

Permanences et mutations des organisations.

Comment décrire le changement?

En Belgique, le milieu des années quatre-vingts apparaît aujourd'hui comme une époque charnière pour bon nombre d'organisations, qu'elles appartiennent au secteur privé ou public. L'apparition d'une multitude d'innovations, de type technique (micro-informatique, nouvelles technologies de l'information et de la communication) ou managérial (reengineering, normalisation, gestion de la qualité,...), ainsi que les profondes modifications qui ont affectés leur contexte d'action (création du Marché intérieur et de l'union monétaire, globalisation de l'économie, transformation du marché de l'emploi et des qualifications) ont été, pour celles-ci, autant d'occasions ou d'obligations de transformer leurs structures, d'expérimenter de nouveaux modes de fonctionnement et d'imposer de nouveaux principes de gestion.

La notion de mutation est fréquemment invoquée pour caractériser ces transformations. Ce colloque trouve ses racines dans le refus d'accepter un tel constat sans le documenter. Au-delà de la prise en compte des affirmations des changements internes et externes, il nous semblait en effet important de nous interroger plus précisément sur la nature de ces changements, sur leur profondeur, sur leur portée et sur leurs conséquences ainsi que sur la fiabilité des outils d'analyse utilisés pour en rendre compte. Trop souvent en effet, l'utilisation d'un vocabulaire aux accents nouveaux masque la complexité des situations et dispense de procéder à une analyse en profondeur. La mise en évidence de tel élément émergent, de telle exception promise à devenir la règle relègue le reste de la situation observée au statut de simple décor et autorise l'analyste à s'abstenir d'articuler les données nouvelles aux faits les plus stables.

L'usage du concept de mutation soutient très fermement l'idée que nous sommes en présence de bouleversements majeurs dans l'histoire de ces formes de vie collective que sont les organisations. Or, si on a pu identifier de nombreuses modifications dans les formes de coordination de l'action, dans l'établissement et le fonctionnement des structures hiérarchiques, dans les relations inter-organisationnelles, pour ne citer que ces thèmes, il reste qu'une série de concepts utilisés pour définir les relations existant dans et entre les organisations avant ces transformations conservent leur pouvoir descriptif et explicatif. Dans sa contribution, G. Rot, par exemple, met bien en évidence que la résistance ouvrière, même si elle a du trouver d'autres façons de s'exprimer au sein des nouveaux rapports créés par les innovations technique et managériale,

demeure une réalité dans l'entreprise qu'elle a étudié et, ce faisant, réhabilite un concept né dans les années soixante-dix. À une autre échelle, G.-M. Arena montre comment les aspects globalisant du discours sur la société de l'information se heurte à la réalité et aux prérogatives des États-nations, une forme d'organisation qui semble encore promise à de beaux lendemains.

Focalisées sur les transformations en cours, les analyses produites ces dernières années n'ont sans doute pas été assez attentives au caractère pérenne de nombreuses dimensions du fait organisationnel. En associant les termes « permanence » et « mutation », nous voulions rappeler que derrière des modifications de formes, il est possible d'identifier des lignes de forces structurantes issues d'un projet, assises sur des structures sociales et maintenues dans des (dés)équilibres institutionnalisés. D'une façon plus générale, nous désirions étudier les innovations organisationnelles aussi bien à travers les éléments qui se transforment, qu'à travers ceux qui se perpétuent ou qui leur résistent.

Proposer un tel objectif n'allait pas sans soulever quelques questions épistémologiques. Depuis toujours, les sciences humaines sont confrontées aux mêmes difficultés quand elles entendent rendre compte du changement : comment identifier des points de repères, bien nécessaire à une évaluation comparative, au sein d'une vie sociale perpétuellement en mouvement? Comment construire un étalon qui permette de confronter deux images d'une même entité ? Comment repérer les éléments en transformations et ceux qui demeurent inchangés ? Comment distinguer, dans les changements identifiés, les artefacts produits par l'utilisation de grilles d'analyse ou de vocabulaires particuliers des modifications effectives ? Ces questions et leurs corollaires nous ont amené à adresser deux exigences précises aux auteurs des contributions qui suivent. Au niveau méthodologique, toute analyse devait se baser sur une description détaillée de l'organisation et de son contexte d'action. Au niveau épistémologique, il était demandé aux auteurs de prendre une certaine distance critique par rapport aux outils d'analyse utilisés. Cette double recommandation, en évitant de privilégier le modèle aux faits, devait permettre d'argumenter toute hypothèse de mutation sur des éléments concrets et vérifiables. Non que nous croyons qu'il suffise d'apposer le label « fait » sur certaines situations pour échapper aux risques inhérents à toute activité de description. On sait depuis longtemps que, tout autant que la parole décrit le réel, elle contribue à le construire, à le stabiliser et à lui assurer une certaine persistance. Mais, en ces temps où l'acteur managérial semble être le seul à occuper le terrain de la description performative de l'organisation moderne, il nous semblait essentiel de soumettre des comptes rendus alternatifs crédibles et étayés. Si définir des situations c'est produire des ressources pour l'action, il est indispensable de proposer des études qui ne se résument pas à l'argumentaire managérial, en acceptant

sans discussion le caractère déterministe des mutations en cours, mais qui redonnent capacité de décision et de description aux acteurs qui sont engagés dans ces mutations. Ce n'est pas le moindre mérite des mutations actuelles de la pensée en sciences humaines que de permettre une telle approche.

L'intérêt de cette publication réside dans la valeur des interventions proposées par les participants.

Le forum qui leur est offert ici n'aurait pu voir le jour sans les efforts des membres du GREPO qui ont organisé le colloque des 20 et 21 mai 1999 :

Isabelle Brouwers, Muriel Constat, Cindy Feola, Esteban Martinez, Jan Mattijs, Jacques Moriau, Geneviève Salengros, Hedwige Tavernier et Jean Vandewattyne.

La qualité des contributions publiées n'aurait pu être établie sans le travail désintéressé des membres du comité scientifique :

Mateo Alaluf (ULB), Thérèse Beaupain (ULB), Philippe Bernoux (GLYSI, Lyon), Geert Bouckaert (KUL), Olivier Debande (ULB), Claire de Brier (ICHEC), Pierre Desmarez (ULB), Alain Eraly (ULB), Gérard Galambaud (ESC, Paris), Bernard Fusulier (UCL-UMH), Guy Lebeer (ULB), Évelyne Léonard (UCL), Christian Maroy (FNRS/UCL), Jacques Nagels (ULB), André Nayer (ULB), Jean Nizet (FUNDP), François Pichault (ULG), Robert Plasman (ULB), Pierre Salengros (ULB), Denis Segrestin (CRISTO, Grenoble), Marcelle Stroobants (ULB), Gérard Warnotte (UCL) et Luc Wilkin (ULB).

Le colloque et ses actes n'auraient pu voir le jour sans le soutien logistique et financier de l'Institut de Sociologie de l'ULB, du Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, du Fonds National de la Recherche Scientifique, de l'Office Central du Crédit Hypothécaire (OCCH), de la Faculté des Sciences sociales, politiques et économiques de l'ULB et le Ministère de la Communauté française.

Enfin, nous tenons à remercier tout particulièrement Philippe Bernoux pour son introduction, Annie Siot pour la qualité de sa mise en page, Philippe Dryon pour sa relecture attentive des textes et Marie-Noël Beauchesne pour l'efficacité de sa coordination générale.