

LES FONDEMENTS MICRO DES MÉTA-ORGANISATIONS

1251

Résumé : L'objectif de cet article exploratoire est de montrer que l'organisation, comme membre d'une méta-organisation, fonctionne avec les mêmes règles que l'individu (considéré comme membre d'une action collective) et partant, que la méta-organisation trouve ses racines dans la manière de fonctionner de l'individu. Cette exploration est réalisée en rapprochant les travaux de Brunsson et de Bourdieu, deux auteurs majeurs des sciences sociales, aux recherches *a priori* différenciées. L'analyse menée souligne l'intérêt de rapprocher le micro du méta et l'importance de la transversalité des théories. Sur le plan pratique, ce rapprochement est susceptible d'intéresser les dirigeants des organisations, confrontés à des contextes globaux et locaux, en fournissant une meilleure approche de la cartographie des processus de reproduction.

Mots-clés : Acteur - Agent - Habitus - Méta-organisation - Violence symbolique.

MICRO FOUNDATIONS OF THE META-ORGANISATIONS

Abstract: The objective of this exploratory article is to show that the organization, as member of a meta-organization, operates with the same rules as the individual (considered as member of a collective action) and then, that the meta-organization finds its roots in the individual's way of working. This exploration is realized by moving closer to the works of Brunsson and Bourdieu, two major authors of the social sciences. The analysis carried out the interest to draw closer the micro and the meta and the importance of the transversality of the theories. In practical terms, this link is susceptible to interest the leaders of organizations, confronted with global and local contexts, by supplying a better approach to the mapping of the processes of reproduction.

Key-words : Actor - Agents - Habitus - Meta-organization - Symbolic violence

INTRODUCTION

Deux auteurs majeurs constituent l'objet de cette recherche exploratoire. Deux auteurs dont les contributions s'opposent, tout en étant proches sur une multitude de points. Le premier est Bourdieu (1977, 1978, 1980, 1996, 2002), qui s'est fortement intéressé à l'analyse des mécanismes de reproduction des hiérarchies sociales. Ses travaux insistent significativement sur l'importance des facteurs culturels et symboliques dans la reproduction sociale. Le second auteur est Brunsson, un représentant du courant néo-institutionnaliste de l'analyse des organisations, et dont les travaux ont reçu une plus forte validation que ceux de Bourdieu dans les sciences de gestion. Les préoccupations de Brunsson ont eu trait particulièrement à deux séries de phénomènes : le hiatus susceptible d'exister entre les idéologies managériales et les actions menées dans les organisations (Brunsson, 2003) ; l'écart entre les objectifs, souvent ambitieux, annoncés par les réformes répétées des organisations et les résultats obtenus, en général plutôt faibles (Brunsson, 1982). Outre l'étude de ces deux phénomènes, les « méta-organisations » - des États-Nations, des Fédérations sportives, les entreprises d'un secteur, des institutions de formation, des organismes de certification - ont été également au centre des réflexions de Brunsson. Une méta-organisation est une organisation dont les membres ne sont pas des individus, mais des organisations. Göran et Brunsson (2008) ont notamment mis en lumière le paradoxe des méta-organisations, qui sont des organisations structurellement faibles, ayant pourtant des effets sociaux puissants, notamment dans le domaine de la globalisation. Les deux auteurs ne se sont pas contentés d'identifier le phénomène, ils ont réussi également à faire émerger un nouveau champ de recherche.

Ce qui retient l'attention dans les travaux de Bourdieu et de Brunsson, ce n'est pas tant leurs objets d'étude qui sont très éloignés l'un de l'autre - l'un s'intéresse au niveau micro, l'autre au niveau méta ; l'un étudie l'individu alors que l'autre se focalise sur l'organisation - que leurs points de rencontre. Ceux-ci ont trait au rapprochement du micro et du macro, susceptibles d'être perçus comme un flux ininterrompu d'interactions ou dit autrement, comme un ensemble continu d'interactions individuelles : « Les macro-concepts [...] sont les produits des plus petits processus de communication visibles à des niveaux d'analyse plus restreints. Les macro-structures et les macro-processus peuvent engendrer des micro-événements dont le sens est saisissable *a posteriori* » (Weick, 1983, p.19-20).

Dans cette perspective, l'objectif de cette recherche théorique exploratoire est de montrer que l'organisation, comme membre d'une méta-organisation fonctionne, en partie, avec les mêmes règles que l'individu (considéré comme membre d'une action collective). En d'autres termes, la méta-organisation trouve ses racines dans la manière de fonctionner de l'individu. De façon plus précise, la quête des similitudes entre Bourdieu et Brunsson conduit à poser, dans ce travail, la question suivante : dans quelle mesure les mécanismes de reproduction des hiérarchies sociales, qui sont articulés par et autour des individus, ressemblent à ceux des reproductions des hiérarchies méta-organisationnelles articulées par et autour des organisations ?

Pour répondre à cette question, les propos qui suivent s'énoncent comme suit. Nous allons montrer dans une première partie que tant les organisations que les méta-organisations opèrent avec un système de valeurs symboliques, bien que les secondes se différencient sensiblement des premières, ce qui conduit à expliciter le fonctionnement du méta et du micro par le truchement d'un système de représentations de symboles. Dans la seconde partie, trois notions, issues des travaux de Bourdieu et relatives à l'individu - l'habitus, le champ et la violence symbolique - seront développées et des liens seront établis entre ces notions et celles de Brunsson portant sur la méta-organisation, à savoir l'organisation-membre, les règles de type normatif et plus largement la notion d'ordre global.

1. LES ORGANISATIONS ET LES INDIVIDUS FONCTIONNENT AVEC DES SYMBOLES

Trois points caractérisent cette première partie : l'analyse des organisations et des méta-organisations comme entités dotées d'un pouvoir non démocratique, mais symbolique (1.1.) ; l'étude des individus sous l'angle de la liberté et de la dépendance (1.2.) ; la décomposition de l'individu dans les approches de Bourdieu (1.3.).

1.1. L'ORGANISATION ET LES MÉTA-ORGANISATIONS, DES ENTITÉS NON DÉMOCRATIQUES

En partant des recherches de Gilbert (1992), il est possible de montrer l'existence des organisations par elles-mêmes. En effet, Gilbert s'appuie sur l'intentionnalité collective qu'elle définit comme l'intention d'un sujet pluriel, et non comme la somme d'intentions singulières qui aurait comme résultat le partage d'une intention. Cette définition la conduit à déduire l'existence propre de groupes sociaux humains, non fondée sur la somme d'intentions individuelles. La conséquence, pour l'organisation-membre, est que le sujet

pluriel est susceptible d'afficher des intérêts divergents de la majorité des individus-membres ou des groupes-membres de l'organisation : « Il pourrait y avoir une intention partagée de faire ceci et cela alors qu'aucun des participants n'a personnellement l'intention de conformer son comportement à l'intention partagée » (Gilbert, 2000, p.18). Et cela fonctionne, car les individus-membres sont influencés par l'intentionnalité collective et, *de facto*, se sentent obligés par l'accord conclu (exprimé volontairement et directement) de s'unir aux autres membres du groupe pour répondre à l'intention émise. Ces comportements sont rendus possibles, selon Gilbert (2000), parce que le sujet pluriel a des droits, mais également des obligations envers les individus qui le composent. Ce qui conduit à considérer que les organisations - composées de membres, d'une hiérarchie, d'une autonomie et d'une « constitution »¹ - ont bien une existence propre, dans la mesure où les individus, en percevant les possibilités de sanction et de réprimande qu'ils peuvent subir, acceptent de se soumettre à l'intentionnalité collective. En d'autres termes, l'organisation ne fonctionne pas sur un pouvoir démocratique, traduisant les expressions des différents membres, mais sur un système de représentation de symboles, reflétant l'intention collective.

En matière de méta-organisations, le questionnement porte sur la capacité de leurs membres - ici des organisations - de percevoir les droits et les obligations, et donc de permettre à la méta-organisation d'exister par elle-même selon un système de représentations de symboles. L'acceptation définissant l'organisation s'applique également à la méta-organisation. La seule différence significative a trait au remplacement de la composante individuelle par une composante collective, c'est-à-dire les organisations (Göran et Brunsson, 2008). Néanmoins, cette différence ne peut être écartée rapidement et mérite d'être discutée, en faisant ressortir les traits distinctifs des méta-organisations :

- la composante « organisation » singularise les méta-organisations. Les membres de celles-ci peuvent être, en effet, un État, un hôpital, un cabinet médical, une entreprise internationale, un club sportif, etc. ;
- les membres des méta-organisations sont plus difficilement interchangeables que dans les organisations uniques ;
- les activités des membres sont peu faciles à transformer ;
- les organisations-membres ont tendance à avoir plus de ressources que les individus appartenant aux organisations et plus de ressources que les méta-organisations elles-mêmes ;

¹ La constitution donne à un centre hiérarchique ou à un centre décisionnel de l'organisation un pouvoir d'édicter des règles et de prendre des décisions. Dans le cas d'un conflit, par exemple, ce centre peut imposer, dans les limites du raisonnable, sa volonté.

- certains éléments rendent les membres similaires (dont l'appartenance à la méta-organisation), mais des différences significatives peuvent exister entre eux (par exemple, l'Allemagne et le Luxembourg dans l'Union Européenne). Toutefois, cette distinction se retrouve également chez les individus.

En outre, plus le méta émerge, plus les contingences externes figent son rôle dans le temps. Ce qui conduit Göran et Brunsson (2008) à relever le paradoxe des méta-organisations : elles sont faibles et en même temps efficaces dans un domaine particulier. En effet, bien qu'elles aient une autorité légitimée par une constitution, elles sont structurellement fragiles, à cause d'une forte dépendance à l'égard de leurs membres pour imposer une volonté. De plus, elles sont à la merci des organisations-membres qui pourraient la détruire en la quittant². Cette éventualité n'écarte pas toutefois l'existence d'obligations et de droits, bien que l'adhésion à une méta-organisation soit volontaire.

En termes d'obligations, le non-respect de l'intentionnalité collective de la méta-organisation peut se traduire pour les membres par la perte d'un statut, susceptible d'être crucial par exemple sur un marché (lorsqu'il s'agit d'organisations marchandes). Sur le plan des droits, le centre décisionnel a la possibilité de réprimander les membres. Toutefois, c'est en ce point que la faiblesse structurelle de la méta-organisation réside. D'abord, les conflits sont plus profonds et plus cruciaux que ceux que peuvent connaître les organisations uniques, formelles. Ensuite, les moyens d'appliquer des sanctions à une organisation font souvent défaut aux méta-organisations (comme l'indique la polémique relative à l'expulsion des Roms entre la France et l'Union Européenne, *Le Monde*, 2010). En effet, les décisions susceptibles d'être prises par les méta-organisations conduisent à réduire la marge d'autonomie des organisations-membres. Ainsi, en imposant des standards et des normes par le biais de directives (promulgation d'outils standardisés, similitudes des structures, des systèmes et de la gestion, etc.), elles vont, progressivement, atténuer les différences entre les membres (Göran et Brunsson, 2008). De même, en matière de concurrence, les méta-organisations se développent fréquemment sur le principe de concurrence entre les membres qui les constituent (comme la rivalité entre deux grands clubs dans une fédération sportive,

²Ainsi, certains pays européens, tout en profitant de l'appartenance à l'Union Européenne (UE), n'ont de cesse de vouloir préserver leur autonomie en termes de politiques d'immigration, de sécurité, économiques, etc. Par exemple, l'Angleterre, membre de l'UE, refuse d'être membre de l'Espace Schengen (ES) et de l'Union Économique Monétaire (UEM). De son côté, la Suède, membre de l'UE et de l'ES, ne souhaite pas entrer dans l'UEM. Ou plus récemment, la Hongrie, qui prend la présidence de l'UE (pour la période allant de janvier à juin 2011), fait l'objet de vives critiques, depuis l'adoption d'une loi encadrant les médias, ce qui va l'encontre des règles de l'UE (*Le Monde*, 2011).

ou la recherche du leadership au sein de l'Union Européenne), car les organisations visent à travers l'intégration dans une méta-organisation, l'amélioration de leur représentation extérieure et une meilleure défense d'intérêts supposés communs, tout en sauvegardant leur autonomie. Au final, les méta-organisations sont obligées de chercher le consensus entre leurs membres et ne peuvent pas utiliser des moyens de réprimande sans risque de « s'auto-détruire ».

De ce qui précède, il apparaît que les droits et les obligations sont présents aussi bien dans les méta-organisations que dans les organisations, à la différence qu'ils sont moins prégnants, dans les premières. Les méta-organisations existent ainsi par elles-mêmes et disposent bien d'une intentionnalité collective, qui opère par le truchement d'un système de représentation de symboles.

Les développements qui suivent vont concerner la façon dont le système de représentations de symboles chez les individus dans un contexte social fonctionne.

1.2. LES INDIVIDUS SOUVERAINS ET DÉPENDANTS

L'accent est mis dans cette sous-partie sur les divers membres de l'action collective dans le cadre d'une organisation donnée. Il s'agit en d'autres termes d'accorder son attention aux phénomènes internes des groupes, des organisations, etc., et non aux phénomènes exogènes ou d'influence externe. Le propos a trait aux individus, issus de l'intérieur des organisations. Au préalable, la notion d'« individu » mérite d'être explicitée, dans le but de bien appréhender la symbolique sous-jacente à l'interaction des individus.

L'individu fait référence à une personne capable de porter un état intentionnel, apte à penser, et interagissant avec son environnement. Cette acception n'écarte pas la difficulté de la prise en compte de l'entité « individu », dans la mesure où celui-ci ne constitue pas une « réalité » viable au sens propre. Plus exactement, l'individu est saisi dans son humanité, dans son autonomie et dans son indépendance. Or, cette considération est rejetée par Descombes (2004), qui souligne l'impossibilité de l'auto-position³. Ainsi, un individu est un être souverain de soi (apte à porter un état intentionnel et apte à penser), mais c'est également un être acceptant l'imbrication de soi avec les autres. Cette imbrication est

³ Descombes (2004) n'envisage pas le soi comme le support de l'action, car cela impliquerait que l'individu a la possibilité de se placer face à lui-même et de s'auto-positionner, de s'auto-déterminer. Ce qui revient à dire que l'individu est un être naturellement autonome. Descombes soutient au contraire que c'est l'expérience de vie et l'apprentissage des règles (impulsées par les institutions) qui permettent à l'humain de devenir autonome.

fondée notamment sur le besoin de soutien, de rôle, de respect et d'identité (Martuccelli, 2002). En même temps, l'autonomie est acquise grâce à l'expérience de vie (Descombes, 2004) et est relative à l'influence du système dans lequel vit l'individu (Degenne et Forse, 1994). L'histoire de l'utilisation linguistique des termes illustre cette influence de la société sur les individus. Par exemple, à l'époque féodale en Europe (et dans certaines sociétés aujourd'hui), les êtres humains se considéraient comme des sujets et non comme des individus (égoïstes, indépendants et libres) et utilisaient le « nous » à la place du « je ». Ils se regardaient comme ouvertement assujettis (Bloch, 1939). Ces propos ne doivent pas laisser croire à l'adoption, dans les développements de cette recherche, d'une position structuraliste forte dans la mesure où l'individu n'est pas appréhendé comme ayant une part de liberté indépendamment de son attribut. Pour sa part, Bourdieu privilégie le concept d'agent dans le débat sur l'individu.

1.3 LA DÉCOMPOSITION DE L'INDIVIDU CHEZ BOURDIEU

En effet, la notion d'acteurs est récusée par Bourdieu (1970, 1977) qui estime qu'il est préférable, lorsque l'on parle d'individus dans une organisation, de parler d'agents, vu que les individus n'agissent pas librement, mais qu'ils sont contraints par des forces internes et par des forces externes. Cependant, dans cette contribution, il ne s'agit pas à l'instar de Bourdieu de nuancer son utilisation, étant donné que l'objectif de celui-ci est, *in fine*, de rompre avec la perspective structuraliste qui faisait de l'agent un simple épiphénomène. Le propos vise plutôt à considérer que les agents sociaux, tant dans les sociétés archaïques⁴ que dans les sociétés contemporaines, ne sont pas des automates.

D'autres auteurs rejoignent la pensée de Bourdieu (1970, 1977). Ainsi, Gilbert (1992) et Searle (1998) rejettent également dans leurs travaux la démarche holistique, à savoir la prise en compte d'un phénomène donné comme un tout. Ils se détachent, chemin faisant, du structuralisme fort. Gilbert comme Searle adhèrent à l'idée selon laquelle les groupes existent, car les individus sont capables de faire référence à quelque chose de supérieur et sont capables, également, d'agir selon des intérêts qui ne sont pas les leurs. En revanche, ils réfutent tous deux l'esprit de groupe ou la conscience de groupe.

En d'autres termes, comme les individus sont touchés par l'intentionnalité collective et se sentent de ce fait obligés, par l'accord initial, de s'unir volontairement et directement aux

⁴ Le terme ici n'est pas utilisé de façon péjorative, mais au contraire, dans le but de montrer que les sociétés ont évolué, tout en appartenant à un passé fort lointain, qui est très ancien.

autres membres du groupe, la notion de structuralisme pourrait être évoquée. Toutefois, comme l'individu est l'agent à la fois des actions du collectif et du singulier - il défend tant ses intérêts que ceux du collectif en fonction des circonstances -, le structuralisme ne peut pas être considéré comme prégnant. En effet, l'individu a la capacité de reconnaître les buts individuels et de les distinguer des buts communs. Dès lors, la conscience de soi (qui se manifeste dans la pensée singulière) est essentielle à la reconnaissance des objectifs individuels et des objectifs de groupe, sans pour autant accorder une quelconque primauté à l'un des deux : « La conclusion semble être que les humains (en tant qu'agents singuliers ou en tant que membres de sujets pluriels) se situent sur un plan ontologique équipollent. Aussi loin que l'on puisse pousser le raisonnement ontologique, aucun ne prime sur l'autre » (Gilbert, 1992, p.432).

Ces développements conduisent à estimer que la capacité de l'individu de porter un état intentionnel et de penser l'amène à ne pas être *de facto* automate. Autrement dit, tant Bourdieu que Gilbert et Searle estiment que l'agent n'est pas un simple exécutant, eu égard à son aptitude à comprendre les phénomènes et à transformer les fonctions, à son échelon ou selon ses perspectives, en objets naturels ou « objectifs » par le biais de règles du type « X compte comme Y dans un contexte C » (Searle, 1998, p. 46) et ainsi à créer des faits institutionnels dans le but d'agir en vue de répondre à un objectif commun. Dans cette veine, les agents « sont agis » dans la mesure où l'objectif partagé leur est imposé par le biais de l'intentionnalité collective de leur sujet pluriel, mais la construction de la réalité en vue d'atteindre l'objectif commun leur est propre. Autrement dit, les agents définissent les buts intermédiaires afin d'atteindre l'objectif commun.

De surcroît, les agents n'ont pas seulement la capacité d'attribuer des fonctions à des objets, ils peuvent également faire vivre les règles, en les modifiant. En effet, celles-ci, assimilées de façon intergénérationnelle par le biais du *background* (Searle, 1998), requièrent également de l'agent l'interaction avec les autres acteurs par le moyen de la coopération, de la négociation et de la coordination, afin de comprendre et d'ajuster les fonctions attribuées aux objets dans une perspective évolutive. Ainsi, à travers le temps, les accords antérieurs passés sur les fonctions - peut-être avant l'existence même de l'agent considéré - changent, se transforment, etc. En parallèle à cette évolution, de nouvelles règles émergent. La complémentarité entre les anciennes et les nouvelles règles souligne le changement continu, dans la reproduction des pratiques. Celle-ci, importante, se distingue

de la répétition qui ne prend pas en compte l'évolution (à partir des micro-modifications des actions).

Par ailleurs, les agents ne s'intéressent pas à la façon dont les objets existent. Leur travail nécessite seulement de connaître les objets et de leur attribuer des fonctions (Searle, 1998) : ce n'est pas parce que les lois et la structure invisible de la réalité humaine leur échappent que ce sont des automates. Piaget (1970, p.85) va dans ce sens en évoquant la notion de construit social : « On ne connaît un objet qu'en agissant sur lui et en le transformant ». En effet, en manipulant les objets, les agents arrivent non seulement à comprendre et transformer les objets, mais également à satisfaire l'objectif commun assigné par l'intentionnalité collective.

Les considérations sur le rapport de pouvoir symbolique entre agents amènent à comprendre comment l'ordre social agit sur le système social, ou dans le cas de cette contribution, sur le système organisationnel. En reprenant l'approche de Bourdieu qui explique ce rapport de « forces », il est possible de relever la similitude avec le méta ou plus exactement avec les méta-organisations.

Cette approche est au cœur de la « Sociologie du dévoilement » de Bourdieu, dont le déterminisme est explicité comme provenant de l'influence du milieu social par les règles sur les objets que les agents doivent ré-interpréter. Rejoint par le *background* de Searle (1998), ce déterminisme aurait trait à la transmission du capital qui conduit à la reproduction. En même temps, le travail de Bourdieu (1970, 1977) repose sur une analyse mécanique de la reproduction des hiérarchies sociales, dont il souligne la forte dépendance à l'égard des facteurs culturels et symboliques. Dans sa contribution réalisée avec Passeron, Bourdieu (1970) montre la capacité des agents-dominants à imposer leurs visions en matière de rapports sociaux, à en orienter le sens, à guider l'*organizing*⁵ (Weick, 1979) et à coordonner les actions des agents-dominés pour arriver à satisfaire l'objectif commun.

Le rôle clé de l'agent-dominant

Le concept d'agent-dominant est à rapprocher de celui d'acteur stratégique⁶ (Crozier et Friedberg, 1977). En effet, de façon similaire à ce dernier, l'agent-dominant cherche à

⁵ L'emploi du gérondif par Weick indique le caractère dynamique de l'approche. L'accent est ainsi mis sur les processus plutôt que les structures, sur l'instituant plutôt que sur l'institué (Koenig, 2009).

⁶ Ce rapprochement ne remet pas en cause les quatre postulats qu'énoncent Crozier et Friedberg (1977) : l'organisation est un construit contingent ; l'acteur stratégique/l'agent-dominant est relativement libre, car il peut

influencer l'agent-dominé dans le but d'améliorer sa capacité d'action ou de s'aménager des marges de manœuvre. Tant les projets de l'acteur stratégique que ceux de l'agent-dominant sont rarement clairs et cohérents, mais le comportement n'est jamais absurde⁷. Ce comportement a toujours un sens intrinsèque et donne l'impression qu'il est le résultat de choix rationnels. De plus, le comportement des agents-dominants s'ajuste à celui des agents-dominés en fonction des moyens disponibles pour réussir (*cf.* la relation moyens-fin, Simon, 1983).

L'acteur-stratégique ou l'agent-dominant participent tous deux à la structuration du système en tant qu'individus méthodologiques⁸. En effet, à partir de leurs comportements et de leurs intérêts individuels, parfois contradictoires, ils construisent les actions collectives. Cette construction ne signifie pas pour autant qu'ils sont tous les deux capables de l'orienter de façon identique. L'agent-dominant ne fixe pas l'objectif commun, il a la possibilité de définir en revanche le chemin à prendre pour arriver à cette finalité commune. Néanmoins, le choix du chemin lui permet de favoriser ses intérêts, tout en restant soumis à l'intentionnalité collective qui demeure supérieure à l'intérêt personnel (Gilbert, 1992). À l'opposé, l'acteur a la possibilité d'orienter l'intentionnalité collective en fixant, entre autres, les objectifs globaux. Mais il n'a pas le choix du chemin et n'a que peu, voire pas du tout, de maîtrise des « effets d'actes » de ses décisions (Marchais-Roubelat, 2000).

Par conséquent, la construction de la structuration du système se trouve déterminée par les agents-dominants (Bourdieu, 1970, 1977) au niveau des actes et par les acteurs stratégiques (Crozier et Friedberg, 1977) au niveau des orientations de l'intentionnalité collective.

Néanmoins, si les agents-dominants cherchent à gagner en pouvoir, c'est pour obtenir plus de liberté de manœuvre, ce qui a comme conséquence d'aller à la rencontre des acteurs

user de son rôle pour se permettre des écarts par rapport aux règles sociales ; il y a une différence - quoique nuancée - entre les objectifs de l'organisation et ceux des individus, l'agent-dominant en se créant des libertés de manœuvre lors de l'accomplissement de sa tâche ne cherche pas à aller contre l'intentionnalité collective. Il cherche juste à maximiser son pouvoir et à favoriser ses intérêts. Toutefois, lesdits intérêts n'iront pas contre le but assigné par l'intentionnalité collective. ; pour parvenir à leurs fins, les acteurs calculent dans le cadre d'une rationalité qui est dite limitée (Simon, 1976, 1983).

⁷ À l'instar d'une décision absurde, un comportement absurde est un comportement radical et persistant contre le but recherché par un individu, dans le cadre de sa rationalité de référence (Morel, 2002).

⁸ L'individu méthodologique ou de façon plus correcte l'individualisme méthodologique indique que les phénomènes collectifs doivent être décrits et analysés au moyen des actions des individus et de leurs interactions. Les ensembles sociaux ne seraient à cet égard que des métaphores (*cf.* Laurent, 1994 ; Popper, 1991).

et *in fine* de vouloir les supplanter. En effet, en se transformant en acteur, l'individu acquiert le droit d'influencer l'intentionnalité collective.

Cette clarification de la notion d'agent de Bourdieu permet de saisir la façon de structurer le micro par un système de représentations fondé sur les symboles. Dès lors, tant le méta (les organisations) que le micro (les individus)⁹ fonctionnent sur une base commune. Il reste à savoir comment ils s'y retrouvent exactement.

La partie qui suit vise justement montrer, en partant des théories de Bourdieu et en développant le système de reproduction hiérarchique entre agents, que les méta-organisations trouvent leurs racines dans le micro.

2. DE L'INDIVIDU AU MÉTA

Cette seconde partie s'appuie sur l'idée que le micro doit être perçu comme une composante des macro-processus qui eux-mêmes l'encadrent. De ce fait, le raisonnement en termes macro et méta ne peut se dérouler qu'en étant rapporté aux micro-dynamiques. Dans cette perspective, le micro ne se produit pas dans un vide social, mais enchâssé dans un cadre plus vaste qui octroie du sens. Trois concepts, issus des travaux de Bourdieu, vont permettre de comprendre le passage de l'individu au méta : la violence symbolique (2.1.) ; la légitimité décomposée en champs (2.2.) ; l'habitus (2.3.). Ces concepts seront rapprochés de ceux développés par Brunsson.

2.1. LA VIOLENCE SYMBOLIQUE

Les notions d'agent dominant et d'agent dominé évoquées dans la première partie nécessitent des explications complémentaires pour appréhender la façon dont les comportements sont légitimés. Il semble approprié dans cette perspective de faire appel au concept de violence symbolique (Bourdieu et Passeron, 1970), qui laisse entendre que la violence est une chose constitutive du social et qui porte sur « tout pouvoir qui parvient à imposer des significations et à les imposer comme légitimes en dissimulant les rapports de force qui sont au fondement de sa force » (Bourdieu, 2000, p.18). Cette violence fait référence à un processus particulier permettant l'institutionnalisation d'un pouvoir méconnu : le pouvoir de violence symbolique qui parvient à imposer des significations à des objets

⁹ La similitude entre individu et micro doit être maniée avec précaution. Ainsi, Mollow *et al.* (2010) considèrent que les chercheurs, issus des sciences économiques, utilisent le terme micro pour désigner les firmes alors que ceux qui relèvent de la psychologie l'emploient pour les individus. Dès lors, le terme micro est contingent au sous-domaine et à la discipline dans lesquels les chercheurs opèrent.

sociaux (cf. Searle, 1998) et à rendre légitimes ces derniers, tout en dissimulant les rapports de pouvoir. Comme nous l'avons vu ci-dessus, les agents peuvent à la fois s'accorder (Searle, 1998) sur l'attribution de fonction aux objets et sur la négociation de significations (Berger et Luchman, 1967/1989). Ils peuvent également, de façon implicite (Bourdieu et Passeron, 1970), adhérer à la violence symbolique, car la pensée des dominés est tributaire des catégories de pensée des dominants.

Cette perspective symbolique (Bourdieu, 1977, 1996) est primordiale. Elle souligne que la réalité sociale va au-delà d'un ensemble de rapports de forces entre des groupes sociaux, historiquement en lutte les uns avec les autres. C'est un ensemble de rapports de sens : une dimension symbolique¹⁰. La prise en compte du symbole dans la socio-réalité a des conséquences importantes sur la manière de penser les rapports de domination entre les individus et les groupes. Les diverses formes de domination au travers de cet apport symbolique doivent être reconnues comme légitimes, même dans l'hypothèse forte du recours *manu militari*¹¹. Elles provoquent ainsi un sens positif ou doivent devenir ou sembler « naturelles ». C'est de cette manière que les dominés adhèrent à l'ordre dominant, tout en méconnaissant les mécanismes et le caractère arbitraire de la domination.

Dès lors, l'existence de la violence symbolique se constitue par le biais de la pédagogie et par le truchement d'institutions légitimes, variables selon les individus : la communication d'entreprise, le cinéma, les journaux, les manuels, la télévision, voire un certain type de littérature, etc. C'est parce qu'on fait crédit à l'institution que l'on rend légitime cette dernière et qu'elle parvient à imposer ses représentations comme légitimes. Pour Bourdieu et Passeron (1970), le pire qu'il puisse arriver à une institution est de perdre sa légitimité (c'est-à-dire la confiance des dominés). La perte de cette confiance entraîne la perte du pouvoir de représentation. À titre illustratif, les entreprises adoptent parfois par mimétisme certaines innovations, aux avantages concurrentiels et commerciaux aléatoires, pour ne pas être considérées, par les rivaux et les clients, comme dépassées par l'évolution de l'environnement.

La notion de violence symbolique renvoie en outre à l'intériorisation par les agents de la domination sociale inhérente à la position qu'ils occupent dans un champ donné et plus

¹⁰ Ce qui rejoint Searle (1998), quand ce dernier parle d'un rapport entre individus relatifs à l'accord des fonctions *agentives* sur les objets, et Weick (1995), quand il développe, sous le terme du « *Sensemaking* », la co-construction de sens.

¹¹ Le recours à une force armée pour imposer un rapport de domination suppose une dimension symbolique.

généralement à leur position sociale. De plus, au moment de l'engagement volontaire dans l'organisation (Gilbert, 1992), ou de l'acceptation du contrat psychologique (Rousseau, 1989), l'individu accepte de perdre une partie de son autonomie, de remplacer ses intérêts par l'intentionnalité collective, tout en admettant certains agents comme des acteurs ou comme des dominants. Il identifie ces individus par leur statut, par les fonctions qu'ils occupent, mais également par le pouvoir accumulé (la position acquise auprès des pairs) (van Knippenberg et Hogg, 2004) et par les zones d'incertitudes créées (Crozier et Friedberg, 1977).

La violence est intra-consciente et non intersubjective (Berger et Luckmann, 1989) : ce n'est pas le pouvoir, *stricto sensu*, d'un individu sur un autre qui s'exerce, c'est plutôt une domination structurale, un positionnement de fonctions par rapport à un autre. Cette structuration des rapports est liée aux capitaux possédés par les agents, ce que van Knippenberg et Hogg (2004) nomment « statut ». Ce sont donc les capitaux ou le « statut » qui font violence et c'est en même temps le sentiment d'infériorité ou d'insignifiance que subissent les dominés, dû à ce sentiment non objectivé. Ainsi, la violence symbolique se fonde dans une légitimité de classement inhérent à la hiérarchisation des groupes sociaux (comme cela a déjà été souligné, un acteur peut être un groupe et pas seulement un individu seul).

C'est un double processus - reconnaissance et méconnaissance - qui constitue les principes de la violence symbolique et légitime les diverses dominations. L'adéquation avec la réalité exige cependant la satisfaction de certaines conditions sociales extérieures aux représentations et aux discours (Bourdieu, 1977). Ces conditions n'apparaissent pas par magie, elles résident dans les « gènes de l'organisation¹² », ou plus simplement dans les têtes et dans les institutions.

Dès lors, la violence symbolique est le premier mécanisme d'imposition des rapports de domination qui, outre l'effet « d'endoctrinement », exerce la fonction d'ordre social : elle a le pouvoir de neutraliser le contenu des enseignements appris. Cet ordre social s'exerce inconsciemment. Ainsi, dans une organisation marchande, la violence symbolique s'impose naturellement, car l'agent s'engage volontairement à l'accepter. Comment refuser à cet égard des approches fondées sur la modernisation, sur le changement, synonymes de

¹² La genèse de l'organisation transportée par le *background* (Searle, 1998) de façon intergénérationnelle.

progrès, etc. ? De même, la proposition de retraite anticipée est susceptible de rencontrer l'adhésion des personnes concernées, en cas de réorganisation sociale, alors qu'elle ne serait en fin de compte qu'un licenciement déguisé. En conséquence, l'ordre social est un regroupement de la réalité sociale et de la violence symbolique. En résumé, la violence est traduite par l'imposition du pouvoir et sa forme symbolique est reflétée dans la contrainte de significations et de rapports de sens. Aussi Bourdieu (1977) souligne-t-il la capacité des agents-dominants à imposer leurs productions culturelles et symboliques et à jouer un rôle essentiel dans la reproduction des rapports sociaux de domination. Les agents-dominants ont ainsi la capacité d'utiliser légitimement le *background* pour reproduire les pratiques et les rapports sociaux.

L'ordre social commun, émanant de pratiques inconscientes, mais non imposées et structurées par des règles, est proche de l'ordre global de Brunsson (2004). Il est défini comme suit : « l'ordre qui émerge n'est pas lié aux organisations formelles [...] l'ordre découle d'une interaction entre organisations formelles plutôt qu'il ne naît dans le cadre d'une organisation formelle » (Brunsson, 2004, p.20). Cette définition semble relativement voisine de la violence symbolique, dans la mesure où l'interaction fait naître l'ordre. Dans le même ordre d'idées, Brunsson (2004) stipule que les règles sont la source de l'ordre, ce qui rejoint Bourdieu, compte tenu de l'appréhension des règles comme rapport de sens entre deux individus. Dès lors, les travaux de Brunsson et Bourdieu concordent, étant donné que les règles créent de l'ordre, parce que celles-ci

- réduisent la complexité ou l'équivocité (selon les mots de Weick) ;
- produisent des similitudes ;
- engendrent de la prévisibilité, laquelle facilite la coordination ;
- créent de la différenciation et des ordres hiérarchiques.

Toutefois, comme l'exposera le propos qui suit, la légitimité des dominants est limitée à un environnement, ce qui rejoint également les analyses de Brunsson.

2.2. LA LÉGITIMITÉ DIVISÉE EN CHAMPS

Selon Bourdieu (1978), le monde social, dans les sociétés modernes, serait divisé en champs. En effet, il semble que la différenciation des activités sociales conduit à la constitution de sous-espaces sociaux, comme le champ artistique ou le champ politique, spécialisés dans l'accomplissement d'une activité sociale donnée. Dans cet ordre d'idées, il paraît concevable de considérer les organisations comme un champ, chacune d'elles étant spécialisée dans un domaine d'activité. Par exemple, la police est spécialisée dans le

domaine de la prévention, du maintien de l'ordre et de l'assurance de la sécurité ; les pompiers sont un corps dont le domaine d'activité consiste à combattre les incendies, à intervenir en cas de sinistre ou à effectuer certaines opérations de sauvetage.

Toutefois, comme le relève Bourdieu (1978), les champs sont dotés d'une autonomie relative envers la société ou, lorsque le champ se rapporte à une organisation, son autonomie est moindre vis-à-vis de la méta-organisation. En effet, les pompiers ou la police ont une autonomie relative, eu égard à leur dépendance envers l'État. Dans le cadre d'une organisation économique marchande, l'autonomie est également limitée. Ainsi, on peut imaginer l'entreprise Findus, ayant comme champ d'activité la confection de produits surgelés, tout en faisant partie de Nestlé Int., qui limite l'autonomie de l'entité subordonnée. De même Body Shop, spécialisé dans les cosmétiques naturels, dépend de L'Oréal, qui restreint son autonomie.

Cependant, il est possible d'aller plus loin dans la séparation des champs. En effet, dans le cas de la police, nous pouvons imaginer des sous-champs comme, par exemple, le champ de police-secours ou celui de la brigade criminelle. De façon similaire, nous pouvons penser aux pompiers divisés en sous-champs, le service de lutte contre le feu et le service de l'analyse criminelle relative aux incendies. Ou d'un point de vue économique, le journal *Le Monde* peut être perçu à la fois dans le champ de la presse quotidienne nationale et dans le champ relatif à la publicité. En définitive, il est possible de subdiviser un champ en une multitude de sous-champs, ce qui rejoint la pensée de Searle (1998) : la réalité sociale renvoie à une ontologie, le monde se divisant selon les fragmentations des êtres humains. En d'autres termes, la déconstruction doit se faire selon des critères qui dépassent la subjectivité.

Cette subdivision du champ demande une clarification supplémentaire (Bourdieu 1978). Il faut considérer les champs à cet égard comme des espaces de concurrence sociale fondamentale : les champs se hiérarchisent et leurs dynamiques proviennent des luttes de concurrence que se livrent les agents sociaux pour y occuper les positions dominantes. Ainsi, à l'instar des analystes marxistes, Bourdieu (1978) met l'accent sur l'importance de la lutte et du conflit dans le fonctionnement d'une société. Ces conflits se produisent, avant tout, dans les différents champs sociaux, trouvent leurs origines dans leurs hiérarchies respectives et sont fondés sur l'opposition entre agents-dominants et agents-dominés d'un même champ. Néanmoins, pour Bourdieu (1978), les conflits ne se réduisent pas aux

conflits entre classes sociales, comme le supposent les tenants de l'analyse marxiste, mais vont au-delà de ce stade.

Les champs constituent la face d'extériorisation du processus interne. C'est la façon dont Bourdieu (1987) conçoit les institutions : une configuration de relations entre des acteurs individuels (dominés et dominants) et collectifs. Le champ est compris comme un ensemble de la vie sociale ou organisationnelle qui s'est progressivement autonomisé à travers l'histoire et les relations sociales. Les différents membres de chaque champ sont animés par des raisons diverses, tout en restant soumis à l'intentionnalité collective (Gilbert, 1992). Chaque champ est marqué en même temps par une distribution inégale des ressources, qui crée un rapport de forces entre dominants et dominés dans lequel luttent les agents sociaux pour conserver ou transformer ce rapport de forces. Il se caractérise par une frontière : ce qui *de facto* détermine les participants ou les membres admis à cette entité. Et chaque champ évolue au travers de ses propres mécanismes spécifiques de capitalisation des ressources légitimes propres (par exemple, les avocats, les juges, les sportifs, les artistes, les écrivains, etc.).

Dans cette perspective, un dominant dans un champ n'est pas systématiquement un dominant dans celui qui est voisin ou dans celui qui lui est subordonné. Pour qu'un dominant fasse acte d'autorité dans plusieurs champs, il doit être légitimé par l'intentionnalité collective des champs en question, c'est-à-dire par les règles propres à chaque intentionnalité. Une règle imposée par le champ supérieur peut s'appliquer ainsi à tous les sous-champs subordonnés. En revanche, une règle propre à un sous-champ ne s'applique pas forcément au champ supérieur. Par exemple, les normes comptables s'appliquent à toutes les entités d'une firme multinationale. *A contrario*, l'approche marché d'une filiale, contingente à un contexte particulier, ne peut pas concerner l'ensemble des filiales. Toutefois, ce n'est pas parce que les règles d'un champ supérieur existent qu'elles sont appliquées (nonobstant la façon dont les acteurs s'approprient ces règles).

Dès lors, à l'instar de Bourdieu (1978), le champ est considéré dans cet article comme un microcosme ayant une relative autonomie à l'intérieur du macrocosme. Il est doté de règles du jeu et d'enjeux propres ; il constitue un « système » structuré de positions et de luttes entre les différents agents occupant les diverses positions ; il fait l'objet de luttes ayant pour enjeu son appropriation ou sa réorientation ; il est composé de dominants et de dominés qui usent des ressources de façon inégale ; il possède une autonomie relative.

Cette définition du champ peut être transposée à la notion d'organisation-membre (Brunsson, 2004). Un champ peut être perçu comme une partie de l'ensemble d'une méta-organisation. Dans cette perspective, l'ensemble des points relevés par Bourdieu peut être mis en parallèle avec les théories de Searle (1998) ou Gilbert (1992) - sur lesquelles s'appuie Brunsson - et permettent par la même occasion d'expliquer les relations au sein d'une même méta-organisation, comme indiqué dans les développements qui suivent.

- L'organisation-membre possède des règles constitutives qui lui sont propres.
- L'organisation-membre est un système structuré au moyen de règles constitutives interdépendantes. Les individus-membres de cette organisation se disputent, au travers des jeux paradigmatiques (ou des intérêts divergents), l'accord relatif aux propriétés subjectives des objets sociaux.
- Les arrangements, visant la création ou la redéfinition des règles, vont constituer, par le truchement de l'intentionnalité collective, la réalité institutionnelle organisationnelle, c'est-à-dire, l'approbation ou la réorientation des actions collectives.
- L'organisation-membre est composée d'individus, dotés d'un pouvoir différencié. L'engagement dans l'organisation est synonyme de la perte d'une partie de l'autonomie : l'action des agents s'effectue au profit de l'intérêt collectif, avec la reconnaissance de certains individus comme agents-dominants. L'intérêt collectif peut cependant être antinomique à la majorité des intérêts des individus-membres. De surcroît, cet intérêt n'est pas démocratiquement établi : certains acteurs dominent les choix effectués.
- L'organisation-membre ne dispose pas d'autonomie, elle a besoin des individus qui la composent, ce sont les individus-membres qui « font l'organisation ».

Ces caractéristiques du champ conduisent à mettre en avant en définitive des propriétés distinctes de l'individu méthodologique et permettent de rendre compte de l'existence de la méta-organisation et de l'organisation-membre comme entités vivant par elles-mêmes.

Outre les concepts de violence symbolique et de champ, Bourdieu a proposé également un concept majeur, celui d'habitus. Cet habitus se retrouve dans la méta-organisation, sous le terme de « norme », issue de l'ordre global (Brunsson, 2004).

2.3. L'HABITUS MOTEUR DES NORMALISATIONS

Le concept d'habitus¹³ est au cœur de la théorie de l'action de Bourdieu (1980) et vise à montrer que les agents sociaux développent, de façon inconsciente, des stratégies. Fondées

¹³ L'habitus ne doit pas être confondu avec l'habitude. Celle-ci est relative à des actions conscientes et est liée à la pratique quotidienne. En d'autres termes, elle relève des routines. En revanche, l'habitus est un concept plus large. Il correspond au style de vie, aux préférences affichées par l'individu de manière consciente issue pourtant d'une socialisation inconsciente.

sur un petit nombre de dispositions acquises par la socialisation, ces stratégies sont congruentes aux nécessités du monde social.

Bourdieu (1980, p.120-121) donne une définition de cette notion : « L'habitus, système de dispositions acquises par un apprentissage implicite ou explicite fonctionnant comme un système de schèmes générateurs, est générateur de stratégies qui peuvent être objectivement conformes aux intérêts objectifs de leurs auteurs sans en avoir été expressément conçues à cette fin. » En d'autres termes, l'habitus est un ensemble de manières d'être, de penser et d'agir, propres à chaque individu. C'est l'aboutissement d'un apprentissage distinctif propre à son groupe d'appartenance, à sa classe sociale, à son capital et à la place occupée dans l'espace social. Il est issu de l'absorption non consciente des normes et des pratiques véhiculées par le groupe d'appartenance. Il est acquis et incorporé au point que les individus en oublient l'existence. Ce sont des habitudes mentales, devenues inconscientes qui permettent d'agir « sans y penser » (comme par exemple le sentiment de gêne quand l'individu passe d'un milieu populaire à un milieu culturellement élevé). C'est de ce principe que l'idée du « sens pratique » (Bourdieu, 1980) émerge, c'est-à-dire que l'habitus se comprend comme un principe d'action des agents : aptitude à agir, à se mouvoir et à s'orienter.

En même temps, l'habitus est le reflet d'un monde social. Il s'adapte à l'agent, mais permet également aux agents de répondre et d'entreprendre une réflexion « tactique » dans l'immédiateté, sans réfléchir aux événements auxquels ils font face. Cet habitus dépend ainsi d'abord des positions ou du statut occupé dans la société par l'agent. Il est lié ensuite à la logique du champ dans lequel l'agent se trouve. Il découle enfin de la situation dans laquelle l'agent est impliqué. Dans cette veine, l'agent est soumis à une double structuration par l'habitus : celle de ses comportements et de ses actions ; celle de ses positions dans l'espace social. Au final, une des particularités prégnantes de l'habitus indique qu'il est source motrice de l'action et de la pensée. Sans oublier que le tout se fait sans utiliser la réflexion consciente, l'agent accumulant des dispositions (règles, fonctions, etc.) qui lui permettent de devenir autonome (Descombes, 2004) ou d'actionner des automatismes (Bourdieu, 1980).

Par ailleurs, comme cela a été évoqué ci-dessus, la notion d'agent - indiquant que l'individu est soumis à l'intentionnalité collective - est préférée à celle d'acteur, dans les écrits de Bourdieu. En effet, les agissements de l'agent se déroulent de façon inconsciente

au moyen d'un système d'habitus. Ce qui signifie, en d'autres termes, que les agissements ont lieu *via* un système de dispositions à agir, percevoir, sentir et penser d'une manière intériorisée par et au cours de l'histoire de l'individu.

Cependant, une analyse fine de ce concept d'habitus nécessite d'en reprendre les trois caractéristiques majeures (Bourdieu, 1980, p.88-89). L'habitus est durable, transposable et fait partie d'un système. La première caractéristique laisse entendre que c'est un « système de dispositions durables et transformables, structures structurées prédisposées à fonctionner comme structures structurantes, c'est-à-dire en tant que principes générateurs et organisateurs de pratiques et de représentations qui peuvent être objectivement adaptées à leur but sans supposer la visée consciente de fins et la maîtrise extraite des opérations nécessaires pour atteindre, objectivement “réglées” et “régulières” sans être en rien le produit de l'obéissance à des règles et, étant tout cela, collectivement orchestrées sans être le produit de l'action organisatrice d'un chef d'orchestre » (Bourdieu, 1980, p.88-89). Les dispositions sont durables, car, même si elles peuvent se modifier au cours des expériences, elles sont fortement enracinées (« une structure structurée ») dans les individus et tendent à résister au changement, marquant ainsi la reproduction, comme par exemple l'aisance sociale, l'expression publique, etc. Dès lors, l'habitus produit des actes, des pensées, des émotions, des sentiments et des perceptions de soi¹⁴ structurantes sur le long terme.

La deuxième caractéristique, à savoir la transposabilité de l'habitus, indique que les dispositions sont transposables, parce qu'acquises au cours de certaines expériences, elles ont des effets sur d'autres contextes d'expériences. L'unité de l'individu est ainsi obtenue par l'universalisme des dispositions facilement transposables, comme par exemple la polyvalence de l'homme cultivé. Ainsi, l'habitus va agir dans les structures sociales ayant une certaine homologie avec les structures originelles. Ce sont ces dernières qui conduisent à la formation de l'inconscience de l'habitus.

La troisième caractéristique stipule que les dispositions font partie d'un système parce qu'elles tendent à être unifiées entre elles. Il y a dans cette optique une forme d'exhaustivité, car l'habitus entraîne tout avec lui : rien n'est laissé hors de sa logique interne.

¹⁴ Ainsi, cette vision de durabilité ne va pas à l'encontre de Descombes (2004), qui n'envisage pas le soi comme le support de l'action, car cela impliquerait que l'individu a la possibilité de se placer face à lui-même et de s'auto-positionner, de s'auto-déterminer. Ce qui revient à dire que l'individu est un être naturellement autonome. En fait, c'est l'habitus (qui provient de l'apprentissage, de l'accumulation, etc.) qui est le support de l'action des individus.

Des propos précédents, il ressort que les habitus sont en quelque sorte les structures sociales de la subjectivité des individus. De plus, Bourdieu (2002, p. 135) relève que l'habitus évolue, ne restant pas le même tout au long d'une vie : « les ajustements qui sont sans cesse imposés par les nécessités de l'adaptation à des situations nouvelles et imprévues peuvent déterminer des transformations durables de l'habitus, mais qui demeurent dans une certaine limite : entre autres raisons parce que l'habitus définit la perception de la situation qui le détermine ». L'habitus change et cela principalement au cours des deux périodes de socialisation : le rôle des socialisations primaires (enfance, adolescence) et secondaires (âge adulte) est très important dans la structuration de l'habitus. Par le biais de cette acquisition commune de capital social, les individus de même classe sociale peuvent ainsi voir leurs comportements, leurs goûts et leurs « styles de vie » se rapprocher jusqu'à créer un « habitus de classe » (Bourdieu, 2002, p.75). Chacune des socialisations vécues va être incorporée (les expériences étant elles-mêmes différentes selon la classe d'origine), ce qui donnera les grilles d'interprétation pour se conduire dans le monde. L'habitus est alors la matrice des comportements individuels, et permet de rompre avec un déterminisme supra-individuel en montrant que le déterminisme prend appui sur les individus. En conséquence, l'habitus influence tous les domaines de la vie humaine (alimentation, consommation, culture, éducation, loisirs, travail, etc.).

Cette notion clé de Bourdieu, à savoir l'habitus, peut être mise en parallèle avec la conception de « normes » de Brunsson (2004), appréhendées comme le produit de l'ordre global. Les normes sont des règles de comportements internalisées, celles qui sont suivies sans que les individus aient conscience qu'elles font office de règles. Peuvent être évoqués, à titre illustratif, les systèmes d'évaluation s'appuyant sur des critères préalablement définis : taux de marge, part de marché, bonnes pratiques, indicateurs de performance, etc. Un nouveau lien entre l'individu et le méta peut ainsi être établi. La norme serait l'habitus de l'organisation-membre, étant donné que les individus, qui composent l'organisation, participent à la spontanéité (relevant ici de la coutume et non de l'enseignement) de l'organisation. Chaque individu influence à sa façon, selon son pouvoir ou son autorité, la manière de penser, d'agir et d'être de l'organisation. En même temps, les accords sur les fonctions font émerger des règles - considérées comme les rails de l'ordonnement du comportement - qui, *via* le *background*, conduiront à la transformation des faits institutionnels en normes, qualifiées de durables, transposables et interdépendantes. En définitive, les individus participent à la création des règles de comportements internalisées,

celles qui sont suivies, de façon inconscientes par les membres de l'organisation, sans que ces derniers puissent se rendre compte qu'elles font office de règles. Ce concept est fondamental à la reproduction sociale de l'organisation.

Ainsi, dans la logique de la théorie de l'action, développée autour de l'*habitus*, deux formes d'agissements de l'individu-membre ou de l'organisation-membre sont susceptibles d'être distinguées. D'abord en tant qu'agent-dominé ou dominant, ce membre accepte de délaissier des intérêts et partant, n'est plus en mesure d'agir en en tenant compte. Son engagement au sein d'une collectivité le conduit en effet à se considérer comme agent de cette dernière, renonçant dans cette veine à sa singularité : ce qui rejoint la conception des « *pool of wills* » (Gilbert, 1992), à savoir que ce n'est pas la création d'une volonté générale ou des diverses volontés individuelles qui créent une volonté supérieure. C'est une volonté orientée par les acteurs. Les organisations-membres agissent face à la volonté supérieure de la même façon que l'individu, bien que leur pouvoir de contestation soit plus important.

De plus, dans le cas où l'agent est dominant, il disposera de la légitimité à imposer sa vision, ses représentations (issues de l'*habitus*) pour se créer une plus grande « liberté » d'agissements, de manœuvres. Il s'accaparera ou créera des zones d'incertitude dans ce but. Il structurera son environnement, selon le principe de l'individu méthodologique (*cf.* Crozier et Friedberg, 1977). Il aura la légitimité de faire en sorte que les règles constitutives, liées aux fonctions « agentives » attribuées aux objets (Serale, 1998), se trouvent en adéquation avec ses *habitus*. Toutefois, il agira selon l'intentionnalité collective, car dans le cas contraire, il s'exposera à la mauvaise humeur de l'organisation (Gilbert, 1992). S'agissant des méta-organisations, le même système de fonctionnement opère. En effet, les organisations-membres, puissantes par leur taille ou leur aura, pourront influencer le compromis entre les différents membres. Les « petits » membres ne peuvent pas toutefois être simplement écartés. Dans un système proportionnel, les « petits » ont la même capacité de vote qu'un grand membre et donc la possibilité de renverser ce dernier plus aisément. Dans le cas où le droit de vote serait pondéré, les « petits » se sentiraient exclus et peu considérés. Ainsi, ils seraient plus à même de susciter des coalitions dangereuses pour les membres influents. Au final, les membres, qu'ils soient « faibles » ou « forts », sont contraints de se soumettre à l'intentionnalité collective, pour ne pas faire chuter la méta-organisation ou plus rarement pour ne pas se faire réprimander.

En fin de compte, dans le cas où l'agent déciderait de devenir un acteur, dans le but de gagner en liberté et de pouvoir influencer son champ respectif en fonction de ses habitus, il se doit d'atteindre le plus haut échelon de la hiérarchie sociale. En effet, comme déjà mentionné ci-dessus, l'acteur, à la différence de l'agent-dominant, a le droit et la légitimité de pouvoir influencer l'intentionnalité collective de son champ en fonction de sa *weltanschauung* et de ses représentations du monde, ainsi que de ses habitus. Toutefois, en devenant acteur, ou en étant acteur, le risque de confrontation avec d'autres individus, avec pour enjeu la quête de l'autorité, s'accroît, ce qui entraîne la capitulation d'une des deux parties, et son retour au statut d'agent. La partie vaincue (re)devient, dans cette perspective, agent-dominant et partant, soumise aux droits et aux obligations de l'organisation. Elle est susceptible d'être rejetée par le « vainqueur » (resté acteur), *via* le droit à la réprimande, à cause justement de son opposition à l'intentionnalité collective.

Le phénomène est identique dans le cadre des méta-organisations. En effet, que l'organisation soit de petite taille ou de grande taille, elle s'efforce de mettre en avant sa normalisation, ses pratiques et ses intérêts respectifs. Il n'y a pas d'incidents notables tant que chaque organisation-membre se retrouve dans l'intentionnalité collective, orientée par la figure du centre de direction. Cependant, un conflit surgit avec le centre si l'une de ces organisations tente de le déstabiliser, afin de peser sur l'intentionnalité collective. Dès lors, deux actions sont susceptibles de se produire. En cas de victoire de l'organisation instigatrice, un remaniement du centre de décision se fera sous le contrôle des membres de l'organisation victorieuse. Celle-ci demandera par exemple le contrôle du centre de direction ou des postes stratégiques, *via* des individus issus de son sérail, ou imposera des mesures de changement ou de réorganisation, congruentes avec ses intérêts. À l'opposé, l'échec de la tentative de déstabilisation conduira à un remaniement de la structure ou à un repositionnement de l'organisation vaincue, telle que la mise sous « tutelle » d'une partie des salariés ou une modification des procédures peut être envisagée.

De ce qui précède, il ressort que les concepts de Bourdieu - appréhendés au niveau macro - peuvent être rapprochés avec pertinence des concepts micro de Brunsson (tableau 1).

Auteurs/Concepts	Régulation sociale	Espace social	Action	Unité d'analyse originelle
Bourdieu	Ordre social commun (imposé par la violence symbolique)	Un champ et une multitude de sous-champs	Habitus, reflet du monde social	Micro
Brunsson	Ordre global (imposé par les règles)	Une méta-organisation et des organisations-membres	Normes, produit de l'ordre global	Méta

Tableau 1 – Les similitudes majeures entre Bourdieu et Brunsson

CONCLUSION

L'objectif de ce travail porte sur l'exploration théorique du fonctionnement des organisations en partant du fonctionnement des individus. De façon particulière, cette exploration vise à mieux appréhender les organisations-membres des méta-organisations, par la compréhension de leur fonctionnement, de leur structure, de leur adhésion (et de leur sortie de) à l'entité méta, ainsi que de leurs liens transversaux avec d'autres organisations.

L'analyse menée montre que la construction de l'intentionnalité collective passe par le développement d'une structure, intra-relationnelle et inter-relationnelle, fondée sur le symbole. Les individus-membres des organisations transmettent dans cette veine les règles fondamentales relatives à la hiérarchie des pratiques à l'organisation. Le même *modus operandi* opère au niveau des liens entre les organisations-membres et la méta-organisation. En d'autres termes, c'est par la relation d'appartenance et le symbole que l'individu-membre et l'organisation-membre mettent en place les mécanismes de reproduction des hiérarchies sociales. Deux points retiennent alors l'attention. Le premier indique que l'existence d'une collectivité (macro ou méta) est fondée sur la conscience des membres. En d'autres termes, l'occurrence de cette entité est contingente à l'engagement des membres potentiels à faire partie d'un collectif et à l'acceptation du renoncement partiel à la liberté d'action individuelle au profit des intérêts de ce collectif. Le second point souligne que le système social des rapports de cet engagement s'appuie sur le symbole, fondé lui-même sur

des droits et des obligations. Par la suite, les deux entités - organisation et méta-organisation - existent par elles-mêmes, devenant ainsi réifiées.

L'analyse produite indique également la similitude des concepts, développés au niveau micro par Bourdieu - violence symbolique, champ, habitus - et des concepts développés au niveau méta par Brunsson - ordre global, organisation-membre, normes.

Globalement, la recherche effectuée souligne que l'organisation-membre se soumet, en partie, aux mêmes règles que l'individu, membre de l'action collective. Dès lors, la méta-organisation trouve ses racines dans la manière de fonctionner de l'individu. Ce résultat, non négligeable, souligne l'intérêt de rapprocher le micro du méta et la portée de la transversalité des théories, interrogeant ainsi l'opposition entre holisme et individualisme, issue du débat ancien de l'ontologie sociale. La perspective proposée dans cet article montre la vacuité de la séparabilité et de l'antinomie du micro et du méta, ce qui rejoint les débats sur le rapprochement du micro et du macro (*cf.* Mollow *et al.*, 2010 ; Rousseau, 2010).

Sur le plan pratique, ce rapprochement intéresse les organisations, confrontées à un environnement en pleine mutation. Les pratiques de gestion font face en effet à deux types de contexte : global et régional (ou local). Les dirigeants des organisations transnationales doivent gérer à cet égard des entités de taille importante, complexes, présentes sur un nombre élevé de marchés, sans pour autant négliger les questions locales et leurs conséquences sociales et humaines. Le travail effectué est susceptible dans cette veine de fournir *ex ante* aux dirigeants une meilleure approche de la cartographie des processus de reproduction et une meilleure prise en compte du management de l'attention (Morrison *et al.*, 2004). Une telle approche permet de réfléchir sur la façon dont les choix stratégiques sont en mesure d'influencer l'intentionnalité collective et sur la façon dont cette intentionnalité peut être remise en cause. Elle permet également d'offrir une compréhension fine du processus de coordination méta et holistique, sans négliger l'individualisme, nécessaire à la création de l'holisme.

RÉFÉRENCES

- Berger, P. et T. Luckmann (1989), *La construction sociale de la réalité*, Paris : Méridiens Klincksieck.
- Bloch, M. (1939), *La société féodale*, Paris : Albin Michel.
- Boudon, R. (2009), *La logique du social*, Paris : Hachette.
- Bourdieu, P. (1977), Sur le pouvoir symbolique, *Annales*, 32 : 3, 405-411.
- Bourdieu, P. (1978), *Actes de la recherche en sciences sociales*, N° 24 : Le Déclassement, Paris : Minuit.
- Bourdieu, P. (1980), *Le sens pratique*, Paris : Minuit.
- Bourdieu, P. (1996), *Raisons pratiques : sur la théorie de l'action*, Paris : Seuil.
- Bourdieu, P. (2002), *Questions de sociologie*, Paris : Minuit.
- Bourdieu, P. et J.-C. Passeron (1970), *Reproduction*, Paris : Minuit.
- Brunsson, N. (1982), The Irrationality of Action and Action Rationality: Decisions, Ideologies and Organizational Action, *Journal of Management Studies*, 19 : 1, 29 -43.
- Brunsson, N. (2003), *The Organization of Hypocrisy: Talk, Decisions and Actions in Organizations*, (2e ed.), Copenhagen : Business School Pr.
- Brunsson, N. (2004). Gouverner les organisations, *Contradiction et Dynamique des Organisations (CODOR) 2003-2004*, Paris : L'Harmattan, 19-35.
- Crozier, M. et E. Friedberg (1977), *L'acteur et le système*, Paris : Points.
- Deguenne, A. et M. Forse (1994), *Les réseaux sociaux. Une approche structurale en sociologie*, Paris : Armand Colin, coll. "U".
- Descombes, V. (2004), *Le complément de sujet - NRF Essais*, Paris : Gallimard.
- Gilbert, M. (1992), *On Social Facts*, London : Routledge & Kegan.
- Gilbert, M. (2000), *Sociality and Responsibility: New Essays in Plural Subject Theory*, Lanham, Maryland (USA) : Rowman & Littlefield Publishers.
- Göran, A. et N. Brunsson (2008), *Meta-organizations*, Cheltenham, UK : Edward Elgar Publishing Ltd.
- Koenig, G. (2009), K. Weick, une entreprise de subversion, évolutionnaire et interactionniste, in S. Charreire-Petit & I. Huault (dir.), *Les grands auteurs en management*, Cormelles-Le-Royal : EMS, 523-540.
- Laurent, A. (1994), *L'individualisme méthodologique*, Paris : PUF, Que sais-je ?
- Le Monde* (2010), Zizanie européenne sur la question des Roms, 17 septembre.
- Le Monde* (2011), Loi sur les médias : la Hongrie renvoie la France dans ses cordes, 6 janvier
- Marchais-Roubelat, A. (2000), *De la décision à l'action* (1^{ère} édition), Paris : Economica.
- Martuccelli, D. (2002), *Grammaires de l'individu*, Paris: Gallimard.
- Molloy, J.C., R. E. Ployhart et P. M. Wright (2010), The Myth of "the" Micro-Macro Divide : Bridging System-Level and Disciplinary Divides, *Journal of Management*, mis en ligne le 20 mai, téléchargé le 12 novembre.
- Morel, C. (2002), *Les décisions absurdes*, Paris : Gallimard.

- Morrison, A., J. Beck et C. Bouquet (2004), Globalization and Attention Management, in S. Chowdhury (dir.), *Next Generation Business Handbook*, Hoboken, New Jersey (USA): John Wiley & Sons, chapter 23.
- Piaget, J. (1970), *Psychologie et épistémologie*, Paris : Denoël.
- Popper, K. (1991), *Misère de l'historicisme*, Paris : Presses-Pocket, Collection Agora.
- Rousseau, D. (1989), Psychological and Implied Contracts in Organizations, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2, 121-139.
- Rousseau, D. (2010), Reinforcing the Micro/Macro Bridge : Organizational Thinking and Pluralistic Vehicles, *Journal of Management*, mis en ligne le 7 juin, téléchargé le 12 novembre.
- Searle, J. (1998), *La construction de la réalité sociale*, Paris : Gallimard.
- Simon, H.A. (1976), From Substantive to Procedural Rationality, in S.J. Latsis (dir.), *Method and Appraisal in Economics*. Cambridge, MA : Cambridge University Press, 129-148.
- Simon, H. (1983), *Administration et processus de décision*, (3ème édition), Paris: Economica.
- Touraine, A. (1984), *Le retour de l'acteur*, Paris : Fayard.
- van Knippenberg D. et M. Hogg (2004), *Leadership and Power: Identity Processes in Groups and Organizations*, London : Sage Publications Ltd.
- Weick, K. (1979), *The Social Psychology Organizing Reading*, (2e ed.), MA : Addison Wesley.
- Weick, K. (1983), Organizational Communication: Toward a Research Agenda, in L. Putnam & M. Pacanowsky (dir.), *Communication and Organization: An Interpretative Approach*, Beverly Hills : Sage, 13-29.