

INTRODUCTION

DES PARADIGMES AUX THÉORIES DE LA MODERNITÉ

L'essentiel de la vie contemporaine se passe dans les organisations. Le travail, les loisirs et la vie sociale et communautaire se déroulent dans des groupes dont l'action est organisée. C'est par les multiples liens que nous entretenons dans des contextes organisés que nous participons à la vie collective. Étant donné l'importance qu'ont les organisations dans la société moderne, plusieurs chercheurs ont depuis le début du siècle proposé différentes théories ayant pour but de mieux comprendre ce qu'elles sont. Dans les dernières décennies, les « théories des organisations¹ » sont devenues un champ d'études complexe et diversifié dans lequel de nombreux ancrages théoriques et disciplinaires se complètent en même temps qu'ils sont en compétition. En effet, le champ des théories des organisations, depuis les années 1980, a vu naître une diversité de perspectives évoluant vers une vision de l'organisation de plus en plus éclatée et prenant appui sur de multiples influences théoriques.

1. L'expression est employée au pluriel pour désigner qu'il existe plusieurs théories et différents types d'organisations.

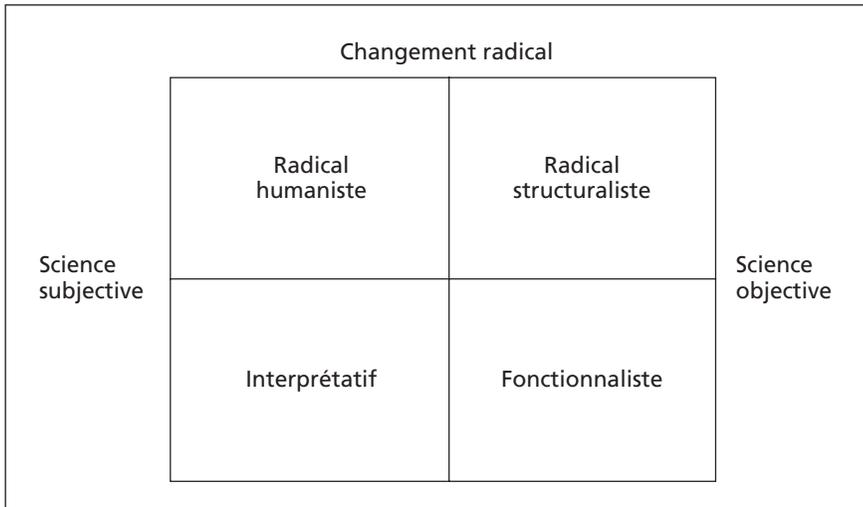
Pour avoir une vue d'ensemble de ce champ d'études, ce livre propose une synthèse historique des différentes théories qui le constituent et permet de répondre aux questions suivantes : Comment se caractérise la production des connaissances dans les théories des organisations depuis le début du siècle à nos jours ? Comment les représentations de l'organisation, de l'individu et de l'environnement qui composent les différentes théories des organisations ont-elles évolué dans le temps ? Quels sont les enjeux qui, dans les années 2000, caractérisent ce domaine d'études ? Ce livre s'adresse à tous ceux et celles qui consomment des connaissances sur les organisations par des lectures plus ou moins spécialisées sur la question et la vie au travail ou qui s'approprient à produire des connaissances pratiques ou théoriques sur les organisations dans un travail de recherche, un mémoire ou une thèse. En plus de donner une vue d'ensemble des théories des organisations, il pose un regard averti sur les apports et les limites de leur ouverture et de leur transformation au fil du temps.

La question des paradigmes

Comme il existe un grand nombre de théories des organisations, le choix de celles que l'on retient n'est pas neutre. Il repose sur un certain nombre de considérations qui doivent être clairement définies dès le départ. Dans les théories des organisations, la notion de « paradigmes » a longtemps servi de principe, voire d'outil de classification. En même temps, la question des paradigmes a fait l'objet de nombreux débats sur leur incommensurabilité, c'est-à-dire le fait que, par définition, les paradigmes reposent sur des visions du monde incompatibles (Deetz, 1996 ; Schultz et Hatch, 1996 ; Hassard et Kelemen, 2002). Avant de présenter le raisonnement qui supporte la classification structurant la présentation des différentes théories retenues, il convient de revenir brièvement sur la notion de paradigme.

Rappelons que Burrell et Morgan (1979) furent les premiers auteurs à utiliser la notion de paradigme pour classer les théories des organisations. En construisant une matrice basée sur des fondements métathéoriques de la nature des sciences sociales (objective ou subjective) et des théories du changement (radical ou régulation), ils ont proposé l'existence de quatre paradigmes sociologiques : fonctionnaliste, interprétatif, radical humaniste et radical structuraliste (voir figure I.1). Selon ces auteurs, les théories sociales appartiennent à un paradigme, c'est-à-dire que chacune d'elle comporte une unité quant aux fondements relatifs à la nature de la science et du changement social.

FIGURE I.1
Les paradigmes sociologiques selon Burrell et Morgan



Cette classification est aussi applicable aux théories des organisations. Une théorie des organisations peut être dite « fonctionnaliste » au sens de Burrell et Morgan (1979) si elle véhicule une vision objective de l'organisation et de ses structures et si elle repose sur une vision valorisant l'ordre, le *statu quo* et le consensus (p. ex., analyse de la bureaucratie, théorie des systèmes). Lorsque la vision objective de l'organisation et de ses structures va de pair avec une vision conflictuelle du changement menant vers le changement radical, elle appartient au paradigme radical structuraliste (p. ex., théorie marxiste de l'organisation). À l'opposé, lorsqu'une théorie des organisations met l'accent sur l'expérience subjective des individus pour décrire une organisation tout en valorisant ses capacités d'adaptation, elle relève du paradigme interprétatif (p. ex., ethnométhodologie des organisations et analyse symbolique). Dans le cas où le caractère subjectiviste domine une théorie qui repose sur une vision émancipatrice et radicale du changement, cette théorie appartient au paradigme radical humaniste (p. ex., théorie anti-organisationnelle).

Plus près de nous, Séguin et Chanlat (1983) ont utilisé la notion de paradigme de manière un peu différente. Ils proposent une classification biparadigmatique permettant de regrouper les écoles et courants recensés autour du paradigme fonctionnaliste ou du paradigme critique. La contribution majeure de ces auteurs est de déduire un ensemble de traits

communs permettant d'identifier les caractéristiques de la conception de l'organisation que véhiculent les écoles et courants appartenant à chacun de ces paradigmes. Selon ces auteurs, le paradigme fonctionnaliste repose sur une conception systémique et synchronique de l'organisation. De plus, cette conception de l'organisation est téléologique, ahistorique, intégratrice et non conflictuelle. À l'intérieur de ce paradigme, les auteurs distinguent quatre écoles : 1) l'école classique et la théorie wébérienne de la bureaucratie ; 2) l'école des relations humaines et la théorie des cercles vicieux bureaucratiques ; 3) l'école de la prise de décision ; et 4) l'école systémique. À l'opposé, le paradigme critique repose sur une conception sociologique, historique, dialectique et démystificatrice de l'organisation. Selon Séguin et Chanlat (1983), le paradigme critique comporte les quatre courants de pensée suivants : 1) l'anarchisme ; 2) l'existentialisme ; 3) le marxisme ; et 4) l'actionnalisme. Cette classification a permis à des générations d'étudiants en sciences de la gestion d'examiner les différentes théories en confrontant ces deux visions du monde de manière à découvrir les ressemblances et les différences entre les théories développées du début du XX^e siècle jusqu'à la fin des années 1970.

À partir des années 1980, le foisonnement des théories et leur plus grande complexité ont, petit à petit, érodé la pertinence de recourir à la notion de paradigme pour les classer. En effet, la construction des théories est devenue de plus en plus éclectique, de sorte que la distinction entre ce qui est fonctionnaliste et ce qui est critique est devenue de moins en moins pertinente. De plus, de nouveaux points de vue sur la nature de la science et de la réalité (p. ex., construction sociale, postmodernisme) ont fait leur apparition et rendu caduques les classifications paradigmatiques dualistes qui sont elles-mêmes le reflet d'un découpage fonctionnaliste. Également, les écrits en théories des organisations ont, de nos jours, plus pour but de faire état des processus qui structurent dans le temps la vie organisée, que de fournir une vision synchronique des activités organisationnelles. Enfin, la production des connaissances en théories des organisations fait de plus en plus appel à des stratégies d'hybridation de différents ancrages théoriques, ce qui rend de plus en plus complexe et subtile l'analyse des textes actuellement produits sur les organisations.

Ce renouvellement de la production des connaissances dans les théories des organisations nécessite donc de recourir à de nouvelles options de classification. Celles-ci doivent permettre de faire le portrait des théories des organisations de manière à bien connaître les fondements de chacune et offrir la possibilité de mettre en évidence les différents débats qui marquent leur évolution. Pour classer les théories des organisations que je présente

dans ce livre, j'ai recouru aux théories de la modernité, car elles permettent de retracer leur évolution dans le temps et les fondements théoriques sur lesquels elles s'appuient.

Les théories de la modernité

En sciences sociales, les théories de la modernité sont utilisées de deux manières. D'une part, elles permettent de comprendre l'évolution des sociétés en situant leur transformation au sein de périodes historiques. Généralement, ce découpage par période historique implique une succession temporelle: le passé (p. ex., tradition), le présent (p. ex., modernité, néomodernité) et le futur (p. ex., postmodernité, haute modernité, modernité avancée). Bien que le découpage et l'appellation des périodes varient d'un auteur à l'autre, le projet sous-jacent est le même: comprendre l'évolution historique des sociétés. D'autre part, les théories de la modernité sont aussi utilisées pour comprendre ce qui caractérise à travers le temps les modes de connaissance du monde et des sociétés. Dans ce cas, il s'agit de repérer les traits qui caractérisent la production des connaissances et de les opposer en fonction des périodes retenues. Par exemple, les connaissances modernes reposent sur la collecte de faits empiriques bruts et ont tendance à considérer les faits sociaux comme des choses. Par contraste, une conception « traditionnelle » de la connaissance est le résultat de l'intuition et de l'expérience tout en étant fondée sur des croyances religieuses, alors qu'une conception « post-moderne » des connaissances considère celles-ci comme un ensemble d'interprétations élaborées à partir de multiples jeux de langage. Les théories de la modernité permettent donc de prendre une double posture: historique et épistémologique.

Appliquée aux théories des organisations, la posture historique implique de passer en revue les théories qui composent ce domaine d'études en suivant leur évolution dans le temps. Ainsi, l'histoire des théories des organisations est découpée, dans les pages suivantes, en trois périodes: du début du XX^e siècle à la fin des années 1970, les approches classiques (la modernité); des années 1980 à nos jours, les approches contemporaines (la néomodernité); et depuis la fin des années 1990, les approches de l'avant-garde (la postmodernité).

Du début du XX^e siècle jusqu'à la fin des années 1970, on assiste à la mise en place des théories des organisations. Ce mouvement s'étend de l'organisation scientifique et administrative du travail aux théories de la contingence en passant par les relations humaines, l'analyse de la bureaucratie, la prise de décision et l'analyse systémique, sans oublier l'analyse actionniste et l'analyse marxiste des organisations. C'est la période des approches dites

« classiques » dans la mesure où elle regroupe des perspectives et des courants ayant permis de jeter les bases du projet fondamental des théories des organisations. De plus, les approches classiques renvoient au développement des représentations qui ont dominé les théories des organisations dans le temps (la modernité).

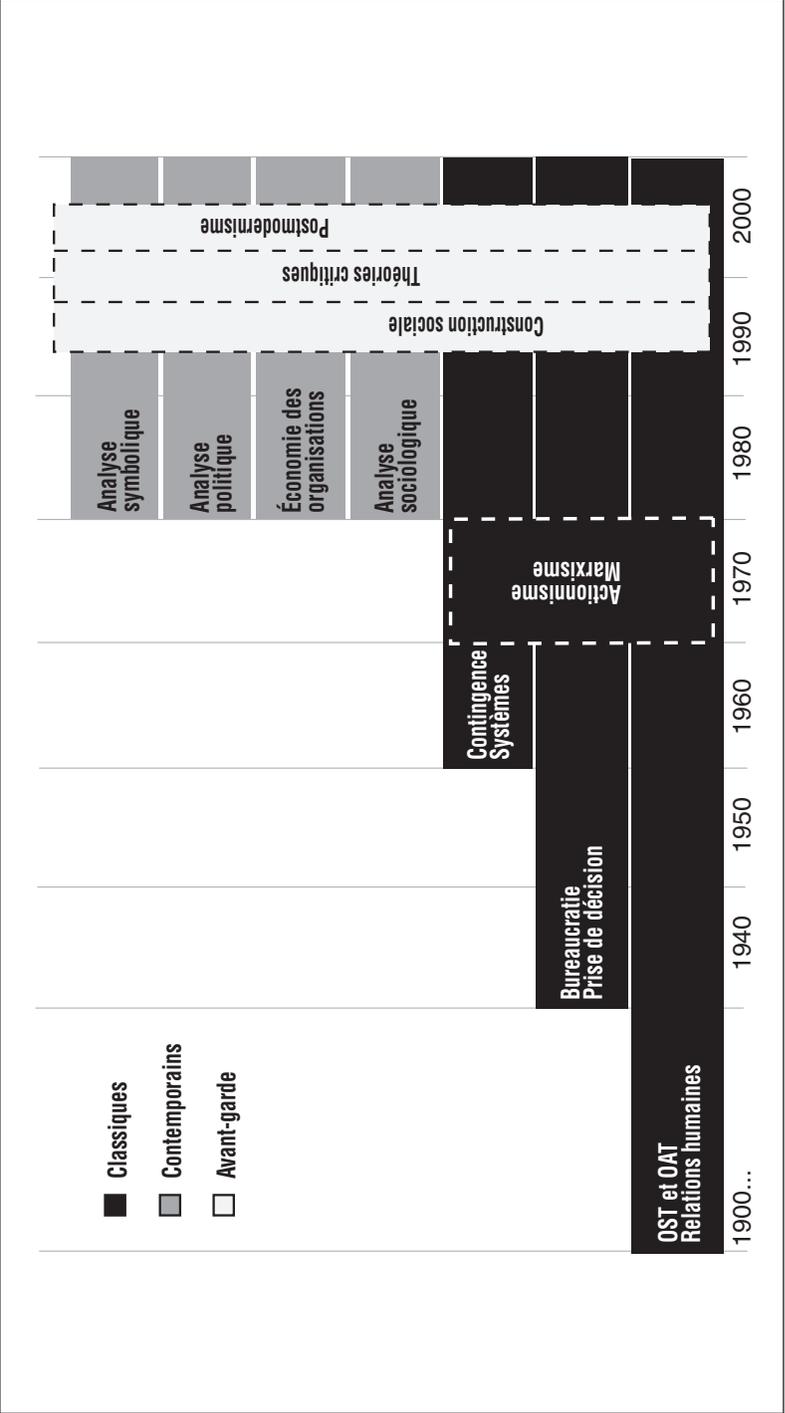
Depuis la fin des années 1970, apparaissent de nouvelles options théoriques pour comprendre les organisations : l'analyse sociologique, l'économie des organisations, l'analyse politique et l'analyse symbolique. Il s'agit des approches « contemporaines », c'est-à-dire des mouvements d'idées qui sont au centre de la production actuelle des connaissances en théories des organisations. Bien qu'elles se démarquent des approches classiques sur plusieurs plans, lorsqu'on regarde en profondeur ces options théoriques, on constate qu'elles n'en reproduisent pas moins l'essence du projet à l'origine des théories des organisations (la néomodernité).

À partir de la fin des années 1990, de nouveaux points de vue tentent de renouveler les théories des organisations. Il s'agit de la construction sociale, des théories critiques et du postmodernisme. Les auteurs qui défendent ces points de vue en théories des organisations appartiennent aux approches de l'« avant-garde » dans la mesure où les idées qu'ils proposent s'inspirent de conceptions sur la science et sur la réalité qui sont différentes de celles véhiculées dans les approches précédentes (la postmodernité). Malgré une diffusion plus restreinte, l'apport de ces points de vue est considérable. Loin de former des courants homogènes largement mobilisés, ils contribuent plutôt à renouveler les différentes manières de produire des connaissances en théories des organisations.

La figure I.2 présente un *cadre intégrateur* permettant de voir la position des théories les unes par rapport aux autres telles qu'elles sont présentées dans ce livre. Ce cadre positionne chaque théorie en fonction de son apparition dans le temps et suppose également que toutes ces théories coexistent de nos jours. De plus, l'inscription verticale des théories critiques dans des cadres pointillés signifie que, sans être des courants dominants, elles ont une grande influence sur le développement des ancrages théoriques qui appartiennent aux approches classiques et contemporaines.

Plus tôt, j'ai dit que les théories de la modernité permettent de prendre une posture épistémologique pour caractériser les connaissances produites en fonction de diverses périodes historiques. Prendre une telle posture revient donc à déterminer ce qui caractérise les connaissances appartenant aux approches classiques, aux approches contemporaines et aux approches de l'avant-garde. Afin de faciliter le repérage de ces caractéristiques, je propose

FIGURE 1.2
Cadre intégrateur



de partir du postulat que chaque théorie des organisations est le résultat de représentations faisant intervenir à la fois trois niveaux de réalité : celui de l'organisation, celui des individus qui la compose et celui de l'environnement dans lequel elle se situe. Chaque théorie comporte une unité quant à la manière d'intégrer ces représentations². Chaque théorie est donc décrite dans les prochaines pages en faisant ressortir la spécificité de l'agencement des représentations de l'organisation, de l'individu et de l'environnement qui lui sont sous-jacentes. Puis, une réflexion globale, en fonction du découpage historique retenu, est faite de manière à rendre compte des représentations de l'organisation, de l'individu et de l'environnement qui caractérisent les approches classiques, contemporaines et de l'avant-garde.

Cette façon de procéder aide à comprendre comment ces représentations ont évolué au fil du temps et fournit une vision dynamique du champ. Le lecteur sera ainsi amené à constater que les théories des organisations proposent une vision de l'organisation de plus en plus fragmentée faisant une plus grande place à l'action individuelle. À l'aube du XXI^e siècle, la dimension organisationnelle semble évacuée au profit de la compréhension des processus organisationnels et des phénomènes sociaux plus larges qui vont au-delà de la sphère organisationnelle. De plus, les théories des organisations sont actuellement à la croisée de deux tendances fondamentales : d'une part, elles continuent de promouvoir le projet de rationalisation cher aux approches classiques ; d'autre part, elles sont l'objet d'un mouvement de subjectivation qui avait, jusque-là, été évincé. Il s'agit maintenant d'un champ d'études marqué par le pluralisme et la diversité évoluant plus par hybridation que par discontinuité. Si, pour d'aucuns, les théories des organisations sont actuellement en crise, ce livre veut plutôt démontrer qu'elles sont dans un état d'effervescence dont le potentiel d'évolution reste encore à découvrir.

Présentation du livre

Ce livre fait la synthèse des théories des organisations et a pour but de faire connaître rapidement les caractéristiques des différentes théories tout en fournissant une vue d'ensemble des questions et des débats actuels dans ce

2. Bien sûr, il arrive que des représentations occupent plus de place dans certains univers théoriques et que d'autres en semblent absentes. Par exemple, les théories de la contingence mettent l'accent sur les liens entre l'organisation et l'environnement et sont très discrètes en ce qui a trait à l'individu. C'est alors à l'analyste des théories des organisations de discuter des conséquences de cette position sur les représentations de l'individu qui sont implicites à cet univers théorique.

domaine d'études. Il se situe à mi-chemin entre les ouvrages spécialisés (Clegg, Hardy et Nord, 1996³; Tsoukas et Knudsen, 2003) et les ouvrages vulgarisateurs dans le domaine (Hatch, 2000; Livian, 1998; Rojot, 2003, Foudriat, 2005). Les premiers supposent une connaissance approfondie du champ, alors que les seconds présentent l'ABC du domaine en faisant fi des mises à jour et des dernières avancées. Ce livre présente donc une vision spécialisée et à la fine pointe de l'interprétation des différentes théories des organisations tout en étant facilement accessible et organisé suivant un découpage historique. Il comporte trois parties. La première présente les théories des organisations qui appartiennent aux approches classiques. La deuxième examine celles qui composent les approches contemporaines. La troisième fait état des approches de l'avant-garde.

Chaque théorie est présentée selon une démarche similaire. Après en avoir indiqué les idées principales, j'accorde une attention particulière aux représentations de l'organisation, de l'individu et de l'environnement qui la composent. Dans le corps du texte, un encadré résume les principaux fondements de la théorie examinée. De plus, pour bien comprendre d'où elle vient et lorsque c'est pertinent, des présentations d'auteurs provenant des sciences sociales (◇) sont intégrées dans le texte et côtoient la présentation de travaux empiriques d'auteurs représentatifs de la perspective examinée (□). Également, les apports et les critiques de chaque théorie sont exposés. Enfin, la présentation de chaque théorie se termine par un bref aperçu des développements qui ont suivi et qui sont en cours.

Au-delà de la présentation des différentes théories des organisations, ce livre fournit des éléments qui caractérisent le contexte de production (social et académique) de ces connaissances. De plus, les nombreuses notes de bas de page contiennent des commentaires, des précisions et des références complémentaires permettant d'accéder rapidement aux travaux clés dans le domaine. En ce sens, il constitue un document de référence utile pour effectuer des travaux de recherche sur les organisations et pour comprendre les avantages et les limites des différentes manières de représenter les organisations qui sont utilisées dans les discours académiques.

3. Une deuxième édition de cet ouvrage vient tout juste de paraître. S.R. Clegg, C. Hardy, T.B. Lawrence et W.R. Nord (2006). *Handbook of Organization Studies*, Londres, Sage.