Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie = Swiss journal of sociology

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 15 (1989)

Heft: 2

Artikel: Temps et organisation

Autor: Mercure, Daniel

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-814735

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 15.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

TEMPS ET ORGANISATION

Daniel Mercure
Département de sociologie, Pavillon Charles-De-Koninck
Université de Laval, Québec - Canada G1K 7P4

Analyser l'entreprise sous le prisme du temps n'est pas un phénomène nouveau. D'une part, c'est dans une large mesure à partir d'un tel examen que de nombreux chercheurs, tant historiens que sociologues, en sont venus à cerner quelques-unes des principales caractéristiques des temporalités sociales au sein de nos sociétés industrielles avancées. A l'instar de la temporalité dominante qui caractérise nos sociétés, le temps des grandes organisations est de type linéaire et cumulatif, fondé sur un futur projeté et à conquérir et régi par l'idéologie du progrès et de la croissance. C'est le temps de l'"entreprise" au sens fort du terme, des instances économiques reconnues, de la vie professionnelle et de la carrière dans son acception la plus traditionnelle. D'autre part, le temps des grandes organisations a aussi été examiné sous les divers angles des incertitudes et des dynamiques du changement qui semblent inéluctablement caractériser leur devenir : théâtre d'un nombre croissant d'innovations techniques et de transformations économiques, les entreprises seraient de plus en plus confrontées aux incertitudes d'un présent soumis à une intense dynamique du changement. C'est pourquoi, suivant le langage à la mode des planificateurs et autres gestionnaires de l'incertitude, le "management du changement" et surtout la "gestion du futur" sont considérés comme des ingrédients indispensables à la réussite de toute entreprise. Pour les organisations, imaginer, prévoir et planifier l'avenir seraient ainsi devenus de véritables nécessités puisque par la force des choses elles doivent anticiper les changements et planifier l'innovation afin de prendre de vitesse leurs concurrents. Le cercle vicieux de la temporalité des entreprises est bien connu : celles-ci participent à une course aux futurs possibles qui ne fait pas que révéler leurs incertitudes présentes et, de là, les incertitudes des sociétés dans lesquelles elles constituent toujours le premier pôle de croissance, mais qui les crée en même temps qu'elle tente d'y répondre. En effet, une telle course à l'innovation accélère le processus de changement et accroît d'autant le climat d'incertitude au sein de l'entreprise. Cette logique fait que l'entreprise devient ainsi victime du processus par lequel elle tente d'assurer sa survie : elle se trouve donc enfermée dans sa propre dynamique du changement.

Il est toutefois un autre axe qui conduit aussi à mettre en lumière les rapports complexes entre l'entreprise et le temps mais qui a malheureusement été peu exploré par les chercheurs attachés à l'étude des temporalités sociales : c'est celui de la gestion des ressources humaines. Inutile d'insister ici sur l'importance d'une telle fonction pour les organisations. Par contre, il nous semble opportun de souligner le fait que les divers modes de gestion des ressources humaines mis en place depuis quelques décennies par les or-

ganisations impliquent presque toujours une gestion implicite des temporalités individuelles ou collectives de leur personnel qualifié, et plus particulièrement une gestion de leurs perspectives d'avenir. C'est du moins ce que nous tenterons de montrer dans le cadre de cet article.

D'entrée, précisons que nous associons les diverses politiques contemporaines de gestion des ressources humaines, depuis l'Ecole des relations humaines jusqu'au courant plus récent désigné par le terme général de "Corporate Culture", à des idéologies de gestion, en ce sens que de telles politiques visent généralement à orienter les comportements du personnel visé selon les objectifs souhaités par les gestionnaires. En conséquence, il s'agit pour nous de cerner les fondements temporels de ces idéologies de gestion.

De façon plus précise, nous tenterons de montrer que les diverses idéologies contemporaines de gestion des ressources humaines s'appuient sur deux grands principes soit, d'une part, la gestion du processus identificatoire impliquant des formes de projection dans le temps de l'identité et, d'autre part, la gestion des perspectives d'avenir et plus particulièrement du champ des aspirations, des projets et des plans d'avenir. Ainsi, nous considérons que la gestion du temps et de l'identité constituent les deux principaux fondements de telles idéologies de gestion. Afin de montrer le bien-fondé d'une telle affirmation, nous analyserons deux modes de gestion des ressources humaines largement différents.

Au-delà des différentes modalités d'intervention, deux grandes tendances se dessinent aujourd'hui dès lors que l'on tente, de façon un peu arbitraire il est vrai, de cerner dans ses grands traits les principaux modes de gestion du personnel qualifié au sein d'une organisation.

La première tendance met surtout l'accent sur le plan de carrière comme mécanisme de gestion des temporalités individuelles. Elle correspond à une approche bien établie et repose sur une philosophie de la motivation qui favorise le faire-valoir individuel s'exprimant par la capacité de mener à terme ses dossiers. En fait, le plan de carrière est souvent au coeur du mode traditionnel de gestion des ressources humaines en ce sens qu'il assure une gestion individualisée des aspirations. Un tel mode de gestion répond aussi à deux exigences propres à tout milieu de travail où règne une forte division des tâches : celle liée au système productif, pour lequel il sélectionne et forme par étapes successives les ressources requises pour la poursuite des buts ; et celle liée au système d'intégration, pour lequel il contribue, du moins en partie, à susciter la coopération et l'engagement du personnel envers l'organisation. Associé à une certaine conception de la réussite, il est susceptible de susciter, par le truchement de la promotion attendue, une forte contribution à l'atteinte des objectifs souhaités par les gestionnaires.

La seconde tendance met davantage l'accent sur la création d'un projet organisationnel en principe produit et largement partagé par tous. Elle correspond à une approche plus récente et s'appuie sur une philosophie de déréglementation et de participation. Elle met plutôt l'accent sur la création

d'une mission commune, soit le projet organisationnel, et sur la reconnaissance des valeurs propres aux diverses équipes de travail. Elle vise plus particulièrement à développer un esprit de corps au sein de l'organisation. Elle répond également à deux exigences propres à toute organisation : mobiliser les ressources et unifier les efforts en vue de l'atteinte des objectifs de l'entreprise.

Que l'efficacité de telles pratiques de gestion des ressources humaines soit largement discutable n'enlève rien à leur caractère inéluctable. En fait, elles correspondent à un ensemble d'exigences auxquelles doivent se soumettre la plupart des grandes entreprises en vue d'accroître la coopération et l'engagement de leur personnel dans la poursuite des objectifs souhaités par les gestionnaires. Pour les fins de notre propos, il suffit de prendre acte de la présence de telles idéologies de gestion et d'en cerner les principaux fondements. Comme nous allons tenter de le montrer, ces deux grandes idéologies de gestion s'appuient, dans un cas comme dans l'autre mais selon des modalités différentes, sur les mêmes mécanismes culturels, soit la gestion des perspectives d'avenir et du processus identificatoire.

1. Le plan de carrière comme mode de gestion des perspectives d'avenir en milieu organisationnel

L'importance et l'efficacité relative du plan de carrière comme outil traditionnel de gestion des ressources humaines peut s'expliquer de différentes manières. Au-delà des considérations économiques, il nous semble possible de soutenir qu'un tel mode de gestion rejoint les fondements mêmes de toute dynamique culturelle qui se joue entre un acteur et une organisation soit, d'une part, les mécanismes de développement et de pilotage du champ des aspirations et, d'autre part, les processus liés à la constitution et à la reconnaissance de l'identité.

1.1. Les perspectives d'avenir et le champ des aspirations

En offrant à l'acteur un avenir professionnel, le plan de carrière mobilise ses aspirations en vue de l'atteinte d'un certain nombre d'objectifs organisationnels, en même temps qu'il intègre cette dynamique des aspirations dans un cadre institutionnel déterminé. Le projet professionnel proposé par l'organisation conduit ainsi à assurer une certaine régulation des comportements sous le double mode des finalités et des moyens, c'est-à-dire des buts professionnels et des orientations stratégiques.

A un premier niveau, le plan de carrière peut être vu comme un mécanisme d'échange des buts entre l'employé qualifié et l'organisation. Par le plan de carrière, l'organisation propose à l'acteur un avenir qui lui apparaît

comme un "à venir" possible mais dont la réalisation est intimement liée à sa participation active à la réussite des futurs projetés par l'organisation. Une telle idéologie de gestion laisse donc sous-entendre que c'est en contribuant à l'atteinte des objectifs de l'organisation que l'acteur sera en mesure de réaliser ses buts "personnels" et éventuellement, au fil des promotions, de contribuer à la définition des objectifs mêmes de l'organisation. Un tel processus est donc susceptible de susciter un plus grand engagement des ressources à l'endroit de l'organisation : d'une part, l'acteur est progressivement conduit à reconnaître la légitimité des buts poursuivis par l'entreprise auxquels il associe les siens ; d'autre part, il est également amené, au fil des ans, à intérioriser les finalités de l'organisation, de même que sa conception de la réussite. Enfin, plus il gravit les échelons de la réussite, plus il est amené à participer à la définition des objectifs de l'organisation, ce qui est susceptible d'engendrer chez lui une plus grande fusion entre "sa" temporalité et celle de "son" entreprise. Un tel processus trouve d'intéressantes illustrations dans les travaux de March et Simon (1969) de même que dans ceux de Levinson (1973).

A un second niveau, la réalisation du projet professionnel, dans la mesure où elle suppose la mise en oeuvre de voies et de moyens pour atteindre les buts poursuivis, implique de la part de l'acteur une identification assez claire de son espace stratégique ; elle nécessite le repérage des règles, des procédures et des traditions propres à son organisation. C'est dans le cadre de ce processus d'orientation stratégique que l'acteur est le plus directement confronté à la philosophie d'action de son organisation. Il découvre alors l'espace de tolérance culturelle de son organistion et est ainsi conduit, à l'intérieur de ces balises, à développer diverses stratégies d'accommodation avec son environnement. Cette orientation stratégique dans l'espace de jeu culturel inhérent à toute organisation permet également à l'acteur d'investir ses propres finalités dans l'organisation tout en étant à son tour marqué par les finalités de celle-ci. Progressivement, et à la suite d'ajustements successifs, l'acteur en vient ainsi à délimiter le champ des orientations stratégiques socialement acceptables et à intérioriser un certain nombre d'objectifs organisationnels. Comme l'ont montré Crozier et Friedberg (1977), l'acteur peut aussi - et c'est très souvent le cas - contourner ces règles par différents mécanismes de réinterprétation des politiques ou encore de contournement des finalités de l'organisation. Une telle philosophie de gestion comporte donc, quant à son efficacité, des limites évidentes.

Quoi qu'il en soit de leur efficacité, les idéologies de gestion fondées sur le projet de carrière visent toujours, en dernier ressort, à "orienter" les dimensions motivationnelles et plus particulièrement à susciter l'engagement des ressources par la gestion du champ des aspirations individuelles, des projets et des plans d'avenir. Une telle idéologie de gestion constitue donc, parmi d'autres, une forme implicite d'investissement de l'organisation dans la régulation des temporalités individuelles. Ajoutons enfin qu'un tel mode de gestion s'appuie, dans presque tous les cas, sur la diffusion d'un imaginaire organisationnel composé de symboles, de mythes, de rites et d'archétypes qui

véhicule une image idéale du moi et de la réussite toujours associée à la progression dans la hiérarchie de l'organisation, et donc au projet de carrière. Les études classiques de Whyte (1960), de même que celles, plus récentes, d'Enriquez (1972), de Pagès (1979) et de Pettigrew (1979) représentent toutes, à leur manière, d'excellentes illustrations de ce phénomène.

1.2. Temps et identité

Le plan de carrière n'est pas non plus sans jouer un rôle fondamental dans la construction et la reconnaissance des identités personnelles. Dans son acception la plus générale, l'identité peut être vue comme un rapport à soi-même et aux autres : elle repose sur un processus d'individuation, puisque la constitution du singulier nécessite un rapport de différenciation ; elle s'inscrit également dans le pluriel des groupes, dans la mesure où la reconnaissance de l'autre est essentielle à la constitution de l'identité et que cette reconnaissance doit être socialement conquise. L'interaction est donc au centre du processus de construction de l'identité puisque celle-ci ne peut prendre forme sans être identifiée par autrui.

La participation active aux objectifs poursuivis par l'organisation permet à l'acteur d'être identifié de façon positive par les différents paliers hiérarchiques comme une identité particulière. La contribution de l'organisation à ce processus d'individuation s'effectue notamment par le plan de carrière. Celui-ci est une reconnaissance explicite de la valeur de l'acteur ; il lui propose une trajectoire individuelle, un avenir propre, et, ce faisant, contribue à différencier de façon positive l'acteur concerné des autres. Aussi, le plan de carrière ne saurait être réduit à une simple reconnaissance immédiate de la particularité de l'acteur. Plus fondamentalement, il est une reconnaissance à distance en tant qu'il projette l'identité dans l'avenir par anticipation d'un statut à acquérir. En ce sens, il n'est pas uniquement une réponse à l'identification de l'acteur à l'organisation et à ses buts ; bien plus, il participe au développement d'un tel processus, notamment par le truchement de la promotion anticipée. Ainsi, le processus d'individuation associé au projet de carrière dans l'organisation peut être envisagé comme un mécanisme particulier régissant la coopération et l'engagement du personnel envers les objectifs souhaités par les gestionnaires.

Le projet de carrière apparaît ainsi comme un des mécanismes fondamentaux de la gestion des temporalités individuelles et plus particulièrement des perspectives d'avenir au sein des organisations traditionnelles. Fondé sur la création d'un imaginaire organistionnel qui diffuse un modèle idéal de la réussite, et intimement lié au processus identificatoire, un tel mode de gestion des temporalités individuelles s'exprime notamment par la double dynamique de l'échange des buts entre l'acteur et l'organisation et des orientations stratégiques dans un espace de jeu culturel. Le plan de carrière révèle ainsi la présence de liens intimes entre la gestion des représentations de l'a-

venir (qui, dans le cas présent, rejoint le champ des aspirations individuelles) et la gestion implicite du processus identificatoire.

2. Le projet organisationnel comme mode de gestion des perspectives d'avenir dans une organisation

Que le temps et l'identité soient toujours intimement associés au sein des principaux modes de gestion des ressources humaines, c'est bien ce que montre encore une fois un regard sommaire sur certains nouveaux modes d'intervention au sein des organisations. Considérées comme une réponse aux ratés de fonctionnement qu'ont connu les milieux de travail depuis un certain nombre d'années, ces nouvelles pratiques se sont inspirées de courants multiples, notamment celui désigné par le terme de "nouvelles philosophies organisationnelles" (Peters & Waterman, 1982 ; Pascale & Athos, 1981), surtout d'inspiration japonaise, et celui désigné par le terme "Corporate Culture" (Deal & Kennedy, 1982), principalement ce que Mintzberg (1983) appelle la culture missionnaire (Missionary Culture). Dans leur forme la plus achevée, ces nouvelles pratiques remettent en question la trop grande importance traditionnellement accordée à la planification stratégique, de même que la surréglementation des organisations et les modes trop rigides de gestion des ressources humaines. De façon constante, ces nouveaux modes d'intervention insistent à la fois sur la nécessité de créer au sein de l'organisation un système de valeurs partagées par tous et de mobiliser l'ensemble des effectifs dans le cadre d'une "mission commune", d'un projet organisationnel.

Ces nouvelles pratiques présentent donc un certain nombre de traits communs qui, comme nous allons tenter de le montrer, mettent en relief la présence d'un mode particulier de gestion des représentations de l'avenir et de l'identité.

2.1. Projet organisationnel et représentations de l'avenir

Dans une telle philosophie organisationnelle, la gestion des représentations de l'avenir repose sur deux principes, soit : la large diffusion d'une "mission commune", ou encore d'un projet d'entreprise, et la forte valorisation d'un passé organisationnel qui est, en quelque sorte, garant du projet collectif.

En premier lieu, on note que la plupart de ces nouveaux modes d'intervention tentent, par différentes formules, de mobiliser les ressources, d'unifier les efforts et de susciter l'adhésion en définissant et en diffusant largement un projet collectif, une "mission commune", qui, en principe, engage tous les paliers de l'organisation. Par exemple, les modes de recrutement et de socialisation, aussi bien que les diverses formes de reconnaissance des

contributions individuelles et d'équipes, sont soumis à un certain nombre de principes qui permettent d'orienter les actions vers la réalisation du projet organisationnel. Celui-ci devient, en quelque sorte, le lieu privilégié où s'exprime la culture de l'organisation, où se diffuse tout un système de valeurs et de modèles idéaux de comportement. Il agit, en fait, comme le principe régulateur de la vie sociale en milieu de travail. Le projet collectif contribue donc à ériger le futur organisationnel en axe majeur des durées individuelles par la création d'un métatemps qui les englobe et les dépasse.

En second lieu, une telle philosophie de gestion enracine profondément le projet collectif dans un passé commun largement valorisé. Par exemple, les programmes d'accueil et les plans de formation destinés aux nouveaux employés présentent toujours l'histoire de l'entreprise ; celle-ci est généralement meublée d'anecdotes et de légendes qui racontent la longue saga des fondateurs et illustrent leur vision de l'entreprise. Aussi, les nombreux événements qui, lors des périodes critiques, ont témoigné d'un sentiment de solidarité et d'appartenance chez les différents membres de la communauté de travail constituent toujours les temps forts de cette histoire commune. Certains événements passés acquièrent donc une valeur symbolique de première importance en devenant les points de référence d'une représentation commune de ce qu'a été, de ce qu'est et de ce que devrait être l'entreprise. Le projet organisationnel trouve donc ses racines dans une mémoire collective actualisée par un ensemble de cérémonies, de fêtes et de rites d'initiation pour les nouveaux venus. Ces rituels, qui constituent autant de rappels de la mission commune et de ses racines historiques, sont également l'occasion, pour chacun des membres de l'organisation, d'inscrire sa durée individuelle dans des horizons temporels plus larges qui, en principe, lui donnent un sens.

2.2. Projet organisationnel et identité

Le projet organisationnel joue également un rôle de premier plan dans la gestion de l'identité, notamment en contribuant à développer un fort sentiment d'appartenance envers l'entreprise et sa mission.

En premier lieu, c'est en favorisant la participation des employés à la définition des objectifs et des modalités de réalisation du projet organisationnel qu'une telle philosophie de gestion tente de développer chez eux une forte identification envers leur organisation et sa mission. Pour ce faire, l'entreprise favorise la mise en place d'un grand nombre de mécanismes de participation voués à l'examen et à la révision de ses objectifs. C'est d'ailleurs dans le cadre d'un tel exercice que l'employé est amené à manifester, auprès des autorités de l'entreprise et de ses collègues, ses qualités personnelles d'initiative, de leadership et de dévouement. L'organisation valorise fortement la participation des membres de la collectivité de travail en mettant au point diverses formes de reconnaissance sociale dans le milieu.

En second lieu, les équipes de travail constituent elles aussi un outil de gestion ayant pour rôle, entre autres, de susciter la coopération et l'engagement du personnel à l'endroit des finalités de l'organisation. D'entrée, soulignons que l'employé est appelé à jouer un rôle important dans l'aménagement quotidien de ses tâches à l'intérieur de l'équipe de travail. En effet, la mise en place d'une telle philosophie organisationnelle repose presque toujours sur une définition volontairement floue des postes de travail, ceux-ci étant redéfinis par les équipes en fonction des sous-objectifs du projet organisationnel, et plus particulièrement des plans annuels d'équipe. Un tel procédé d'attribution des tâches assure donc une certaine flexibilité du travail, tout en accroissant l'engagement personnel des individus tant dans la dynamique interne de l'équipe de travail que dans la réalisation de leur mandat. Cette nouvelle politique de gestion chambarde passablement les structures temporelles traditionnelles de coordination des activités et de planification des tâches, attendu qu'elle accorde à l'employé, par le truchement des équipes de travail, une large plage d'autonomie dans l'aménagement quotidien de son temps. Toutefois, les équipes de travail, en permettant une redéfinition des tâches individuelles en fonction d'un plan annuel, contribuent puissamment à inscrire les horizons temporels de leurs membres dans ceux, plus vastes, de l'entreprise. En fait, ces équipes jouent un rôle de médiation entre la mission de l'organisation et les exigences du travail quotidien. Par exemple, les programmes d'activités, de même que les initiatives personnelles, sont toujours jugés en regard de la mission organisationnelle. En ce sens, les équipes de travail servent de point d'ancrage quotidien de la mission de l'entreprise ; elles assurent également un contrôle informel et implicite des activités de travail, en plus de susciter un sentiment de responsabilité collective et de développer des formes particulières d'identité au travail.

Ainsi, on note l'accent mis par ces nouveaux modes d'intervention sur le développement d'un fort sentiment d'appartenance, notamment par la création d'une identité collective, fondée à la fois sur la cohésion entre les différents membres des équipes de travail (création d'une identité collective médiatisée à l'intérieur par les équipes de travail) et sur la "mobilisation combative" de tous afin de dépasser les concurrents dans un avenir plus ou moins rapproché (création d'une identité collective médiatisée à l'extérieur par l'image du concurrent à surpasser). Dans tous les cas, une telle politique de gestion met en relief le caractère particulier de l'entreprise - son identité propre - et privilégie les mécanismes informels de régulation des comportements qui reposent sur l'adhésion de chacun au projet de l'organisation. En somme, une telle idéologie de gestion visant à susciter la coopération et l'engagement du personnel à l'endroit des finalités de l'organisation repose encore une fois sur un vaste processus de gestion des perspectives d'avenir : d'une part, le projet organisationnel propose un futur commun susceptible de mobiliser les ressources ; d'autre part, la conquête d'une véritable identité collective passe par l'atteinte, dans un avenir plus ou moins rapproché, des objectifs définis par le projet organisationnel.

3. Conclusion

Ces idéologies contemporaines de gestion des ressources humaines nous permettent donc d'approfondir notre lecture des rapports complexes entre l'entreprise et le temps. En résumé, trois traits semblent caractériser la temporalité propre à de telles philosophies organisationnelles.

D'abord, ces nouvelles idéologies de gestion semblent toutes relever d'une ambition commune : susciter l'engagement et la loyauté du personnel envers l'organisation et ses finalités. Pour ce faire, elles tentent d'inscrire les perspectives temporelles individuelles dans celles, plus vastes, de l'entreprise. Une telle quête d'unité temporelle est réalisée soit par le mécanisme de l'échange des buts entre l'employé et l'organisation, soit par la mobilisation de l'ensemble des effectifs dans le cadre d'une "mission commune", d'un projet organisationnel. Dans un cas comme dans l'autre, il s'agit de contrecarrer les incertitudes présentes en accroissant la coopération et la productivité du personnel.

Ensuite, les modalités d'application de ces idéologies de gestion mettent en relief le passage d'un mode de gestion principalement préoccupé par l'aménagement rigide des temps quotidiens, à un autre, surtout orienté vers la gestion des temporalités vécues. Ainsi, les formes traditionnelles de planification verticale des tâches, de coordination formelle des activités et de contrôle des temps et des mouvements sont supplantées par un vaste processus de gestion informelle et implicite des temporalités sociales, et plus particulièrement des perspectives d'avenir. De telles philosophies organisationnelles donnent donc naissance à de nouvelles formes de manipulation symbolique, dont la principale ambition est de maximiser l'engagement et la loyauté du personnel envers l'entreprise et sa mission.

Enfin, ces nouveaux modes d'intervention en milieu de travail, montrent l'importance que revêt pour une organisation non seulement la gestion implicite des représentations de l'avenir, mais aussi celle de l'identité. En fait, dans ces nouvelles philosophies organisationnelles, la gestion des temporalités est toujours liée à celle de l'identité. Qu'une telle gestion du temps et de l'identité puisse s'effectuer selon un mode plutôt "individualisé", notamment par le projet de carrière et la reconnaissance d'identités particulières, ou encore selon un mode plus "collectif", notamment par la création d'une identité collective et l'émergence d'un projet organisationnel, ne peut que renforcer une telle affirmation. Un tel phénomène nous rappelle ainsi que ces différentes idéologies de gestion des ressources humaines se définissent, entre autres, par leur intention commune d'exercer une forte emprise sur les paramètres fondamentaux qui régissent notre rapport au monde, soit le temps et l'identité. Par la force des choses, ces nouvelles pratiques nous imposent donc de procéder à un réexamen de nos modes traditionnels d'analyse des rapports entre le temps et l'entreprise.

BIBLIOGRAPHIE

ARCHIER G., ELISALT O. & SETTON O. (1989), Mobiliser pour réussir, Seuil, Paris.

CROZIER M. & FRIEDBERG E. (1977), L'acteur et le système, Seuil, Paris.

DEAL T.E. & KENNEDY A. (1982), Corporate Cultures, Addison-Wesley, New York.

ENRIQUEZ E. (1972), "Imaginaire social, refoulement et répression dans les organisations", Connexions, 3, 65-93.

ENRIQUEZ E. (1983), "Structure d'organisation et contrôle social", Connexions, 41, 97-124.

LEVINSON H. (1973), Les cadres sous pression, Ed. Organisation, Paris.

MARCH J. & SIMON H.A. (1969), Les organisations. Problèmes psychosociologiques, Dunod, Paris.

MINTZBERG H. (1983), Power in and Around Organizations, Prentice Hall, New York.

PAGES M. (1979), L'emprise de l'organisation, PUF, Paris.

PASCALE T.R. & ATHOS G. (1981), The Art of Japanese Management, Simon & Schuster, New York.

PETERS J. & WATERMAN H. (1982), In Search of Excellence, Harper and Row, New York.

PETTIGREW A. (1979), "On Studying Organisational Cultures", Administrative Science Quarterly, 24, 570-581.

SERIEYX H. (1984), L'entreprise du troisième type, Seuil, Paris.

SYMONS G. (1988), "La culture des organisations", Institut québécois de recherche sur la culture, Québec.

WHYTE W. (1960), L'homme et l'organisation, Plon, Paris.