminisme va croissant, et donc par la formation de nouveaux espaces de négociation. C'est dans ce contexte de *re-négociation* du rapport au politique que les organisations sont interpellées au niveau des stratégies qu'elles mettent en œuvre dans la gestion de leurs interactions avec ces environnements en mutation (Hirst; Thompson, 1997).

Organisations et institutions : une interaction marquée par son historicité.

L'organisation est-elle un acteur politique? Ce rôle repose-t-il sur une légitimité institutionnelle? Quels sont les fondements et les formes d'une telle légitimité? Ces questions interpellent les sociétés modernes depuis les débuts de la Révolution Industrielle et continuent d'être au centre des débats entourant les interactions entre les institutions, dans leur acception toquevillienne, et les organisations en tant qu'entreprises productrices de richesses. De ces interactions, la plus problématique porte sur l'articulation entre, d'une part, la finalité et la rationalité économiques des organisations et, d'autre part, la fonction stabilisatrice et la vocation nécessairement régulationniste des institutions et des différentes architectures (notamment économique et juridique) sur lesquelles elles reposent et qui donnent sens à leur légitimité (Goodin, 1996).

Deux grandes phases ont historiquement marqué cette problématique. Durant tout le 19^{ème} siècle, le débat est centré autour de l'essence et de la vocation des institutions bien plus que sur leur architecture (Krishan, 1983; Braudel, 1979). Dans un deuxième temps, dans les sillages de la construction des États-nations et de la longue maturation des différents modèles nationaux du capitalisme industriel qui les ont portés, cette

problématique s'est progressivement décentrée. Sous les contraintes récurrentes d'enjeux nouveaux, elle a glissé vers un objet jusque-là considéré comme secondaire : l'organisation est-elle elle-même une institution? Sachant qu'elle agit dans une architecture institutionnelle de régulation des conflits potentiels portés par l'interaction entre la finalité économique de l'organisation et les intérêts collectifs sociétaux, dans quelle mesure sa fonction économique et sa rationalité instrumentale (March, Simon, 1958) peuvent-elles être à la fois socialement intégrées et politiquement légitimées?

Poser la question du rôle de l'organisation comme acteur politique revient à poser la question du rapport de l'organisation au politique, ou tout au moins à appréhender ce rôle comme une figure centrale de ce rapport. Or ce rapport apparaît avant tout comme un processus d'institutionnalisation de l'entreprise socialement et historiquement construit en étroite imbrication avec les différentes phases historiques qui ont marqué les modes de régulation du capitalisme industriel à travers les formes institutionnalisées du corporatisme (Molina, Rhodes, 2002; Albert, 1991; Braudel, 1985; Beaud, 1981). La première proposition de cette analyse énonce que ces formes, institutionnalisées en fonction des espaces nationaux et des phases historiques qui les ont jalonnées, constituent la principale figure du rapport des organisations à la sphère politique. En d'autres termes, c'est à travers l'évolution des interactions entre l'entreprise -sous ses diverses représentations : petite, moyenne et complexe³- et son environnement institutionnel que prend forme le processus d'institutionnalisation de ce rapport à la sphère politique (Ouchi, 1985). La deuxième proposition de cette étude pose que les analyses et les paradigmes dans lesquels elles s'inscrivent -notamment en sciences administratives et en sciences politiques- ne sont pas indépendantes de l'historicité qui

a marqué les différentes phases d'évolution de ce rapport. À chaque grande phase de cette évolution, correspondant à un saut qualitatif du processus d'institutionnalisation du corporatisme, on observe parallèlement l'émergence d'un modèle d'analyse dominant. Et ce de façon spécifique dans le domaine des études des organisations et, plus globalement, en sociologie des organisations où ces études puisent régulièrement leurs cadres théoriques, voire leurs paradigmes de référence (Burrell, Morgan, 1979). C'est dans le contexte de cette évolution, à titre d'exemple, que le rapport des organisations au politique s'impose progressivement comme un objet d'étude emblématique de la perspective institutionnaliste et de ses différentes approches.

La conjugaison de ces deux propositions montre que le rapport des organisations au politique apparaît comme une construction sociale –au sens de Berger et Luckmann (1967)– à double titre, en ce sens que les analyses dominantes des différentes figures de ce rapport sont consubstantielles aux enjeux institutionnels contextuels qui leur sont contemporains. C'est cette double historicité⁴ qui se trouve en grande partie à l'origine des ambivalences méthodologiques attachées à la saisie du phénomène hautement institutionnel que constituent ces figures.

Le rapport au politique : un objet d'étude instable sur le plan méthodologique

Ce rapport est peu traité par les études organisationnelles en tant qu'objet autonome de recherche. À cela plusieurs raisons. Premièrement, en sciences administratives et en sociologie des organisations ce sont les autres dimensions des organisations qui retiennent l'attention : les pratiques et les stratégies de gestion des interactions avec les différents environnements, sans égard aux interactions combinées entre ces

environnements et les résultats conjugués des stratégies et des comportements organisationnels. À cet effet, la théorie des choix rationnels (Peters, 1999) est particulièrement illustrative de ces préoccupations. La focalisation sur ces objets a contribué sur le plan méthodologique à la puissance analytique de ces études fondées sur des observations de terrain et des approches quantitatives combinées (Maanen, 1979). Elle a paradoxalement produit un effet pervers sur leur capacité explicative qui s'en trouve fragilisée pour deux raisons. D'abord la portée limitée propre à des approches à ce point centrées sur des objets endogènes. Ensuite du fait même que ces approches exigent par postulat la mise à l'écart d'autres variables interférentes dont la combinaison peut perturber sur le plan méthodologique les résultats ciblés. Deuxièmement, l'une des prémisses fondamentales partagées par ces approches est leur caractère instrumental et la prégnance des formes diverses de la rationalité qui les sous-tendent (Scott, 1981). Cela en grande partie en raison des postulats prédominants soutenant la rationalité limitée simonienne (Crozier, Friedberg, 1977) dont le modèle d'analyse et l'appareillage méthodologique ne peuvent, au risque d'affecter la cohésion interne du modèle, prendre en charge les éléments constitutifs de ces interactions avec l'environnement institutionnel en tant que figure du rapport au politique : un environnement dont les acteurs produisent leurs propres rationalités sur des bases nécessairement distinctes parce que construites dans des contextes étrangers aux logiques des organisations (Simon, 1982; March, Simon, 1958).

Troisièmement, il y a la tendance de ces approches à orienter leurs objets d'études organisationnels vers les processus, en privilégiant la déconstruction méthodologique en sous-objets isolés (Mintzberg, 2003; 1982) et la pertinence sociale au regard de

l'efficience instrumentale issue des prémisses précédentes. La focalisation sur l'analyse des processus et de leur reconstruction permanente est au centre des préoccupations d'une grande partie des études organisationnelles depuis la fin des *trente glorieuses*⁵ et la crise du modèle fordiste et de la régulation keynésienne (Hage, 1980; Hall, 1982). Cela, alors même qu'une partie des principaux facteurs de cette crise provenait de l'extérieur des organisations et en particulier de ses environnements institutionnel et politique. Il est possible donc de noter que c'est en raison à la fois de leur nature exogène pour les organisations et de la difficulté analytique de leur prise en compte, que ces facteurs ont contribué à renforcer l'instabilité méthodologique de cet objet et, du même coup, à en réduire l'intérêt potentiel pour les études organisationnelles de ce corpus.

Jalons historiques et paradigmes dominants : un couple synchrone

Cette instabilité méthodologique est inséparable de l'historicité attachée au rapport de l'entreprise à la sphère politique : une historicité avant tout marquée par les dogmatismes idéologiques caractéristiques du siècle dernier. En effet, durant la plus grande partie du 20^{ème} siècle, l'organisation comme acteur politique est dans la science politique un objet d'étude particulièrement privilégié, dans un premier temps, par les courants marxistes et néo-marxistes ensuite, notamment à partir du paradigme néo-gramscien (Cox, 1999); et dans un deuxième temps par de nombreux travaux récents développés autour de l'irruption dans l'espace politique de la société civile et des frontières de son espace d'action (Castells, 2004; Sakamoto, 1997; Macdonald, 1997; Rosenberg, 1994). Au-delà de leurs clivages idéologiques, ces travaux reposent sur un postulat commun : les activités économiques des entreprises ont des impacts

structurants sur la sphère politique. C'est à ce titre que, partageant des objectifs et des intérêts communs, les organisations deviennent un acteur politique au plein sens du terme. Dans ce contexte le rôle et l'action politiques de l'organisation s'imposent comme un objet d'étude central des analyses et des constructions théoriques de ces courants (Ballé, 1990). Les principaux vecteurs de ces analyses proviendront des théories des organisations et des sociologies industrielle (nord-américaine) et du travail (européenne : écoles française et allemande) : le travail et ses prolongements dans la sphère sociale d'une part, et d'autre part le rôle de l'organisation à travers son fonctionnement interne et ses interactions avec les environnements institutionnels (Desmarez, 1986).

Une première perspective est offerte par la perception du travail comme processus interne à l'organisation mais aussi comme un facteur socialement structurant en raison de ses conséquences sur la reconfiguration de l'emploi à travers l'émergence de nouvelles classes sociales, le développement de l'aristocratie ouvrière, de la classe moyenne (Castels, 2004), et de ce «monde des employés de bureau» (Crozier, 1963) produit par la formation de l'État-Providence. Ces caractéristiques rendent compte de ce nouvel industrialisme capitaliste porté tout au long du 20^{ème} siècle par le taylorisme d'abord et par le compromis fordiste ensuite. L'essentiel de ces travaux consiste à démontrer la validité toujours opérante du paradigme marxiste de la «contradiction principale du capitalisme» malgré les nouveaux habits que lui ont taillés les *trente glorieuses*. Cette perspective des rapports de classe tend explicitement à disqualifier l'entreprise et "le capital" dans leur rôle d'acteur politique en raison du conflit d'intérêt structurel où ils sont socialement engagés et qui conduirait nécessairement à

les exclure de la sphère politique et du champ de la société civile notamment (Cox, 1999).

Pour une deuxième perspective, la défense des intérêts de l'organisation, comme moteur créateur de richesse, doit passer par l'action politique comme moyen approprié (Chandler, 1977; 1962). Cela sur la base de deux arguments. D'abord, cette action constitue un vecteur d'institutionnalisation porteur de la légitimation institutionnelle des activités économiques de l'organisation en raison de cette capacité sociale quasi exclusive de création de richesses, les autres acteurs politiques tirant leur légitimité des autres sphères institutionnelles. Ensuite, l'organisation s'impose comme un agent *ad hoc* de régulation socio-économique et politique, notamment dans le cadre du système de relations industrielles (SRI) et de sa capacité de stabilisation des relations du travail (Kochan, 1994; Kochan, Osterman, 1994; Dunlop, 1988; 1958) et de prévention et d'encadrement des conflits industriels comme figures constitutives du conflit du travail.

Dans ces deux cas de figure, l'étude du pouvoir de -et dans- l'entreprise, appréhendé à travers ses composantes internes et externes et leur projection dans la sphère politique, apparaît comme un objet de recherche privilégié (Mintzberg, 1986).

En alternative aux écoles marxistes, et néo-gramscienne surtout, se développe un courant néo-corporatiste reposant sur le postulat commun de la nécessaire régulation, mais avec des modèles distincts correspondant aux différentes formes du capitalisme génératrices, chacune, de diverses figures du partenariat institutionnalisé. Ce courant réinterroge les indicateurs suivants qui, au-delà de leur hétérogénéité, apparaissent

caractéristiques de ces figures. Il y a d'abord celui de la formation stabilisée de deux modèles emblématiques dominants : le modèle nord-américain et le modèle macro-corporatiste (scandinave notamment, avec le cas incontournable de la Suède) où l'organisation (par une expression corporative sectorielle) agit de façon unitaire à travers la représentation du monde entrepreneurial dans le système des relations professionnelles (Segrestin, 1985). La principale résultante de cette voie est le biais privilégié qu'elle constitue pour l'entrée institutionnelle de l'organisation en tant que corps constitué dans les espaces social et civil. Il y a ensuite le « discours de vérité » mis de l'avant par l'entreprise (Cox, 1999). Il est difficilement contestable et sert de vecteur à cette entrée. Sa propriété est qu'il objective les contraintes des environnements auxquels doit faire face l'organisation. Il y a enfin la nécessité d'un rapport privilégié de l'entreprise à l'État, ou, sous une forme plus générique, un rapport privilégié du Capital à l'État⁶.

Le néo-corporatisme et ses formes nouvelles

Né et développé dans la société féodale, le corporatisme est d'abord un élément stabilisateur des trois ordres de l'*Ancien Régime* où les corporations forment un acteur institutionnel aux prérogatives politiques limitées malgré un rôle socio-économique central (De Laubier, 1979). La rupture de 1789 et de la Révolution Industrielle, est définitivement avalisée un siècle plus tard par Léon-XIII (*Rerum Novarum*, 1891) qui suggère⁷, en alternative à la lutte des classes menée par des mouvements ouvriers organisés et en plein développement, une régulation fondée sur trois acteurs principaux : la corporation, la commune et l'État. Une proposition qui suscitera deux

courants opposés au sein même de l'Église : le catholicisme social et le socialisme chrétien.

Avec le développement du capitalisme industriel, dynamisé par la conjugaison accélérée des phénomènes de l'industrialisation et de l'urbanisation des territoires (Thompson, 1968), et en réponse à la cyclicité des crises qui le secouent, le keynésianisme reprend en grande partie cette typologie régulationniste (Gilles, 2004). C'est sur cette même base traditionnelle, annonciatrice du corporatisme moderne, mais avec différentes variantes nationales, que se mettent en place les principaux modèles européens de relations professionnelles, alors que dans le monde anglo-saxon s'imposent un Système de Relations Industrielles (SRI) modelé davantage par un processus de formation historique que par des choix politiques prédéterminants (Eberwein; Tholen; Schuster, 2002). Dans les deux cas, le corporatisme renouvelé prend différentes formes, micro, méso et macro-corporatistes, selon le niveau de délégation du pouvoir et, surtout, de l'*imperium* -en tant que monopole du droit et de la sanction- concédés par l'État : négociation et règlements des conflits au niveau des établissements et des localités, au niveau sectoriel ou régional et au niveau national (Offe, 1984; Van Wezel Stone, 1981).

Le corporatisme américain et le rapport à l'État

Le macrocorporatisme américain doit sa naissance aux conséquences de la *Grande Crise* (1929). Alors que le principal acteur syndical (représenté surtout par l'*American Federation of Labor -AFL-* et sa stratégie du *block vote*) a sans relâche, jusqu'en 1924, au décès de son leader charismatique S. Gompers, prôné des mécanismes

institutionnalisés de régulation du conflit du travail par le biais d'un dialogue direct avec l'entreprise, et donc sans l'entremise de l'État. Ce sont alors les grandes corporations qui exigent et obtiennent l'entrée en jeu de l'État et de son arbitrage (Sagnes, 1994). Les grandes lignes de ce corporatisme encadrant le rapport des organisations à l'État s'inspirent largement des recommandations issus des milieux de la recherche universitaire et de leurs courants dominants. C'est dans ce contexte que le *New Deal* et le *Wagner Act* (1935), qui imposent les syndicats comme «citoyens institutionnels» de plein droit (Julliard, 1988) en Amérique du Nord, apparaissent moins comme le résultat de l'action syndicale que celui de la volonté des grandes corporations. Cette volonté est reliée à la nécessité pour elles d'assurer un système stabilisé de relations industrielles à même de servir de mode de régulation du conflit du travail -sous sa forme dominante de conflit industriel- par un dialogue institutionnalisé⁸. Sinon, comment comprendre autrement les dispositions, pour le moins révolutionnaires dans un tel contexte, que porte le *Wagner Act*, à l'exemple du *Closed Shop* et, plus largement, du rôle institutionnel dévolu à la représentation collective et syndicale.

Cette phase historique fut également celle du développement de la sociologie industrielle et de la sociologie des organisations, des écoles des relations humaines et de Chicago notamment (Ballé, 1990). Par-delà de leurs identités propres en matière d'objets de recherche, les études organisationnelles du moment s'inscrivent dans un paradigme dominant fondé sur une prémisse centrale : la nécessité de l'encadrement institutionnel du rapport des organisations au politique, au-delà de considérations telles que la taille, le secteur d'activité ou le niveau technologique, tous éléments dont les

interférences ne feront que plus tard l'objet de recherches et de modèles d'analyse spécifiques.

C'est en pleines *trente glorieuses*, mais dans le contexte de la *Guerre Froide* que cette figure historique du corporatisme américain trouve ses limites. La loi *Taft-Hartley* (1947) vide le *Wagner Act* de sa substance et la fusion de l'*AFL (American Federation of Labor)* et du *CIO (Congress of Industrial Organizations)* en 1955 n'affectera que peu l'inexorable descente aux enfers du syndicalisme américain et dont ce dernier paie encore le prix aujourd'hui⁹. Cette période correspond aussi à une phase de transition dans les littératures sur les organisations : les études organisationnelles développées aux États-Unis autour du macrocorporatisme prôné et institutionnalisé dans le contexte du *New Deal* le remettent en question très tôt. L'accent est alors mis sur les espaces endogènes des organisations au détriment des interactions avec les environnements institutionnel et politique (Udy, 1965).

Le néo-corporatisme et les limites de la théorisation keynésienne.

Depuis le début des années 80, la crise du compromis fordiste et de la régulation keynésienne qui le portait ont suscité un renouvellement du débat autour du rôle politique de l'entreprise, notamment à travers la remise en question des politiques industrielles de l'État et des configurations institutionnelles qui les sous-tendent (Molina, Rhodes, 2002). C'est dans ce contexte qu'émerge la nécessité de trouver un vecteur plus efficient pouvant donner au pouvoir de l'organisation des impacts plus conséquents, compte tenu de la déliquescence des modèles de régulation en place. La médiation privée (groupes d'intérêts corporatifs) apparaît alors comme le fer de lance de

la stratégie néo-corporatiste dans le monde anglo-saxon (Foglesong et Wolf, 1989; Goldthorpe, 1984).

Ce nouveau paradigme permet de repenser la question de l'interaction avec l'acteur politique par excellence qu'est l'État (Panitch, 1988). L'État, sous sa forme «État du travail» résultant de la configuration régulationniste et idéologiquement marqué, est remis en question et réinterrogé autant par l'école marxiste néo-gramscienne dominante que par le courant libéral-corporatiste préoccupé avant tout à démontrer les limites du paradigme néo-keynésien. Les premiers revendiquent le développement, en cohabitation avec l'économie de marché, d'une économie alternative susceptible de matérialiser par une politique volontariste de l'État un concept d'économie sociale jusque-là confiné dans une utopie incertaine. Pour les seconds, le rôle de l'État doit désormais laisser les entreprises remplir leur mission première de création de richesses, en étant affranchies des brides de la régulation institutionnelle. Pour cela, l'État doit se cantonner à une stricte neutralité stratégique pouvant, seule, permettre la libre concurrence entre les coalitions d'intérêts en présence, à l'image d'une «main invisible» régulant les rapports de force politiques de la sphère économique.

Les limites du corporatisme comme figure du rapport des organisations au politique : le cas des grappes industrielles.

Plus récemment, cette problématique du rôle de l'État se cristallise autour de la théorie des *grappes industrielles* de Czamanski (1977), fortement médiatisée ensuite par les publications de M. Porter. C'est là un exemple emblématique d'action politique de l'organisation encadrée par un modèle néo-corporatiste : les cas des grappes

technologiques aux États-Unis (Clinton I) et au Canada (Québec, Bourassa II). Le premier ayant été largement documenté, nous exposons brièvement le second qui, dans sa globalité a repris les mêmes dispositifs, à ceci près que le rôle de l'État y est déterminant. Trois grandes formes de corporatismes y sont mobilisées. Il y a d'abord un modèle méso-corporatiste, correspondant à la mise en place d'un fonds de partenariat sectoriel soutenant la création de projets dits "synergiques" d'entreprises (MIC, 1994). Il y a ensuite un modèle micro-corporatiste fondé sur des arrangements stratégiques d'ajustement industriel visant «...le développement d'une meilleure concertation entre partenaires économiques, comme outil d'amélioration de la compétitivité de l'économie du Québec¹⁰». Il s'agit en fait d'aider ou de relancer des entreprises en difficulté, à travers un montage triangulaire (État-entreprises-syndicats) reposant sur certaines exigences : vision commune, qualité totale, plan GRH, stabilité d'emploi, organisation du travail flexible, comité paritaire, durée minimale du processus. Il y a enfin un modèle macro-corporatiste portant une concertation inter-sectorielle dans le cas d'une table de concertation élargie «représentant 12 corps intermédiaires majeurs du Québec¹¹» et de partenaires choisis pour chacune des grappes industrielles dans le but explicite de leur permettre d'intervenir dans le processus par des recommandations.

Quoique ancré dans un contexte spécifique -État volontariste et tissu économique de PME- cet exemple illustre les limites de la convergence d'intérêts des organisations et la nécessité de relativiser les analyses. Ces limites montrent toute la distinction à établir entre les stratégies différenciées qu'élaborent, dans leurs interactions institutionnelles, les organisations en fonction de leurs tailles et de leurs espaces d'activité économique. Et ce autant dans un contexte d'État-Providence que dans celui d'un État moins

interventionniste : une distinction certes prise en compte dans ces stratégies organisationnelles mais qui, somme toute, n'affecte que peu les objectifs spécifiques des petites et moyennes entreprises et ceux des grandes organisations.

Le clivage entre les petites organisations et les organisations complexes et ses retombées.

À la médiation institutionnalisée -partenariat sectoriel sous contrôle- souhaitée par l'État -selon sa configuration idéologique- l'organisation privilégie la médiation organisationnelle par le biais des groupes d'intérêts privés. Cette stratégie d'optimisation du pouvoir de l'organisation (sa projection sociale dirait Weber) ne va pas de soi, elle doit prendre en considération et régler au préalable deux types de clivage entre les organisations.

Premièrement, sur un plan intra-organisationnel, les organisations complexes sont différentes parce qu'elles fonctionnent sur la base de modes de régulation interne distincts (Ouchi, 1985), notamment au niveau du contrôle de la coopération des individus et des groupes¹². Deuxièmement, sur un plan extra-organisationnel, les petites organisations et les organisations complexes ont des intérêts et des objectifs distincts qui les conduisent à ne pas partager les mêmes modes d'exercice d'influence¹³.

La dynamique du pouvoir des corporations fait, paradoxalement, face à un dysfonctionnement organisationnel somme toute très classique et qu'elles ont régulièrement l'habitude de gérer dans le cadre de leurs modes de régulation interne. Un exemple-type de ce dysfonctionnement est celui de la politique des grappes industrielles (voir note précédente) que ces organisations remettent en question sur la

base d'arguments comme le déséquilibre entre les grappes et la trop importante intervention des mécanismes institutionnels du partenariat imposé par l'État qui manquerait de souplesse (imposer des conditions de performance des 13 grappes à la fois et leur accordant une même pertinence!) et qui ferait fi des mécanismes de la concurrence qu'appelle le contexte récent marqué par la mondialisation et la dérégulation des marchés.

L'évolution contemporaine : un rapport au politique marqué par l'incertitude et la renégociation permanente.

Les mutations contemporaines du capitalisme industriel ont projeté dans la sphère politique des enjeux nouveaux autour desquels a dû se réarticuler le rôle politique des organisations. Ces enjeux ont suscité des modèles d'analyse davantage préoccupés par l'incorporation méthodologique de la question du pouvoir *des et dans* les organisations : une dualité qui s'impose comme un obstacle méthodologique pour la construction d'un modèle intégré prenant en charge cette notion du pouvoir.

Les stratégies d'action politique des organisations sont tributaires des formes choisies pour l'optimisation de leur capacité d'influence, c'est-à-dire de la matérialisation sur le champ politique du pouvoir potentiel qu'elles détiennent (Rioux, 2005). Quelles sont les formes de ce pouvoir? Autour de quels enjeux se manifestent-elles? En raison de leur complexité et, surtout, en raison du caractère extensif de cette notion de pouvoir, ces interrogations n'ont suscité que peu de modèles théoriques à portée globale. Parmi les plus influents, il y a le modèle de l'analyse stratégique que proposent Crozier et

Friedberg (1977) et qui est fondé sur la capacité de gestion de l'incertitude, notamment en relation avec les différentes formes de la notion de "zone d'incertitude"¹⁴.

Les limites méthodologiques du modèle de l'analyse stratégique et de ses variantes.

Les différentes analyses de l'action politique de l'organisation s'insèrent dans une approche globalisante structuro-fonctionnaliste visant à rationaliser les deux paramètres constitutifs de cette action, rôles et enjeux d'acteurs, par des modèles d'analyse isolant en relation univoque les composantes de chacun de ces paramètres. Ces modèles s'attaquent aux interactions réflexives des deux paramètres avec des données ciblées des environnements institutionnels des organisations. L'ambivalence méthodologique principale de ces modèles tient à la difficulté de rendre compte de la complexité croissante de ces environnements : les composantes institutionnelles de ces derniers ont subi une double fragmentation (Castells, 2004) dont la persistance et l'irréversibilité en font désormais un paramètre de nature structurelle. Il y a d'abord l'apparition et le développement accéléré des réseaux qui affectent à la fois les structures internes et les composantes externes des environnements des organisations. Il y a ensuite les transformations de l'environnement économique institutionnel dont la déconstruction et la compréhension des données exigent la remise en question des modèles traditionnels de la rationalité (North, 1991). C'est la difficulté de rendre compte de ces transformations et de leur caractère structurant qui cristallise les limites de la vocation globalisante des modèles de l'analyse stratégique dans leur acception simonienne. On ne peut, par conséquent, que prendre acte du fait que ces modèles tendent vers une caducité méthodologique qui les renvoient de plus en plus, face à une telle complexité,

à un rôle de *deus ex machina*, pour reprendre la critique lancée en leur temps par Crozier et Friedberg (1977) à certains modèles de la théorie de la contingence structurelle.

Une grande partie des modélisations théoriques issues de cette théorie sont repris par la suite. Leur prémisses fondamentale demeure invariablement opérante : l'organisation fait partie d'un sous-espace social doté de structures propres. Ces dernières s'imposent à l'organisation dans la construction de sa capacité d'action visant à les instrumentaliser pour assurer sa pérennité et la reproduction de ce sous-espace (Parsons, 1956). Dans ce contexte, l'interaction avec les environnements se caractérise par une dynamique duale mobilisant deux catégories d'inter-relations avec l'environnement institutionnel. Il y a une catégorie de relations endogènes, consistant à extraire de ces environnements les ressources matérielles et symboliques externes. Il y a ensuite une catégorie de relations exogènes imposées par la nécessité d'écouler les produits de l'organisation. Cette dynamique interactionniste est appréhendée comme une double dépendance dont l'analyse a fait l'objet de nombreux travaux, dans les années 1960, qui ont abouti à des modèles ayant tous en commun la prise en compte du déterminisme structurel sous ses différentes formes : c'est précisément la théorie de la «contingence structurelle¹⁵» (J.D. Thompson, C. Perrow, D. Hickson). Le support rédactionnel de cette école -l'ASQ (Cornell)- médiatise les travaux de P. Blau; J. Hage et M. Aiken; R. Hall; P.R. Lawrence et W. Lorsch (É-U) notamment. Ces travaux se revendiquent d'une nouvelle scientificité par des approches positivistes et quantitativistes qui ont contribué au formidable développement de ce genre de recherche. Ils ancrent leur objet d'étude dans une relation causale directe en identifiant les facteurs autonomes ou conjugués et qui sont

porteurs de ce déterminisme structurel. L'objectif premier étant d'en déduire des stratégies organisationnelles visant à tempérer, voire instrumentaliser les impacts de ces facteurs.

D'autres approches ont privilégié une perspective inversée partant de l'organisation et non de l'environnement institutionnel, fut-il structurellement contingent. Plutôt que de chercher à identifier les impacts des facteurs de contingence structurelle sur l'organisation, elles posent la question de la capacité de l'organisation à intervenir sur les composantes de son environnement (Soussi, 2001). Il s'agit d'une démarche positiviste reposant principalement sur la capacité d'action stratégique de l'organisation, c'est-à-dire sur sa propension à mettre en œuvre le pouvoir dont elle dispose dans ces interactions. C'est dans ce contexte que se pose alors pour Crozier et Friedberg (1977) la question substantive de cette notion de pouvoir. Le premier postulat de cette approche est que pour donner corps à cette substance il faut reconnaître et attribuer à l'acteur le rôle qui lui revient en matière d'impacts sociaux. À cet effet, les auteurs reprennent dans un premier temps une partie de l'appareillage wébérien sur la notion d'autorité et de domination. Dans un deuxième temps, ils remettent en question le paradigme structuro-fonctionnaliste autour d'une critique des travaux de Parsons et de Merton qui cantonneraient l'acteur à une posture prédéterminée en ne lui accordant qu'une capacité d'action limitée. Le deuxième postulat est que cette capacité d'action - ce pouvoir- de l'acteur n'a de sens que dans l'interaction, à travers une relation où l'autorité de ce dernier est incorporée par le vis-à-vis et socialement reconnue par l'environnement institutionnel. D'où la nécessité de considérer cette notion de pouvoir comme une relation d'acteurs et non comme un attribut individuel ou organisationnel.

Cette conclusion est dès lors élevée au rang de quasi paradigme dans les études organisationnelles des décennies suivantes. C'est une relation de négociation et d'échange, instrumentale et déséquilibrée -socialement caractérisée par un rapport de force wébérien inégal- où chaque acteur élargit sa marge de manœuvre en augmentant l'imprévisibilité de son action face aux autres acteurs. Son pouvoir dépend donc de la «zone d'incertitude» qu'il se construit et qui échappe au contrôle des autres. La notion de pouvoir repose de ce point de vue sur le couple moteur zone d'incertitude/imprévisibilité qui caractérise la dynamique des relations entre l'organisation, comme acteur politique, et son environnement institutionnel.

Ce modèle d'analyse s'applique autant aux relations intra-organisationnelles qu'aux relations inter et supra organisationnelles. Il se fonde sur l'hypothèse que l'organisation craint l'incertitude potentielle de cet environnement et que dès lors, toute sa stratégie consiste à réduire l'imprévisibilité des acteurs de son environnement¹⁶.

Deux ambiguïtés méthodologiques sont formulées *a posteriori* à cet effet. Premièrement, de par sa logique même, ce modèle tend à confirmer la "rationalité limitée" et le principe simoniens de l'incapacité des acteurs à contrôler l'ensemble des paramètres de l'environnement politique : d'abord parce qu'une partie de ces paramètres est inaccessible, ensuite parce que, *comme l'homme*, disent March et Simon (1958), *l'organisation cherche la satisfaction et non l'optimisation*. Ce modèle se heurte donc à une double contrainte, externe -facteurs hors contrôle- et interne -satisfaction plutôt qu'optimisation. Deuxièmement, de par sa construction mécaniste, tournée exclusivement vers des préoccupations stratégiques -optimisation-, ce modèle

ignore les contraintes et l'évolution idéologiques de l'environnement politique global de l'organisation -les "superstructures" de Marx- et notamment la prise en compte d'un acteur majeur : l'État dont le rôle se transforme.

Le "Système de Relations Industrielles" : un espace d'action institutionnelle de l'organisation comme acteur politique.

Des travaux de plus en plus nombreux et concordants (Hollingsworth; Boyer, 1997) s'accordent à montrer que des transformations institutionnelles majeures tendent à entamer substantiellement le modèle d'analyse dunloprien du système de relations industrielles. Leurs arguments de base sont fondés essentiellement sur la transformation à la fois des principaux acteurs de ce système et du contexte d'action fordiste traditionnel qui lui est attaché (Kochan, Katz, McKersie, 1986). Le SRI apparaît de plus en plus comme un espace institutionnel d'action fragmenté, formé de sous-espaces échappant à la régulation économique institutionnelle keynésienne et aux modes de régulation des relations du travail issus du compromis fordiste historique. Dans ce contexte, la stratégie possible du contrôle des paramètres de ces sous-espaces devient problématique. Au premier rang de ces paramètres nouveaux : le sous-espace fondamentalement hétérogène que forme la société civile, un acteur dont la définition même pose problème¹⁷, tant en sciences politiques d'où la notion est issue, que dans les sciences administratives dont la méfiance face à une notion aussi instable se traduit par son évacuation des études organisationnelles. Quoi qu'il en soit, l'organisation comme acteur politique, ne peut ignorer les transformations structurelles qui, selon plusieurs observateurs, affectent le SRI (Chelius, Dworkin, 1990 ; Da Costa,

1990 ; Kochan, Katz, McKersie, 1986), notamment au niveau du rôle de l'État et des autres acteurs constitutifs de ce système.

Ces changements ont cependant déjà été l'objet de modèles d'analyse précurseurs. Un de leurs premiers signes provient de A.D. Chandler (1977) qui, paraphrasant la métaphore smithienne, note très tôt la manifestation de la «main visible» de l'organisation à travers le contrôle qu'elle se doit d'exercer sur la régulation. Cela pour répondre à la nécessité pour elle de se soustraire à l'imprévisibilité du marché et aux contraintes formelles du SRI, notamment à travers les rapports à établir en matière de relations du travail et avec l'État (à travers sa représentation, pour le cas des États-Unis, des agences de l'Administration fédérale). Chandler propose une réorganisation corporative de la vie économique qui, de son point de vue, a été trop pervertie depuis les dispositions régulationnistes du *New Deal*, notamment en matière de négociations collectives, et dont la principale retombée serait cette «démocratie industrielle» devenue désormais anachronique hors du cadre idéologique du «pluralisme industriel» (Van Wezel Stone, 1981) mis en avant par le *New Deal*.

Notons que c'est ce même processus d'institutionnalisation qui permet la légitimation et le développement de l'action politique de l'organisation à travers la restructuration corporative de la vie économique durant la «révolution corporative» américaine consécutive au *New Deal*. Tout se passe, à travers cette restructuration corporative, comme si l'État délègue son *imperium* à des corporations de droit privé -entreprises et syndicats- qui peuvent dès lors produire et sanctionner des modes de régulation de droit privé -notamment par le biais des conventions collectives- mais qui obtiennent vite une

valeur de droit public. Il y a consensus à ce niveau entre les syndicats et les entreprises pour disqualifier le rôle de l'État dans le fonctionnement pluraliste de cette «démocratie industrielle» de droit privé. Ce processus de mutation corporative du capitalisme prend des formes différentes selon les modèles nationaux du capitalisme¹⁸ que Castells (2004) fait ressortir dans sa typologie des modèles anglo-saxon (libéral), latin (d'État) et nippon-rhénan (coopératif). Cette typologie rend compte de ce qu'elle considère comme trois indicateurs. Une transformation progressive du rôle de l'organisation comme acteur politique; la tendance structurelle concomitante du rôle de l'État; la tendance de la sphère économique à échapper graduellement à l'État. Le principal bénéficiaire de cette évolution serait donc la société civile dont le poids politique se charge d'une capacité d'influence jusque-là inégalée, autant en direction de l'État qu'en direction de l'organisation. Cette dernière s'en trouverait, par devers elle, interpellée et serait donc amenée à re-négocier son rapport à cette sphère politique en mutation, ne serait-ce que pour prendre en compte l'émergence et le poids croissant de ce nouvel acteur.

Conclusion

Nous avons observé ici l'étroite interaction entre, d'une part, la forte prégnance du rapport des organisations au politique sur leur environnement institutionnel et, d'autre part, certains des principaux écueils inhérents à sa saisie méthodologique. Cette prégnance, marquée par son historicité, prend sa source dans le fait que ce rapport est structurellement et socialement constitutif de cet environnement¹⁹. Le chemin tracé par Selznick (1957) a éclaté en plusieurs pistes, mais l'extrême diversité des études organisationnelles a très largement transcendé la bipolarité -ou la complémentarité selon Selznick (1996)- entre institutionnalisme et néo-institutionnalisme. Cette revue

critique montre toute l'hétérogénéité de ces études quant aux voies méthodologiques empruntées pour saisir ce phénomène du rapport des organisations au politique : un objet dont on a pu constater à quel point il peut changer de nature et de forme selon les paradigmes disciplinaires et les postulats à partir desquels il est appréhendé. L'un des exemples les plus représentatifs de cette interaction entre l'objet et sa saisie est celui de la théorie de l'isomorphisme institutionnel. Son postulat de base déconstruit les interactions entre l'organisation et son environnement institutionnel sous ses trois dimensions traditionnelles : coercitive, mimétique et normative (Scott, 2001). Au-delà de la capacité explicative de ce modèle, il n'en reste pas moins qu'un tel postulat prédétermine substantiellement la configuration du modèle d'analyse et ses conclusions. En effet, à partir de ce postulat, ces dimensions sont avant tout centrées sur la négociation et la renégociation permanentes -ou reproduction et production, pour le structurationnisme giddensien- que les organisations, par le biais de leur actions et stratégies corporatives, comme figures complémentaires du corporatisme, élaborent en vue d'orienter en leur faveur le rapport au politique : un rapport sur lequel leur capacité de transformation est nécessairement limitée en raison de l'action tout aussi légitimée d'un acteur traditionnel régulièrement disqualifié comme l'État (Hart, 2004), ou d'un acteur en émergence comme la société civile.

Une autre ambiguïté méthodologique a pu être soulignée, qui montre la difficulté à appréhender ce rapport en se fondant sur le postulat que les organisations constituent un objet homogène sur lequel peuvent être projetés les modèles d'analyse construits par ces études. Il est apparu alors comment un tel postulat peut se heurter au "fait têtue" que les organisations forment un ensemble hétéroclite d'acteurs. À l'image des petites et

moyennes organisations dont on a pu remarquer les intérêts corporatifs foncièrement distincts de celles des organisations complexes (Ouchi, 1985). Si l'on revient sur la dynamique de la "double dépendance" de la théorie de la contingence structurelle, l'on s'aperçoit alors que ce postulat de l'unicité des organisations y est implicite. Dans la construction de leur rapport au politique, il s'agit pour les grandes organisations d'élaborer des stratégies de renégociation permanente avec l'environnement institutionnel (Rioux, 2005) qui, en dernière instance, influence voire conditionne cette "double dépendance", en raison même de la logique bipolaire où elles sont engagées.

La renégociation du rapport au politique est donc appréhendée différemment selon les champs disciplinaires et leurs préoccupations propres. Le champ des relations industrielles se concentre sur les figures du SRI et les modes de régulation des relations du travail. Les sciences politiques se focalisent sur les rapports de forces entre les organisations vues sous l'angle de leurs capacités stratégiques corporatistes face aux autres acteurs institutionnels et politiques. Les sciences administratives prennent en compte surtout les aspects *contraintes et opportunités*²⁰ de ce rapport pour déterminer leurs marges de manœuvre et leur latitude dans l'élaboration de pratiques de gestion efficaces à la fois à l'interne et dans le rapport avec l'environnement institutionnel.

De façon plus large, pour l'ensemble des champs disciplinaires à l'origine des études organisationnelles, cette renégociation est historiquement marquée parce qu'elle est institutionnellement ancrée dans les phases historiques qui ont jalonné la formation et l'évolution de ce rapport au politique (Molina et Rhodes, 2002). C'est notamment dans ce contexte que l'on peut affirmer avec DiMaggio et Powell (1983) que ce rapport est

socialement construit. Cette renégociation est aussi spatialement marquée par les caractéristiques des données culturelles des espaces nationaux et régionaux où elle est produite et reconduite, à l'image des différentes formes du corporatisme et du néo-corporatisme dominants en Europe et Amérique du Nord.

BIBLIOGRAPHIE

- Albert, M. 1991. *Capitalisme contre capitalisme*, Paris, Seuil.
- Ballé, C. 1990. *Sociologie des organisations*, Paris, P.U.F.
- Beaud, M. 1981. *Histoire du capitalisme de 1500 à nos jours*, Paris, Éditions du Seuil
- Berger, P., Luckmann, T. 1967. *The Social Construction of Reality, a Treatise of the Sociology of Knowledge* . New York, NY : Doubleday Anchor.
- Bischoff, M. 1994. «Les transformations du système de relations industrielles dans la problématique de la postmodernité», Colloque international franco-québécois sur les perspectives de recherche en relations industrielles, Université Laval. Recueil de communications, vol. 3, juin.
- Boyer, R.; Hollingsworth, J.R. 1997. "From National Embeddedness to Spatial and Institutional Nestedness", in Hollingsworth, J.R.; Boyer, R., *Contemporary Capitalism. The Embeddedness of Institutions*, Cambridge : Cambridge University Press, . 433-485.
- Braudel, F. 1985. *La dynamique du capitalisme*, Paris, Arthaud.
- Braudel, F. 1979. *Civilisation matérielle, économie et capitalisme*, Paris, Armand Colin.
- Burrell, G. et Morgan, G; 1979, *Sociological Paradigms and Organizational Analysis*, London, Heinemann.
- Castells, M. 2004. *The Information Age : Economy, Society and Culture*, Mass. : Blackwell, Malden, 2nd ed.
- Chandler, A.D. 1977. *The Visible hand : The Managerial Revolution in American Business*, Cambridge, Mass., Cambridge University Press.

- Chandler, A.D. 1962. *Strategy and Structure*, Cambridge, Mass, MIT.
- Chelius, J., Dworkin, J. 1990. *Reflections on the Transformation of Industrial Relations*, New-Brunswick, N.J., IMLR Press.
- Cox, R., W. 1999. «Civil Society at the Turn of the Millenium : Prospects for an Alternative World Order», *Review of International Studies*, 25, 3-28.
- Crozier, M., Friedberg, E. 1977. *L'acteur et le système*, Paris, Éditions du Seuil.
- Crozier, M., 1963. *Le phénomène bureaucratique*, Paris, Éditions du Seuil.
- Czamanski, S. 1974. *Study of Clustering Industries*, Halifax, NS, Dalhousie University, Institut of Public Affairs.
- Da Costa, I. 1990. «la théorie des relations industrielles aux États-Unis : de Dunlop au débat actuel», in Reynaud, J.-D., Eyraud, F., Paradeise, C., Saglio, J., 1990, *Les systèmes de relations professionnelles. Examen critique d'une théorie*, Paris, Éditions du CNRS, 25-42.
- De Laubier, P. 1979. *Le phénomène syndical*, Paris, Albatros.
- Delorme *et al.* 1994. «l'organisation du monde patronal au Québec : un portrait diversifié», *Relations Industrielles*, vol. 49 (1), 9-41.
- Desmarez, P. 1986. *La sociologie industrielle aux États-Unis*, Paris, Armand Colin.
- DiMaggio, P.J.; Powell, W.W. 1983, "The Iron Cage Revisited : Institutional Isomorphism and Collective rationality in Organizational Field", *American Sociological Review*, 48 : 147-160.
- Dunlop, J. T., 1988. *Industrial Relations : Old and New*, Kingston, Ont., Industrial Relations Centre, Queen's University.
- Dunlop, J. T., 1958. *Industrial Relations Systems*, New York, H. Holt.

- Eberwein, W.; Tholen, J; Schuster, J.; 2002. *The Europeanisation of Industrial Relations*, Burlington Vermont : Ashgate
- Foglesong, R.E., et Wolf, J.D. 1989, *The Politics of Economics Adjustment*, New York : Greenwood Press.
- Gabriel, C. Macdonals, L., 2004. «Of Borders and Business : Canadian Corporate Proposals For North Amercian «deep Integration», *Studies in Political Economy* 74, Autumn. 79-100
- Gilles, P.; 2004. *Histoire des crises et des cycles économiques*, Paris, Armand Colin
- Goldthorpe, H., 1984, *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Oxford : Oxford University Press, 329-335.
- Goodin, R.; 1996. "Institutions and Their Design", In Goodin, R; ed, *The Theory of Institutional Design*, Cambridge : Cambridge University Press.
- Gouldner, A., 1954. *Patterns of Industrial Bureaucracy*, Glencoe, The Free Press.
- Hage, J.; 1980. *Theory of Organizations and Human Intercation*, New York. John Wiley.
- Hall, R.H.; 1982. *Organizations : Structures and Process*, Englewood Cliff, N.J. Prentice-Hall.
- Hart, D.M., 2004, «"Business" Is Not an Interest Group : On the Study of Companies in American National Politics», *Annual Review of Political Science*. 47-69.
- Hirst, P.; Thompson, G., 1997. "Globalization in Question : International Economic Relations of Public Governance", in Hollingsworth, J.R.; Boyer, R., 1997, *Contemporary Capitalism. The Embeddedness of Institutions*, Cambridge :

Cambridge University Press, 337-360.

- Hollingsworth, J.R.; Boyer, R., 1997. *Contemporary Capitalism. The Embeddedness of Institutions*, Cambridge : Cambridge University Press.
- Julliard, J.; 1988. *Autonomie ouvrière. Études sur le syndicalisme d'action directe*, Paris, Gallimard.
- Kochan, T. A., Osterman, P., 1994. *The Mutual Gains Enterprise : Forging a Winning Partnership among Labor, Management, and Government*, Boston, Harvard Business School Press
- Kochan, T., Katz, H., McKersie, R., 1986. *The Transformation of American Industrial Relations*, New York, Basics Books, Inc., Publications
- Krishan, K., 1983. "Pre-Capitalist and Non-Capitalist factors in The Development of Capitalism : Fred Hirsh and Joseph Schumpeter." In Ellis, A; Kumar, K., eds. *Dilemmas of Liberal Democracy*. London and New York : Tavistock Publications. 148-173
- Maanen, J.V.; 1979. "Reclaiming Qualitative Methods for Organizational Research : A Preface", *Administrative Science Quarterly*, 24 : 520-526.
- Macdonald, L., 1997. *Supporting Civil Society. The Political Role of Non-Governmental Organizations in Central America*, Basingstoke, : Macmillan
- March, J.G.; Simon, H.A., 1958, *Organizations*, New York, John Wiley & Sons.
- Merton, R.K., 1997. *Éléments de théorie et de méthode sociologique*, Paris, A. Colin.
- Mintzberg, H.; 2003. *The Strategy Process*, New Jersey, Upper Saddle River, N.J. : Prentice Hall.
- Mintzberg, H., 1982. *Structure et dynamique des organisations*, Paris, les éditions d'organisation.

- Mintzberg, H., 1986. *le pouvoir dans les organisations*, Paris, les éditions d'organisation.
- Molina, O. et Rhodes, M., 2002, «Corporatism : The Past, Present, and Future of a Concept », *Annual Review of Political Science*. 305-331.
- North, D.C., 1991. *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge, Mass.: Cambridge University Press
- Offe, C., 1981. *Contradictions of the Welfare State*, Cambridge, Mass., The MIT Press.
- Ouchi, W.G. 1985. *Théorie Z*, Paris, Interéditions.
- Panitch, L., 1988. «Corporatism : A Growth Industry Reaches the Monopole Stage», *Canadian Journal of Political Science/Revue canadienne de science politique*, vol. 21, (4), 813-818.
- Parsons, T., 1977. *Social Systems and the Evolution of Action Theory*, New York : Free Press.
- Parsons, T., 1956. « Suggestions for a Sociological Approach to the Theory of Organizations », *Administrative Science Quarterly*, 11, . 63-85 et 225-239.
- Peters, G.B., 1999. *The Institutional Theory in Political Sciences*, London, UK: Continuum.
- Porter, M., 1990. *The Competitive Advantage of Nations*, New York : Free Press.
- Rioux, M., 2005. *Globalisation et pouvoir des entreprises*, Paris, Athéna.
- Rosenberg, J., 1994. *The Empire of Civil Society. A Critical of the Realist Theory of International Relations*, London : Verso.
- Sagnes, J.; 1994. *Histoire du syndicalisme dans le monde*, Toulouse, Éditions Privat.

- Sakamoto, Y, 1997. «Civil Society and Democratic World Order», in Gill, S, Mittelman, J.H., *Innovation and Transformation in International Studies*, Cambridge : Cambridge university Press, 207-219
- Scott, W.R. 2001, *Institutions and Organizations*, Thousand Oaks, CA : Sage, 2nd Ed.
- Scott, W.R.; 1981. *Organizations, Rational, Natural and Open Systems*, Englewood, Cliffs, Prentice-Hall.
- Segrestin, D., 1985. *Le phénomène corporatiste*, Paris, Fayard.
- Selznick, P., 1957. *Leadership in Administration*, New York, NY : Harper & Row.
- Selznick, P., 1996. Institutionalism "Old" and "New", *Administrative Science Quarterly*, 41 : 270-277.
- Simon, H.S., 1982. *Models of Rationality*, Cambridge, Mass., Harvard University Press.
- Soussi, S.A, 2006, «Travail et identités : la portée de l'impératif technologique», *Relations Industrielles*, Vol.61, No1, . 146-172.
- Soussi, S. A., 2005, «L'organisation comme acteur politique», *Colloque Management et Politique : interfaces d'une dynamique instable*, Chaire de Management Stratégique International Walter-J.-Somers, HEC-Montréal, mai.
- Soussi, S. A., 2001, *Changements technologiques et identités au travail*, Montréal, IREC Publications.
- Stoker, J., 1998. «Governance as Theory : Five propositions», UNESCO, Oxford, MA, USA, Blackwell Publishers.
- Thompson, E.P.; 1968. *The Making of the English Working Class*, 1^{ère} éd. 1963, London, Penguin Books.

- Udy, S.H.; 1965. "The Comparative Analysis of Organizations", *American Journal of Sociology*, March 678-709.
- Van Wezel Stone, K., 1981. «The Post-War Paradigm in American Labor Law», *The Yale Law Journal*, vol. 90, (7), 1511-1580.

² Quoique fort pertinentes en raison de leurs incidences méthodologiques, les références épistémologiques mobilisées par les études organisationnelles de ces champs ne sont pas exposées ici pour des contraintes d'espace.

³ Nous verrons plus loin dans quelle mesure ces représentations peuvent être déterminantes quant à la construction de ce rapport au politique et aux différents types de corporatisme qui en ont résulté.

⁴ La prémisse néo-institutionnaliste de Scott (2001) –à la suite de Selznick (1996)– selon laquelle les institutions peuvent être perçues d'abord comme des idées et comme un cadre formalisé de l'action (organisationnelle) se trouve ainsi en partie confortée.

⁵ Pour reprendre l'expression boule-de-neige de Michel Albert (1982, *Le pari français*, Paris, Seuil).

⁶ Deux exemples récents traduisent la dualité de ces modèles et montrent que ces derniers intègrent différemment ce discours. Le cas de l'Accord de libre-échange nord-américain (ALENA) avec l'enchâssement de certains dispositifs (réduction du rôle de l'État et mécanismes d'affranchissement des entreprises de certaines contraintes réglementaires); et le cas du modèle scandinave avec le partenariat multilatéral parrainé par l'État.

⁷ En nette rupture avec le conservatisme antilibéral résolu du *Syllabus* de son prédécesseur Pie-IX.

⁸ La reconnaissance du syndicat, et du même coup son institutionnalisation, "tombeait comme un fruit mûr": la longue et tenace stratégie de l'*AFL* de S. Gompers -et de ses successeurs immédiats- aura-t-elle été déterminante? Le débat demeure encore ouvert.

⁹ À partir de la même période, au Canada et au Québec les principales dispositions du *Wagner Act* sont enchâssées dans l'encadrement juridique des relations du travail notamment par la *Formule Rand* pour le Canada et le Code du travail pour le Québec en 1964.

¹⁰ MIC, 1993, *Un modèle d'entente de partenariat : le contrat social en entreprise*, présentation de l'approche, Direction Générale des Politiques, juin, p.3

¹¹ Idem. P15.

¹² Pour reprendre la typologie de Ouchi (1985), il y a :

- les organisations de type "marché": employés rémunérés sur la performance - «mercenaires»- (publicité, immobilier, etc.);
- les organisation de type bureaucratique: contrat avec règles de droit et de devoir pour servir l'organisation (institutions bancaires, publiques etc.);

- les organisation de type "clan": intérêts individuels et d'organisation similaires à long terme (organisations à très forte "culture" liée à la fidélité: *IBM, McDonald*, etc.).

¹³ L'exemple du Québec est significatif à ce sujet, à travers la distinction entre les associations patronales dites *verticales* (sur une base sectorielle) et celles dites *horizontales* (Delorme *et al.*, 1994) -sur une base territoriale entre autres, à l'exemple de l'AMQ (Association des Manufacturiers du Québec) dans leur représentation au sein des grandes corporations. D'une part, les premières n'y ont pas le même poids que les secondes qui s'estiment lésées par la relativité paritaire, d'autre part, il y a une divergence de fond quant à la nature des enjeux et des modes de défense des intérêts corporatifs. La divergence sur les modalités de l'action politique grève ainsi l'harmonisation des choix organisationnels. D'où le caractère relatif de ce type de médiation. Les *associations verticales* correspondent aux «groupes de promotion économique» et sont les vecteurs d'influence non pas des industries mais du «monde des affaires» (Chambre de commerce, Conseil du patronat, etc.). Ce dernier revendique une plus grande légitimité de représentation (en comprenant par exemple l'AMQ, aile québécoise de l'AMC, qui regroupe 600 membres; le CPQ revendique 132 associations, dont l'AMQ et plus 425 grandes corporations).

¹⁴ Pour définir cette notion de zone d'incertitude, Crozier (Crozier, Friedberg, 1977; Crozier, 1963) se réfère notamment à l'analyse de A. Gouldner (1954: 172-174) qui tente de mettre en évidence la marge d'action que tend à se préserver un subordonné face à l'encadrement supérieur dans le contexte des relations de pouvoir dans les organisations. Pour A. Gouldner cette marge dépend de la «tolérance» acceptée par le supérieur hiérarchique face à ses subordonnés (d'où son concept de «zone de tolérance»), alors que M. Crozier définit cette «zone» en s'appuyant sur une analyse (de ces relations) fondée sur la marge de manœuvre potentiellement permise par la machine (et substitue alors la «tolérance» de l'individu, le supérieur hiérarchique, par «l'incertitude» de la machine): «Aussi longtemps qu'un peu d'incertitude subsiste dans l'exercice de sa tâche, le plus humble des subordonnés gardera la possibilité d'user d'un certain pouvoir discrétionnaire et, tant que pour une activité déterminée l'homme sera préféré à la machine, une certaine dose d'incertitude subsistera. Mais en même temps des règles imposées autoritairement tendent à réduire au minimum cet arbitraire des subordonnés tout en laissant au supérieur chargé de les faire respecter la zone de tolérance nécessaire pour qu'il puisse, lui, garder un pouvoir de pression et de négociation» (1963: 198). Faut-il remarquer que c'est sur le socle conceptuel construit par M. Weber (1956) et ses réflexions sur la problématique relatives aux formes de l'*autorité* (ou de la *domination*) que reposent les catégories conceptuelles mises en œuvre par chacun de ces auteurs, à l'instar de nombreuses autres approches développées en sociologie des organisations (Ballé, 1990) et en sociologie industrielle (Desmarez, 1986).

¹⁵ Cette école s'est distinguée surtout en se démarquant des autres approches jugées trop focalisées sur les processus internes des organisations (études qualitatives et ethno-organisationnelles). C'est le cas de W.F. Withe, L. Sayles, Zaleznik, Walker, Guest et ceux des RH, et des premiers «bureaucrates» Bendix, Gouldner et Selznick. Il a été reproché à cette école, sur la base notamment des travaux de l'un de ses pères fondateurs, J. D. Thompson, de ne pas reconnaître à l'acteur sa liberté stratégique et de

retomber «de ce fait dans un déterminisme économique normatif ou technique équivalent à la théorie des rôles» (Crozier, Friedberg, 1977 : 100).

¹⁶ On est loin ici de la vision structurationniste considérant que cette incertitude peut faire l'objet de stratégies d'interactions par l'organisation en ce sens qu'elle est porteuse à la fois de contraintes et d'opportunités.

¹⁷ La notion de «société civile» fait depuis quelques années l'objet d'un vif débat théorique quant à la substance qu'elle peut recouvrir, notamment autour de travaux fondateurs comme ceux de Tocqueville et de Gramsci (Cox, 1999; Stoker, 1998; Sakamoto, 1997; Rosenberg, 1994)

¹⁸ Certaines analyses y voient une «économisation» de l'État et une «politisation» parallèle de l'organisation avec pour corollaire une politisation des rapports économiques dans les sociétés post-modernes (Bischoff, 1994).

¹⁹ Les travaux fondateurs de J.D. Thompson sur la *contingence structurelle* et ceux de sa mouvance théorique ont montré toute l'étendue de cette prégnance. Cela à travers des études empiriques développant les impacts de *facteurs de contingence* attachés aux environnements aussi bien institutionnel et politique que technologique et commercial par exemple.

²⁰ Cette approche dialectique (mobilisant "contraintes" et "opportunités") a été longtemps au centre des réflexions, en sciences administratives, sur le déterminisme technologique. Il est intéressant de remarquer qu'elle se retrouve partiellement reprise dans les travaux de D.C. North. En effet, Si l'on pose, avec North (1991), que: 1) les institutions définissent un corpus bipolaire de règles formelles (constitutions, législations, règlements) et informelles (normes, conventions, codes) matérialisées et mises en œuvre par des mécanismes d'application *ad hoc*; 2) les organisations s'imposent comme les acteurs principaux donnant sens à ces règles (du jeu) en ce sens qu'elles sont porteuses de projets autour desquels sont engagés des individus partageant la même finalité. Alors les institutions ne peuvent plus désormais apparaître que comme un cadre formel dont les règles peuvent constituer aussi bien des contraintes que des opportunités pour ces acteurs selon la capacité de ces derniers à en user. Cette capacité s'applique aussi bien à ce cadre qu'à l'environnement technologique qui se trouve ainsi mis sur un champ d'action de nature comparable. Cela, en ce sens que c'est la capacité stratégique de l'acteur -des organisations- qui, en quelque sorte, post-détermine les données de ces environnements en les ayant *a posteriori* transformées en contraintes ou d'opportunités. Ce post-déterminisme présente l'intérêt de renverser totalement la logique théorique du déterminisme technologique autrefois avancée par certaines théories des organisations (Soussi, 2006). Mais, s'agissant de l'environnement institutionnel, la translation n'est pas aussi aisée qu'il n'y paraît: le propre de la technologie est de changer en permanence, les institutions s'inscrivant quant à elles dans la durée. Question: la capacité d'action stratégique des organisations, peut-elle porter un tel niveau de déterminisme aussi bien sur son environnement technologique que sur son environnement institutionnel? L'interrogation demeure entière.