

## La place des femmes : un dossier sur la sociologie des organisations

### Room for women: A Case Study in the Sociology of Organization

Peta SHERIFF et E. Jane CAMPBELL

Volume 13, numéro 2, octobre 1981

Les femmes dans la sociologie

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/001702ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/001702ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Les Presses de l'Université de Montréal

ISSN

0038-030X (imprimé)

1492-1375 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

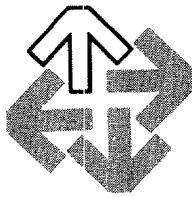
SHERIFF, P. & CAMPBELL, E. J. (1981). La place des femmes : un dossier sur la sociologie des organisations. *Sociologie et sociétés*, 13(2), 113–130.  
<https://doi.org/10.7202/001702ar>

Résumé de l'article

Cet article rend compte de la contribution des femmes à l'étude des organisations bureaucratiques, privées et publiques. Le travail des femmes, aussi bien celui des employées des organisations que celui des chercheuses dans ce domaine, est traditionnellement demeuré invisible. Cependant, au cours des dernières années, les femmes ont entrepris des recherches importantes sur les organisations, dans une perspective souvent originale et parfois subversive. Ainsi, les questions relatives au pouvoir dans l'organisation, les relations entre les bureaucraties publiques et les bénéficiaires de leurs services, de même que les modes d'organisation qui offrent une alternative aux formes actuelles de gestion, sont au centre de leurs préoccupations. Les auteurs recensent et analysent ces travaux et essaient d'en dégager les conséquences actuelles et à venir.

---

# La place des femmes : un dossier sur la sociologie des organisations<sup>1</sup>



PETA SHERIFF et E. JANE CAMPBELL

---

## INTRODUCTION

En évaluant la contribution des femmes à la sociologie des organisations<sup>2</sup>, on est frappé par la « masculinité » prédominante dans ce domaine. Le facteur mâle se manifeste sous un double aspect : les hommes ont élaboré un ensemble de théories et de recherches au sein desquelles des hommes sont considérés comme le principal objet d'étude. La description que fait Dorothy Smith de la sociologie comme discipline académique, s'applique

---

1. Notre expérience de rédaction conjointe de cet article nous a permis de constater les difficultés qu'impliquait le partage des contributions respectives de deux auteurs. C'est pour cette raison, et tout particulièrement parce que notre collaboration provient d'un ancien rapport professeur/étudiante, que nous aimerions donner un bref aperçu de notre division du travail, évitant ainsi que l'on puisse avoir l'impression que l'une ou l'autre d'entre nous ait joué un rôle secondaire: Campbell a entrepris les premières recherches bibliographiques et a rédigé la première version de l'introduction et des sections relatives aux travailleuses du secteur des services et aux opprimées; Sheriff a effectué plus particulièrement les recherches bibliographiques dans les revues de langue française et a rédigé la première version des sections portant sur les *Innovatrices*, les *Optimistes*, ainsi que la conclusion. Les versions ultérieures sont le résultat d'une collaboration et évidemment, nous assumons conjointement la responsabilité des erreurs d'omission ou de commission. Nous aimerions souligner la collaboration de notre collègue Thelma McCormack de l'Université York qui a consenti, au cours d'une période où elle était tout particulièrement occupée, à lire et commenter la première version de ce texte.

2. Aux fins du présent article, le champ de la sociologie des organisations a été défini de façon à ce qu'en soient exclus les travaux traitant de phénomènes individuels, afin de se concentrer sur les processus et les structures, au niveau du système, tant dans les secteurs privé que public. En définissant le champ de cette façon, nous reflétons une approche généralement acceptée dans le domaine. Nous reconnaissons, toutefois, qu'une telle approche n'est pas susceptible de bien faire valoir le rôle des femmes au sein des organisations, phénomène dont nous discuterons ultérieurement dans ce texte.

avec une pertinence particulière à la sociologie des organisations : développée par des professeurs et des consultants mâles, du point de vue de la position qu'ils occupent au sein des structures hiérarchiques dominées elles-mêmes par des mâles, cette discipline met l'accent sur les réseaux de contrôle et d'autorité que sous-tendent ces positions<sup>3</sup>. Cette relation entre les hommes posés à la fois comme sujets et comme objets, s'est principalement traduite, dans le contexte de la sociologie organisationnelle, par l'orientation vers les problèmes de gestion, orientation qui caractérise une large part des travaux dans ce domaine.

Au cours des cinquante dernières années, le développement de la sociologie des organisations comme champ sociologique spécifique, a fortement été influencé par la croissance des organisations industrielles, leur expansion et leur complexification, ainsi que par des problèmes de contrôle et de productivité liés aux problèmes de gestion. Cela explique, en partie, une tendance caractéristique de la sociologie des organisations, à présenter une vision plutôt a-historique, monocausale et systémique des structures et processus organisationnels. En fait, la conception de l'organisation en terme de système (qu'il soit « fermé » ou « ouvert » importe peu) est si répandue, non seulement en sociologie mais aussi dans l'image courante que l'on se fait des organisations, que nous avons tendance à oublier que ce point de vue, qui coïncide essentiellement avec celui de l'employeur, minimise le rôle des travailleurs — y compris celui des femmes — et favorise la formulation des problèmes de gestion en faisant intervenir, de préférence, des explications monocausales qui permettent l'évacuation rapide de ces problèmes. Une conception plus historique des organisations, qui mettrait l'accent sur les transformations des processus de travail à travers le temps, inverserait l'image organisationnelle et attirerait l'attention sur les problèmes des travailleurs plutôt que sur ceux de la direction. Toutefois, comme le survol du développement dans ce domaine le démontrera, c'est le point de vue du système qui domine et cela entraîne de graves conséquences en ce qui a trait à la conception des femmes au sein des organisations.

Les travaux de Weber sur l'évolution historique de la bureaucratie en tant que forme spécifique d'organisation propre à la croissance de la production capitaliste, mettent en relief la rationalité qui structure l'autorité dans l'organisation bureaucratique. Selon Weber, la rationalisation croissante de l'autorité, autant dans les entreprises que dans d'autres sphères de la vie moderne, a soulevé des questions plus globales, relatives au déclin de la liberté démocratique et à la concentration du pouvoir<sup>4</sup>. Certaines études d'auteurs contemporains ont porté sur les tensions inhérentes à certaines des caractéristiques de « l'idéal-type » de Weber et sur la tendance des organisations concrètes à s'écarter de la norme bureaucratique de rationalité<sup>5</sup>, élevant ainsi un outil analytique au statut de règle d'organisation<sup>6</sup>. Dès lors, l'attention des analyses organisationnelles passait du niveau sociétal, d'analyses de l'impact social de l'organisation bureaucratique, au niveau interne, à des analyses de l'organisation du point de vue de l'efficacité de son fonctionnement. La tendance à considérer l'organisation comme une entité a-historique indépendante de l'environnement social, culturel et politique a détourné l'attention des questions relatives à la signification sociale des organisations hiérarchiques<sup>7</sup> et a mis l'emphase sur les problèmes d'efficacité, question du plus vif intérêt pour les administrateurs.

3. Dorothy Smith, « Analysis of Ideological Structures and How Women are Excluded : Considerations for Academic Women », *Canadian Review of Sociology and Anthropology*, 12, 4, Part I (novembre 1975), p. 366.

4. Max Weber, *The Theory of Social and Economic Organization*, traduit par A. Henderson et T. Parsons, New York, The Free Press, 1947, 436 p.

5. Robert K. Merton, « Bureaucratic Structure and Personality », dans *Social Theory and Structure*, New York, The Free Press, 1957, p. 195-206; Phillip Selznick, *TVA and the Grass Roots*, Berkeley, University of California Press, 1953, 274 p.; Alvin Gouldner, *Patterns of Industrial Bureaucracy*, Glencoe, Ill., The Free Press, 1954, 282 p.; Peter M. Blau, *The Dynamics of Bureaucracy*, Chicago, Chicago University Press, 1955, 322 p.

6. Peta Sheriff, « Sociology of Public Bureaucracies 1965-1975 », *Current Sociology*, 24, 2 (1976), p. 1-175.

7. Nicos P. Mouzelis, *Organization and Bureaucracy*, Chicago, Aldine Publishing Co., 1967, p. 166-177.

Le développement de la théorie classique des organisations ainsi que sa popularité auprès des administrateurs et des employeurs (comme idéologie si ce n'est comme pratique), allaient de pair avec le développement croissant de l'organisation industrielle et le degré de mécanisation du travail. La « Scientific Management School » s'est consacrée à l'augmentation de la productivité du travailleur individuel en distinguant la planification de l'exécution<sup>8</sup>. Taylor, Fayol, Mooney, Urwick et Gulick étaient eux-mêmes, soit des administrateurs, soit des conseillers auprès de grandes administrations, d'où leur intérêt à trouver « le meilleur moyen » d'organiser le travail tel qu'il permettrait d'atteindre les objectifs de profit et d'efficacité des entreprises<sup>9</sup>.

La dépression des années 30, de même que l'expansion et la réorganisation de la production qu'engendra la Seconde Guerre mondiale, constituèrent un contexte propice au développement de l'approche privilégiant les relations humaines dans les théories des organisations et au bon accueil que lui réservèrent un grand nombre d'employeurs. La recherche qu'effectua Elton Mayo à la compagnie Western Electric fut initialement entreprise dans le but de comprendre les raisons de la baisse de la productivité<sup>10</sup>. Après la guerre, cette focalisation sur le « facteur humain » et l'étude des relations au sein des groupes de travail, en tant que facteurs affectant le moral et le rendement des travailleurs, fut admise avec enthousiasme par les administrateurs ; cette approche devint, au cours des deux décennies suivantes, le cadre d'analyse le plus souvent utilisé par les auteurs, comme en font foi les écrits de McGregor, Likert, Maslow, Herzberg et Argyris<sup>11</sup>. En plus de se concentrer sur les impressions, les attitudes et les sentiments<sup>12</sup> des travailleurs, les théoriciens ont étudié de plus près les processus de prise de décision, dans la mesure où ces processus subissent les effets des contraintes structurelles des organisations<sup>13</sup>. Les théories concernant les processus décisionnels ont mis l'accent sur la coopération et l'identité d'intérêts identifiables au sein de l'organisation, postulant pour ce faire que ses membres acceptent les objectifs organisationnels définis par la direction<sup>14</sup>.

L'abandon progressif du modèle des relations humaines et de la recherche du « meilleur moyen » de promouvoir les objectifs de l'organisation a coïncidé avec le rapide développement technologique qui marqua le début des années soixante. À la « révolution technologique » et à l'utilisation de plus en plus répandue de procédés de production hautement automatisés, correspondit une nouvelle orientation des études portant sur les organisations ; au lieu d'insister sur le contrôle direct des travailleurs individuels et des groupes par le biais de l'approche des relations humaines, on mit l'accent sur les systèmes de contrôle indirect inhérents à la technologie. Les recherches ont été largement consacrées à l'analyse de l'impact de la différenciation des technologies et des modèles de composition des tâches, sur la structure interne des organisations. Comme nous en

8. Harry Braverman, *Labour and Monopoly Capital*, New York, Monthly Review Press, 1974, 465 p. ; Richard Edwards, *Contested Terrain*, New York, Basic Books, 1979, p. 97-104 ; Tom Burns, « The Sociology of Industry », dans A. T. Welford, Michael Argyle, D. V. Glass, J. N. Morris, édit., *Society : Problems and Methods of Study*, London, Routledge and Kegan Paul Ltd., 1967 ed. rev., p. 198-201.

9. V. Subramaniam, « The Classical Organization Theory and Its Critics », *Public Administration* (London), 44, 4 (hiver 1966), 440 ; Mouzelis, *Organization and Bureaucracy*, op. cit., p. 88-89, 201.

10. F. J. Roethlisberger et W. J. Dickson, *Management and the Worker*, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1939, 615 p.

11. Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise*, New York, McGraw-Hill Book Co., 1960, 246 p. ; Rensis Likert, *New Patterns of Management*, New York, McGraw-Hill Book Co., 1961, ix, 279 p. ; Abraham Maslow, *Motivation and Personality*, New York, Harper, 1954, 411 p. ; Frederick Herzberg, *The Motivation to Work*, New York, John Wiley and Sons, 1959, 157 p. ; Chris Argyris, *Understanding Organizational Behaviour*, Homewood, Ill., Dorsey Press, 1960, 179 pp. ; *Integrating the Individual and the Organization*, New York, John Wiley and Sons, Inc., 1964, 330 p.

12. En français dans le texte (note du traducteur).

13. Chester Barnard, *The Functions of the Executive*, Cambridge, Mass., Harvard University Press, 1938, 334 p. ; Herbert A. Simon, *Administrative Behaviour. A Study of Decision-Making Process in Administrative Organization*, New York, Macmillan and Co., 1957, 259 p. ; J. G. March et Herbert A. Simon, *Organizations*, New York, Wiley and Sons, 1958, 262 p.

14. Sherman Krupp, *Pattern in Organization Analysis*, New York, Holt, Rinehart and Winston, 1961, 139 p., p. 84-85.

discuterons ultérieurement dans ce texte, l'étude empirique que Woodward a réalisée auprès de différentes industries, concernant les effets de la production à l'unité, par lots ou en séries, a servi d'exemple à d'autres chercheurs qui analysaient le caractère routinier du travail pour expliquer certains aspects des processus et des structures des organisations<sup>15</sup>. L'hypothèse de la rationalité et du « meilleur moyen » servait à fonder l'argument selon lequel existerait une « adéquation » optimale entre structure et technologie. Cela impliquait qu'une organisation de type bureaucratique ou « mécaniste » était appropriée aux technologies routinières alors que le modèle des « relations humaines » ou de la structure organique convenait aux tâches non routinières. La thèse de la structure, soutenue par la seule variable de la technologie, fut fort déterminante. La meilleure « adéquation » est alors présumément celle qui favorise l'efficacité organisationnelle en minimisant le problème de l'inadaptation affectant la technologie et les autres composantes structurelles et ce, quoique les tenants de cette argumentation soutiennent qu'il existe une tendance vers cette adéquation, autre que celle des décisions concrètes prises par ceux qui détiennent l'autorité.

La perspective des « systèmes ouverts », qui émerge des travaux de Stinchcombe, Emery et Trist, Lawrence et Lorsch, Burns et Stalker, Katz et Kahn, de même que de ceux de Crozier<sup>16</sup>, a mené à la prise en considération de l'environnement technique, social et culturel, en tant que conditions variables influençant les processus et les structures internes de l'organisation. On admit aussi que les autres organisations devaient être incluses dans le facteur environnemental, entraînant ainsi le développement des concepts de « domaine organisationnel<sup>17</sup> » ou de « réseau » et des analyses sur la nature des relations interorganisationnelles<sup>18</sup>. Ce type d'analyse reflète la diminution graduelle de la valeur accordée à la rationalité et à l'efficacité organisationnelles par les oligopoles et les monopoles ainsi que la multiplication des liens établis entre le gouvernement et l'industrie. Cette tendance a engendré une interprétation de l'environnement du point de vue de l'économie politique et a eu pour effet de mettre davantage en relief la question du pouvoir et celle du conflit<sup>19</sup>. L'introduction des questions relatives au pouvoir contribua à enrichir le champ de la sociologie des organisations; les analyses de la hiérarchie organisationnelle des bureaucraties d'État, étudiées dans la perspective d'une domination de classe<sup>20</sup>, reflètent cet enrichissement du domaine.

15. Joan Woodward, *Industrial Organization: Theory and Practice*, London, Oxford University Press, 1965, 281 p.; James D. Thompson, *Organizations in Action*, New York, McGraw-Hill Book Co., 1967, 192 p.; Paul R. Lawrence et Jay W. Lorsch, *Organization and Environment: Managing Differentiation and Integration*, Cambridge, Harvard Graduate School of Business Administration, 1967, 279 p.; Charles Perrow, « A Framework for the Comparative Analysis of Organizations », *American Sociological Review*, 32, 2 (Avril 1967), p. 194-208; Jerald Hage et Michael Aiken, « Routine Technology, Social Structure and Organizational Goals », *Administrative Science Quarterly*, 14, 3 (septembre 1969), p. 366-377; D. J. Hickson, D. S. Pugh, et Diana C. Pheysey, « Operations Technology and Organizational Structure: An Empirical Reappraisal », *Administrative Science Quarterly*, 14, 3 (septembre 1969) p. 378-397; Tom Burns et G. M. Stalker, *The Management of Innovation*, London, Tavistock Publications, 1961, 269 p.

16. Arthur L. Stinchcombe, « Social Structure and Organizations », dans James G. March, éd., *Handbook of Organizations*, Chicago, Rand McNally and Co., 1965, p. 142-193; F. E. Emery et E. L. Trist, « The Causal Texture of Organizational Environments », *Human Relations*, 18, 1 (février 1965), p. 21-32; Paul R. Lawrence et Jay W. Lorsch, *op. cit.*; Tom Burns et G. M. Stalker, *op. cit.*; Daniel Katz et Robert L. Kahn, *The Sociology Psychology of Organizations*, New York, John Wiley and Sons, Inc., 1966, 498 p.; Michel Crozier, *The Bureaucratic Phenomenon*, Chicago, The University of Chicago Press, 1964, 320 p.

17. Sol Levine et Paul White, « Exchange and Interorganizational Relationships », *Administrative Science Quarterly*, 5, 4 (mars 1961), p. 583-601.

18. Eugene Litwak et Lydia Hylton, « Interorganizational Analysis », *Administrative Science Quarterly*, 6, 4 (mars 1962), p. 395-420; Harold Guetzkow, « Relations Among Organizations », dans Raymond V. Bowers, éd., *Studies on Behaviour in Organizations*, Athens, Ga., University of Georgia Press, 1966, p. 13-44; Michael Aiken et Jerald Hage, « Interorganizational Interdependence and Intra-Organizational Structure », *American Sociological Review*, 33, 6 (décembre 1968), p. 912-930; James D. Thompson, *op. cit.*

19. Charles Perrow, *Complex Organizations: A Critical Essay*, Glenview, Ill., Scott, Foresman and Co., 1979, p. 245-246.

20. Erik Olin Wright, « To Control or Smash Bureaucracy: Weber and Lenin on Politics, the State and Bureaucracy », *Berkeley Journal of Sociology*, 19 (1974-1975), p. 69-108; Wright, *Class Crisis and the State*, London, New Left Books, 1978, 266 p.; Nancy DiTomaso, « The Expropriation of the Means of Administra-

## LES FEMMES ET LA SOCIOLOGIE DES ORGANISATIONS

À la suite de notre résumé du développement de la sociologie des organisations, il n'est pas surprenant de constater, à première vue, que la contribution des femmes brille surtout par son absence. En fait, comme nous l'avons indiqué, ce domaine présente une forte prédominance masculine. Or, on remarque aussi que les questions de gestion et d'administration prennent, périodiquement, le haut du pavé. C'est donc avec une certaine appréhension qu'on abordera l'étude de la contribution des femmes à ce domaine. Toutefois, il est nécessaire d'apporter à cette image de bastion mâle quelques nuances, importantes à plus d'un point de vue.

On peut affirmer, par exemple, qu'en tant qu'objets d'étude dans plusieurs recherches empiriques déterminantes<sup>21</sup>, les femmes ont eu un impact surprenant sur ce domaine, bien que l'on reconnaisse rarement leur rôle à ce niveau. L'on peut citer à titre d'exemple classique, les études effectuées par Hawthorne au cours des années 30; on attribue à ces travaux le mérite d'avoir complètement réorienté le domaine, le faisant passer de la «Scientific Management School» à l'école des relations humaines. Or, ces études sont essentiellement basées sur l'observation minutieuse de six *femmes* dans la «First Relay Assembly Test Room». Les chercheurs ne tiennent pas compte du fait que l'augmentation du rendement qu'ils ont observée sous certaines conditions était attribuable, en partie, au sexe des sujets expérimentaux; ce fait apparaît plus clairement si on compare ces résultats à la diminution de rendement observée chez les sujets mâles participant à l'expérience de la «Bank Wiring Room<sup>22</sup>». Les chercheurs expérimentés seraient également étonnés d'apprendre que les deux tiers des travailleurs sur lesquels reposent les travaux de Crozier sont en fait des femmes et que l'approche qu'il a subséquemment développée, concernant les relations de pouvoir au sein d'une organisation, était basée sur l'étude des rapports existant entre des travailleurs masculins, préposés à l'entretien et des ouvriers *féminins*, pour la plupart. Dans la formulation de ses hypothèses, Crozier ne tient nullement compte des effets possibles de cette différence de sexe<sup>23</sup>. En tant qu'objets d'étude, les femmes ont donc été presque trop présentes; elles ont entraîné d'importantes reformulations des paradigmes prévalant en sociologie des organisations, alors même que les données concernées ne sont peut-être applicables qu'aux ouvriers féminins ou relatives à certaines relations de sexe.

Cette paradoxale contribution des femmes, comme objets, ne doit pas nous faire oublier leur participation à la sociologie des organisations, à titre de sujets ou de chercheurs. Les publications des femmes y sont moins nombreuses que dans d'autres sous-disciplines sociologiques<sup>24</sup>; toutefois, l'on note surtout depuis la fin des années 70, que

tion : Class Struggle over the U.S. Department of Labour», *Kapitalistate*, 7 (1978), p. 81-105; DiTomaso, «The Organization of Authority in the Capitalist State», *Journal of Political and Military Sociology*, 6, 2 (automne 1978); Rianne Mahon, «Canadian Public Policy: The Unequal Structure of Representation», dans Leo Panitch, éd., *The Canadian State: Political Economy and Political Power*, Toronto, University of Toronto Press, 1977, p. 165-198; Mahon, «Regulatory Agencies: Captive Agents or Hegemonic Apparatuses», *Studies in Political Economy*, 1 (printemps 1979), p. 162-200; Claus Offe, «The Theory of the Capitalist State and the Problem of Policy Formation», dans Leon N. Lindberg et al., *Stress and Contradiction in Modern Capitalism*, Lexington, Mass., Lexington Books, 1975.

21. Joan Acker et Donald R. Van Houten, «Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations», *Administrative Science Quarterly*, 19, 2 (juin 1974), p. 152-163.

22. Roethlisberger and Dixon, *op. cit.*

23. Crozier, *op. cit.*

24. La définition de la «littérature produite par les femmes» n'est pas parfaitement claire. Certaines revues et publications ont pris la paresseuse habitude de ne mentionner que les initiales de l'auteur au lieu du nom complet; même lorsque ce dernier est utilisé, il est parfois trompeur. De plus, on doit aussi considérer le problème de la collaboration entre des auteurs de sexe différent, la femme étant souvent l'auteur junior parmi des collègues masculins. Nous avons adopté le principe de retenir ces auteurs quand la femme a publié ailleurs en tant qu'auteur principal ou auteur unique — autrement dit quand sa contribution peut être clairement établie. Si ce procédé a inclu ou exclu inopinément certaines personnes, nous nous en excusons. Nous

leur contribution à ce domaine s'accroît et qu'elles en privilégient certaines voies de développement. Il importe donc de s'attarder à définir les caractéristiques de cette contribution des femmes, en accord avec notre perspective concernant le développement général de la sociologie des organisations.

#### I — LES INNOVATRICES

Peu de femmes ont vraiment innové en sociologie des organisations, mais certaines d'entre elles ont marqué l'orientation générale de ce domaine. La première de ces femmes est Mary Parker Follet, écrivain et conférencière du début du siècle. Ses travaux assurent la transition entre l'école scientifique d'administration et l'école des relations humaines. Bien que son nom soit peu familier aux chercheurs, par l'insistance avec laquelle elle prône «... la reconnaissance des désirs qui motivent l'individu et les groupes<sup>25</sup>», elle se distingue de l'école scientifique d'administration. Elle continue toutefois de valoriser les « principes » de gestion qui, dans son cas, se résument au fréquent rappel des principes de la coordination<sup>26</sup>. Kanter en parle comme d'«... une figure imposante parmi celles qui ont donné naissance à une approche plus humaine des problèmes de gestion et l'une des seules importantes théoriciennes de l'organisation<sup>27</sup>». Cependant, en dépit de ses tournées de conférences en Angleterre et en Amérique du Nord, et d'un nombre important de publications<sup>28</sup>, son influence ne semble pas refléter le fait qu'elle ait pressenti le passage d'une grande école de pensée à une autre; d'ailleurs, les travaux de Roethlisberger et Dickson<sup>29</sup> qui sont finalement parvenus à réorienter le domaine, ne font aucunement mention de ses travaux. Ce n'est que rétrospectivement que son rôle de pionnière est reconnue.

Les travaux de Joan Woodward ont eu plus d'influence et ont été mieux appréciés. Dès le début des années 50<sup>30</sup>, elle fut la première à formuler l'approche dite technologique des organisations. Disposant de maigres ressources et d'une équipe restreinte de chercheurs, elle entreprit l'étude exhaustive de cent industries de la région sud-est de l'Essex, en Angleterre. Cela lui permit de définir les structures caractéristiques des industries à production de masse, à production par lots ou à production à la chaîne. Partant de l'étude de facteurs tels le nombre de niveaux dans la hiérarchie, les proportions respectives du personnel administratif et non administratif, l'étendue du contrôle exercé et ainsi de suite, Woodward formula le principe de la cohérence optimale entre le type de technologie et le type de structure administrative comme moyen d'obtenir un maximum d'efficacité. Ce furent cependant ses successeurs, notamment Charles Perrow<sup>31</sup>, qui élar-

tenons à souligner l'importance de la contribution des femmes anglophones au domaine des organisations; malgré nos efforts pour souligner le travail des femmes francophones, le résultat, comme en témoigne cet article, est bien mince.

25. Henry C. Metcalfe et R. Urwick, *Dynamic Administration, The Collected Papers of Mary Parker Follett*, New York and London, Harper and Brothers, 1941, p. 9

26. Mary Parker Follett, « The Process of Control », dans Luther Gulick et Lyndall Urwick, édit., *Papers on the Science of Administration*, New York, Institute of Public Administration, 1937, p. 159-169; *ibid.*

27. Rosabeth Moss Kanter, « Women and the Structure of Organizations », dans Marcia Millman et R. M. Kanter, *Another Voice*, Garden City, N.Y., Anchor Books, 1975, p. 67-68.

28. Metcalfe et Urwick, *op. cit.*, p. 315-317.

29. Roethlisberger et Dickson, *op. cit.*

30. Joan Woodward, *Management and Technology*, London, Department of Scientific and Industrial Research, « Problem of Progress in Industry », n° 3 (1958), 44 p.; Woodward, *op. cit.*; *ibid.*, *Industrial Organizations: Behavior and Control*, London, Oxford University Press, 1970.

31. L'on pourrait ajouter que Perrow a été considérablement aidé par les travaux de Rose Laub Coser dans lesquels est relevée l'opposition entre les salles pour la chirurgie et pour les soins médicaux: elle a servi de base à la formulation de la perspective technologique appliquée aux organisations non industrielles. Charles Perrow, *op. cit.* (1967), et *Organizational Analysis: A Sociological View*, Belmont Calif., Wadsworth Publishing Co., Inc., 1970, 192 p. Rose Laub Coser, « Authority and Decision-Making in a Hospital: A Comparative Analysis », *American Sociological Review*, 23, 1 (février 1958), p. 56-63; Coser, « Alienation and the Social Structure: Case Analysis of a Hospital », dans Eliot Freidson, édit., *The Hospital in Modern Society*, Glencoe, Ill., The Free Press, 1963, p. 231-265.

gèrent la définition du concept de technologie afin de pouvoir prendre en considération les structures non industrielles et tirer ainsi pleinement parti des principes de l'école technologique.

Enfin, au cours des dernières années, on assista non pas au développement d'un nouveau paradigme mais à l'émergence d'une nouvelle voie : l'étude des femmes dans les organisations, telle que l'a amorcée Rosabeth Moss Kanter<sup>32</sup>. Par le biais de travaux relativement peu nombreux, sa contribution est d'autant plus remarquable qu'elle met en évidence l'« éthique masculine » de rationalité et de raison dont procède l'image première des administrateurs, le fait que les femmes soient cantonnées dans des « emplois de bureau routiniers<sup>33</sup> », de même que les effets de la représentation « inégale » des hommes et des femmes aux plus hauts niveaux de l'organisation, « inégalité » qui crée des contextes d'interaction différents pour les femmes et pour les hommes<sup>34</sup>. D'autres chercheurs féminins ont participé à l'étude des femmes au sein des organisations<sup>35</sup> mais leur approche demeure celle d'une sociologie *des* femmes plutôt que d'une sociologie *pour* les femmes<sup>36</sup>; ce serait pourtant cette dernière voie qui permettrait une réorientation radicale de cette discipline.

Il est intéressant de noter que ces trois femmes qui marquèrent, d'une façon plus décisive qu'aucune de leurs collègues féminines, le champ de la sociologie des organisations, furent liées de très près à l'administration. Follett n'a détenu aucun poste d'enseignement mais elle semble avoir occupé, entre autres fonctions, celle de conseillère auprès d'administrateurs, pour lesquels elle avait une très grande admiration<sup>37</sup>. Woodward prônait fortement une étroite collaboration entre les chercheurs et l'administration : les conclusions de ses recherches étaient « ...intégrées et inscrites dans les processus de pensée de ceux qui s'intéressaient aux problèmes de gestion » permettant « ... aux chercheurs d'en arriver à une meilleure compréhension de la situation<sup>38</sup>. » Après quelque temps passé dans un collège technique, elle entra à la section administrative du Collège de génie de l'Université de Londres, poste qu'elle occupait encore lorsqu'elle mourut prématurément. Kanter est peut-être celle des trois qui ait eu les liens les plus étroits avec l'administration industrielle. Elle donne à ses travaux un caractère extrêmement pratique qui fait que « les dirigeants, les politiciens ou les administrateurs peuvent en tirer d'utiles éléments de réflexion ». Elle fonde aussi une entreprise de conseillers en organisation, la compagnie Good Measure Inc, dans le but de « chevaucher le monde de l'université et celui de l'action<sup>39</sup> ».

32. Rosabeth Moss Kanter, « Women and the Structure of Organizations » in Millman and Kanter, *op. cit.*; Kanter, « Women and the Structure of Organizations : Explorations in Theory and Behaviour », *Sociological Inquiry*, 45, 2-3 (1975), p. 34-74; Kanter, « The Impact of Hierarchical Structures on the Work Behaviour of Women and Men », *Social Problems*, 23, 4 (avril 1976), p. 415-430; Kanter, *Men and Women of the Corporation*, New York, Basic Books, Inc., 1977; Kanter, « Women in Organizations : Sex Roles, Group Dynamics and Change Strategies », dans A. Sargent, édit., *Beyond Sex Roles*, St. Paul, Minn., West Publishing, 1975, p. 371-386; Kanter et Barry A. Stein, édit., *Life in Organizations*, New York, Basic Books, Inc., 1979; Kanter et Louis A. Zurcher, Jr., « Concluding Statement Evaluating Alternatives and Alternative Valuing », *Journal of Applied Behavioural Sciences*, 9, 2/3 (mars-juin 1973), p. 381 et suiv.

33. Kanter, « Women and the Structure of Organizations : Explorations in Theory and Behaviour », *op. cit.*, p. 49.

34. Kanter, *Men and Women of the Corporation*, *op. cit.*, chap. 8, p. 206-242.

35. Mary L. Fennell, Patricia R. Barchas, Elizabeth G. Cohen, Anne M. McMahon et Polly Hildebrand, « An Alternative Perspective on Sex Differences in Organizational Settings : The Process of Legitimation », *Sex Roles*, 4, 4 (août 1978), p. 589-604; Cora Bagley Marrett, « Centralization in Female Organizations : Reassessing the Evidence », *Social Problems*, 19, 3 (hiver 1972), p. 348-357; Brinton H. Milward et Cheryl Swanson, « The Impact of Affirmative Action on Organizational Behaviour », *Policy Studies Journal*, 7, 2 (hiver 1978), p. 201-207; Janet Wolff, « Women in Organizations », dans Stewart Clegg et David Dunkerley, édit., *Critical Issues in Organizations*, London, Routledge and Kegan Paul, 1977, p. 7-20.

36. Smith, « Analysis of Ideological Structures and How Women are Excluded : Considerations for Academic Women », *op. cit.*, p. 367.

37. Metcalfe et Urwick, *Dynamic Administration : The Collected Papers of Mary Parker Follett*, *op. cit.*, p. 17-18.

38. Woodward, *Industrial Organization : Theory and Practice*, *op. cit.*, p. vi.

39. Kanter et Stein, *Life in Organizations*, *op. cit.*, p. xiv.



De fait, les trois femmes eurent également des liens avec le monde de l'administration, liens qui motivèrent leur initiative dans ce domaine. Elles ont adhéré au modèle dominant, assurant la propagation des idéologies concernant les organisations, dans l'évident respect d'une étroite collaboration réciproque entre chercheurs et administrateurs, et leurs idées ont été bien accueillies et ont eu de l'influence. Toutefois, sur le plan théorique, elles n'ont pas tiré l'ensemble des conclusions que leurs travaux auraient justifiées; elles ont indiqué des voies, des orientations et des principes mais elles ont été dépassées, dans leur propre ligne de pensée, par des chercheurs contemporains. Cela nous apparaît clair dans les cas de Follett et de Woodward; en ce qui concerne Kanter, bien que ses travaux aient donné lieu à une volumineuse production, ils pourraient être utilisés avec plus de profondeur encore, par un successeur qui serait intéressé à effectuer une réorientation critique de ce champ de recherche, sur la base d'une étude des femmes.

## II — LES EMPLOYÉES DU SECTEUR DES SERVICES

L'une des façons dont on pourrait le mieux caractériser la contribution des femmes à la sociologie des organisations serait peut-être de dire que la majorité de leurs travaux représentent la « synthèse » des théories, des thèmes et des thèses élaborés par les hommes qui ont contribué à ce domaine. Cela ne veut pas dire que la plupart des auteurs masculins ne se sont pas pour leur part limités au même genre d'exercice, car le développement de la recherche et de la théorie, dans les disciplines universitaires, s'effectue d'une façon plutôt banale, par accumulation. Cela signifie simplement que ce tableau de l'apport des femmes à la sociologie des organisations révèle la hiérarchie implicite dont procède le travail dans ce domaine : les hommes y sont reconnus pour leur contribution importante à l'avancement de la recherche et de la théorie alors que les femmes y jouent les rôles « monotones » qui consistent à évaluer et tester les hypothèses précédemment formulées.

On peut regrouper les types de contribution des femmes en deux grandes catégories : d'une part, les revues de littérature qui résument ou utilisent le travail que d'autres ont effectué dans un domaine spécifique et d'autre part, les tests empiriques qui visent à vérifier des hypothèses pré-existantes.

Dans la première catégorie, on retrouve les travaux de Terreberry qui expose les types idéaux d'environnement qu'ont développés Emery et Trist<sup>40</sup>. L'utilisation qu'elle fait de leur modèle permet d'envisager de possibles voies de développement dans le contexte des relations interorganisationnelles, mais on a négligé d'exploiter pleinement cette perspective. Cora Marrett a établi, sur la base d'une revue de la littérature pertinente dans le même domaine, quatre dimensions qui caractérisent les relations de coopération entre les organisations, afin de faire ressortir deux modèles alternatifs de relations interorganisationnelles<sup>41</sup>. Karen Cook a fait la synthèse de cette même littérature afin de « ... présenter une application du modèle d'échange à l'analyse des relations interorganisationnelles en intégrant à ce modèle les plus récents développements de la théorie des échanges<sup>42</sup> »; sur cette base, Cook présente certaines hypothèses de recherche qui demeurent à vérifier.

Dans cette même catégorie, on retrouve les travaux de Renate Mayntz qui, pour sa part, a établi un relevé fort utile — même s'il commence à dater — de toutes les publications importantes dans le domaine de la sociologie des organisations; ce relevé a été

40. Shirley Terreberry, «The Evolution of Organizational Environments», *Administrative Science Quarterly*, 12, 4 (mars 1968), p. 590-613.

41. Cora Marrett, «On the Specification of Interorganizational Dimensions», *Sociology and Social Research*, 56, 1 (octobre 1971), p. 83-89.

42. Karen Cook, «Exchange and Power in Networks of Inter-Organizational Relations», *Sociological Quarterly*, 18, 1 (hiver 1977), p. 63.

publié dans le numéro de 1964 de la revue *Current Sociology*<sup>43</sup>. Dans un numéro plus récent du même périodique, l'un des présents auteurs (Sheriff) a réuni, à l'occasion d'une revue exhaustive de la littérature consacrée aux bureaucraties publiques, les travaux relativement dispersés concernant cette question<sup>44</sup>. Mayntz et Sheriff fournissent toutes deux une bibliographie commentée qui constitue une contribution distincte. En dernier lieu, Brenda Danet est co-auteur d'un intéressant relevé des théories et recherches portant sur les relations entre les bureaucraties et leurs clients; co-éditrice d'un recueil d'articles traitant de cette question, elle a aussi rédigé un compte rendu détaillé des divers sujets abordés dans cet ouvrage<sup>45</sup>.

Les auteurs féminins que l'on retrouve dans la seconde catégorie, ont effectué des travaux empiriques dans différents secteurs. Dans le contexte israélien, Danet et Hartman ont orienté leur recherche vers la nature des relations entre le citoyen et les organisations. Cette recherche a permis d'explorer l'effet des tensions entre les normes bureaucratiques d'universalisme et de particularisme, sur le comportement des clients ainsi que sur les facteurs qui influencent les décisions bureaucratiques. Une partie de ces recherches a donné lieu à l'utilisation d'une nouvelle méthode d'analyse : l'étude du contenu de lettres adressées aux fonctionnaires, contenu qui est mis en rapport avec les origines de l'expéditeur. D'autres aspects de cette recherche sont basés sur un échantillon de plus de 1800 bénéficiaires du gouvernement israélien; cette méthode permet d'enquêter sur leurs attitudes et leurs comportements dans leurs contacts avec des fonctionnaires<sup>46</sup>. Plusieurs autres femmes ont utilisé, comme point de départ, cette question du conflit entre le particularisme et l'universalisme, — question inspirée de « l'idéal-type » de Weber — pour étudier, à l'aide de recherches empiriques, les facteurs qui influencent les comportements arbitraires des bureaucrates à l'endroit des citoyens<sup>47</sup>.

Les femmes qui ont étudié les organisations n'ont *pas* contribué de façon importante au développement des recherches sur les relations causales entre les variables structurelles internes des organisations; en général, la contribution des femmes à ce domaine se limite à collaborer aux travaux des chercheurs masculins. Ainsi, Diana Pheysey a collaboré aux travaux du groupe Aston touchant l'influence de la technologie sur la structure et son influence sur les effets de la structure auprès des groupes, au sein de l'organisation<sup>48</sup>. Marrett a travaillé avec Hage et Aiken dont les travaux ont servi de base à une série d'études auprès de seize organisations du secteur de la santé et du bien-être<sup>49</sup>.

43. Renate Mayntz, «The Study of Organizations», *Current Sociology*, 13, 3 (1964), p. 95-156.

44. Peta Sheriff, «The Sociology of Public Bureaucracies», *op. cit.*

45. Elihu Katz et Brenda Danet, «Communication Between Bureaucracy and the Public: A Review of the Literature», dans Ithiel DeSola Pool, Wilber Schramm, édit., *Handbook of Communication*, Chicago, Rand McNally, 1973, p. 666-705; Katz et Danet, édit., *Bureaucracy and the Public*, New York, Basic Books, 1973, 534 p.

46. Brenda Danet, «The Language of Persuasion in Bureaucracy: «Modern» and «Traditional» Appeals to the Israel Customs Authorities», *American Sociological Review*, 36, 5 (octobre 1971), p. 847-859; Danet, «Giving the Underdog a Break: Latent Particularity Among Customs Officials», dans Katz et Danet, édit., *Bureaucracy and the Public*, *op. cit.*, p. 329-337; Danet et Harriet Hartman, «On «Proteksia»: Orientations Toward the Use of Personal Influence in Israeli Bureaucracy», *Journal of Comparative Administration*, 3, 4 (février 1972), p. 405-434; Danet et Hartman, «Coping with Bureaucracy: The Israeli Case», *Social Forces*, 51, 1 (septembre 1972), p. 7-22; Katz et Danet, «Petitions and Persuasive Appeals: A Study of Official-Client Relations», *American Sociological Review*, 31, 6 (décembre 1966), p. 811-822.

47. Judith T. Shuval, «Ethnic Stereotyping in Israeli Medical Bureaucracies», *Sociology and Social Research*, 46, 4 (juillet 1962), p. 455-465; Naomi Kroeger, «Bureaucracy, Social Exchange and Benefits Received in a Public Assistance Agency», *Social Problems*, 23, 2 (décembre 1975), p. 182-196; Laura Kramer Gordon, «Bureaucratic Competence and Success in Dealing with Public Bureaucracies», *Social Problems*, 23, 2 (décembre 1975), p. 196-208.

48. Diana C. Pheysey, Roy L. Payne, et Derek S. Pugh, «Influence of Structure at Organizational and Group Levels», *Administrative Science Quarterly*, 16, 1 (mars 1971), p. 61-73. Payne et Pheysey, «Organization Structure and Sociometric Nominations Amongst Line Managers in Three Contrasted Organizations», *European Journal of Social Psychology*, 1, 2 (1971), p. 261-284; David J. Hickson, Derek S. Pugh et Diana C. Pheysey, «Operations Technology and Organization Structure: An Empirical Reappraisal», *Administrative Science Quarterly*, 14, 1 (septembre 1969), 378-397.

49. Jerald Hage, Michael Aiken, Cora Bagley Marrett, «Organization Structure and Communications», *American Sociological Review*, 36, 5 (octobre 1971), p. 860-871.

Janice Beyer a dirigé une équipe qui, reprenant les recherches de Blau et Schoenherr, a étudié le rapport entre les variables de la dimension et de la complexité, à l'intérieur d'une organisation<sup>50</sup>. Cecilia McHugh Falbe a participé aux recherches menées par Peter Blau qui, sur la base d'un échantillon d'entreprises manufacturières, a étudié la relation entre la technologie manufacturière et plusieurs autres dimensions de la structure interne de ces entreprises<sup>51</sup>. Dominique Schnapper a étudié, avec Alain Darbel, les caractéristiques de l'administration française<sup>52</sup>. D'autres recherches, auxquelles des femmes ont collaboré, se sont penchées sur les variations de la dimension technologique et les effets de la taille et de la complexité des organisations sur l'innovation<sup>53</sup>.

Dans le cadre de la sociologie des organisations, l'étude de cas a été la principale méthode utilisée par les femmes pour explorer les processus organisationnels. Leurs données ont été recueillies par l'une — ou une combinaison de plusieurs — des méthodes de cueillette suivantes : observations, entrevues, documents personnels et rapports écrits. Certains de ces travaux sont relativement ambitieux. Pensons par exemple à Eckstein qui, à Mexico, s'est intéressée aux processus de cooptation à l'intérieur d'une réserve, dans les taudis du centre-ville et dans des logements subventionnés ; à l'analyse effectuée par Rianne Mahon portant sur l'inégalité de la structure de représentation au sein de l'État canadien ; à l'étude du développement du Département du travail des États-Unis, réalisée par Nancy DiTomaso ; aux recherches entreprises par Nicole Biggart touchant les changements organisationnels dans le Service postal américain ; et enfin au travail d'Antoinette Catrice-Lorey consacré au système français d'administration de la sécurité sociale<sup>54</sup>. D'autres études de cas portent sur des unités administratives de plus petite dimension, comme des collèges et des universités<sup>55</sup>, des hôpitaux<sup>56</sup>, des églises et autres organisations de ce type<sup>57</sup>.

Après avoir passé en revue l'activité des auteurs féminins, il pourrait sembler approprié d'attribuer aux femmes qui ont étudié les organisations, un rôle de « ménagère ». Elles « mettent de l'ordre » dans le travail effectué par d'autres auteurs qui sont, pour la plupart, des chercheurs ou des théoriciens masculins, en colligeant la littérature

50. Janice Beyer et Harrison M. Trice, « A Re-Examination of the Relationship Between Size and Various Components of Organizational Complexity », *Administrative Science Quarterly*, 24, 1 (mars 1979), p. 48-64.

51. Peter M. Blau, Cecilia McHugh Falbe, William McKinley, et Phelps K. Tracy, « Technology and Organization in Manufacturing », *Administrative Science Quarterly*, 21, 1 (mars 1976), p. 20-40.

52. Alain Darbel et Dominique Schnapper, *les Agents du système administratif*, Paris, Mouton, 1969, 160 p. ; *le Système administratif*, Paris, Mouton, 1972, 247 p. ; « Les structures de l'administration française », *International Review of Administrative Sciences*, 40, 4 (1974), p. 335-349.

53. Judith R. Blau et William McKinley, « Ideas, Complexity and Innovation », *Administrative Science Quarterly*, 24, 2 (juin 1979), 200-219 ; Peggy Overton, Rodney Schneck, C. B. Hazlett, « An Empirical Study of the Technology of Nursing Subunits », *Administrative Science Quarterly*, 22, 2 (juin 1977), p. 203-218.

54. Susan Eckstein, « The Irony of Organization : Resource and Regulatory », *British Journal of Sociology*, 27, 2 (juin 1976), p. 150-164 ; Mahon, « Canadian Public Policy : The Unequal Structure of Representation », *op. cit.* ; DiTomaso, « The Expropriation of the Means of Administration : Class Struggle over the U.S. Department of Labour », *op. cit.* ; Nicole Woolsey Biggart, « The Creative-Destructive Process of Organizational Change : The Case of the Post-Office », *Administrative Science Quarterly*, 22, 3 (septembre 1977), p. 410-426 ; Antoinette Catrice-Lorey, « Social Security and Its Relations with Beneficiaries : The Problem of Bureaucracy in Social Administration », *International Social Security Review*, 19 (1966), p. 286-297.

55. Victoria Fries Rader, « Client Influence on a New Organization : A Case Study of Federal City College », *Urban Education*, 14, 1 (avril 1979), p. 31-51 ; Kanter, « The Organization Child : Experience Management in a Nursery School », *Sociology of Education*, 45 (printemps 1972), p. 186-211 ; Noëlle Gérone, « Sur l'administration académique et son environnement », *Sociologie du Travail*, 11, 2 (avril-juin 1969), p. 145-163.

56. Rue Bucher, « Social Process and Power in a Medical School », dans Mayer Zald, éd., *Power in Organizations*, Nashville, Tenn., Vanderbilt University Press, 1970, p. 3-48 ; Rose Laub Coser, « Authority and Decision-Making in a Hospital : A Comparative Analysis », *op. cit.* ; Mary E. W. Goss, « Patterns of Bureaucracy Among Hospital Staff Physicians », dans Eliot Freidson, éd., *The Hospital in Modern Society*, Glencoe, Ill., The Free Press, 1963, p. 170-194 ; Joy M. N. Query, « Total Push and the Open Total Institution : The Factory-Hospital », *Journal of Applied Behavioral Sciences*, 9, 2/3 (mars-juin 1973), p. 294-307.

57. Liz Spencer et Alan Dale, « Integration and Regulation in Organizations : A Contextual Approach », *The Sociological Review*, 27, 4 (novembre 1979), p. 679-702 ; Paula Brown, « Bureaucracy in a Government Laboratory », *Social Forces*, 32, 3 (mars 1954), p. 259-268 ; Brown and Clovis Shepherd, « Factionalism and Change in a Research Laboratory », *Social Problems*, 3, 4 (avril 1956), p. 235-243.

existante sur des sujets spécifiques et en évaluant sa portée : elles rassemblent et réorganisent les éléments permettant de formuler de nouvelles hypothèses qui seront vérifiées par d'autres chercheurs ; elles mènent à bien la tâche fastidieuse et relativement subalterne d'additionner des bribes de connaissances qu'elles tirent des études de cas et elles vérifient des hypothèses secondaires. Ces fonctions correspondent au rôle qu'on attend traditionnellement des femmes dans le milieu familial. Cela ne devrait pas surprendre car, ainsi qu'il a déjà été démontré, le travail des femmes au sein de la main-d'œuvre productive reflète le travail typique qu'elles font à la maison. Les aspects supplétifs, intégrés au rôle domestique des femmes, se répercutent dans les autres sphères de leur activité économique et sociale<sup>58</sup>. Le fait que les organisations du secteur des services soient le principal contexte social dans lequel s'inscrivent les recherches effectuées par des femmes, renforce l'image courante selon laquelle les préoccupations des femmes sont de nourrir et de servir. On peut constater que cette extension du rôle de « maternage » peut aussi transparaître dans le type de métiers et de professions dans lesquels les femmes sont concentrées : l'enseignement, les soins infirmiers, les emplois de bureau et ceux du secteur des services. Il en résulte que l'intérêt des auteurs féminins pour ce genre d'organisation, reflète assez largement la position structurelle et idéologique des femmes, en général.

### III — LES OPPRIMÉES

En étudiant les travaux des auteurs féminins, on s'aperçoit que l'un de leurs thèmes dominants est l'utilisation du pouvoir et sa distribution entre les sous-groupes d'une même organisation ou entre l'organisation et l'environnement (que ce dernier soit constitué d'organisations ou de bénéficiaires de services). On peut imaginer qu'il existe un parallèle entre la position des femmes en tant que groupe social dominé et le fait qu'elles soient manifestement sensibles aux questions relatives à la distribution inégale du pouvoir et à l'autorité, dans le contexte organisationnel. On peut établir ce parallèle en regardant notamment l'insistance des chercheurs féminins à formuler les phénomènes structurels et relationnels en termes de processus de pouvoir. À titre d'exemple, Beyer et Trice rejettent le principe explicatif d'une causalité simple qui relierait la complexité organisationnelle à des variables indépendantes telles que la dimension ou la technologie. Elles proposent, au contraire, une perspective selon laquelle les décisions et les initiatives individuelles des représentants de l'autorité seraient les facteurs explicatifs déterminants de la façon dont la dimension et la technologie pourraient être reliées à différents aspects de la complexité organisationnelle<sup>59</sup>.

D'autres auteurs se sont inspirés des sciences politiques et ont traité, par analogie, les organisations comme des systèmes politiques où les relations de pouvoir sont indispensables à la compréhension de la structure et des processus organisationnels<sup>60</sup>. Dans un livre publié récemment, Patricia Marchak étudie la vaste question du pouvoir des multinationales et de leur impact sur la société<sup>61</sup>. Les travaux d'auteurs comme Rianne Mahon et Nancy DiTomaso mettent explicitement l'accent sur la structure interne de l'État en tant qu'elle représenterait, sous une forme condensée, les relations de pouvoir entre les classes sociales. Dans cette perspective, la structure de l'État et les relations

58. Pat Armstrong et Hugh Armstrong, *The Double Ghetto*, Toronto, McClelland and Stewart Limited, 1978, p. 46-50.

59. Beyer et Trice, « A Re-Examination of the Relationship Between Size and Various Components of Organizational Complexity », *op. cit.*, p. 64.

60. Biggart, « The Creative-Destructive Process of Organizational Change : The Case of the Post-Office », *op. cit.* ; Deena Weinstein, « Bureaucratic Opposition : The Challenge to Authoritarian Abuses at the Workplace », *Canadian Journal of Political and Social Theory*, 1, 2 (printemps-été 1977), p. 31-46.

61. Patricia Marchak, *In Whose Interests*, McClelland et Stewart, 1979, p. 317.

entre les sous-groupes qui y sont liés, représentent le phénomène des conflits de classes dont l'institutionnalisation au sein de la hiérarchie de l'autorité, reflète les relations de domination et de subordination prévalant entre les classes<sup>62</sup>.

Les femmes qui ont écrit sur des questions plus traditionnelles de la sociologie des organisations se sont également préoccupées des effets de la distribution inégale du pouvoir. Certaines de ces recherches ont cherché à analyser les structures internes et les modèles d'influence entre les groupes au sein des organisations<sup>63</sup>. Une large part de ces travaux s'intéressent à la situation des professionnels dans la bureaucratie et se penchent sur des questions relatives au pouvoir de certains groupes de professionnels par rapport à d'autres, au sein d'une même organisation ou à l'impact des structures bureaucratiques sur l'autonomie et l'autorité professionnelles<sup>64</sup>. L'analyse des relations interorganisationnelles nécessite presque inévitablement que l'on porte une attention toute particulière aux modèles de domination et d'influence prévalant dans l'organisation<sup>65</sup>.

Ainsi que nous l'avons mentionné à la section précédente, une grande proportion des recherches effectuées par des femmes, portent sur les relations existant entre les organisations et leur clientèle. Des études portant sur les agences de services sociaux et les organisations du secteur de la santé, ont mis en évidence la relative impuissance des citoyens face aux bureaucraties. Katz et Danet traitent le rapport entre les organisations et leur clientèle comme un phénomène sociétal provenant de la nature même des bureaucraties. Elles soutiennent que la bureaucratie est un problème social, qu'elle comporte des contradictions au niveau de sa structure et des normes qui régissent son fonctionnement<sup>66</sup>. De nombreux travaux ont étudié les moyens par lesquels les bénéficiaires de services pourraient tenter de manipuler ou d'influencer en leur faveur, les décisions bureaucratiques. La « supplication persuasive », les pétitions, la « proteksia », l'agressivité et la « compétence bureaucratique » sont autant de stratégies auxquelles les citoyens peuvent avoir recours pour obtenir un traitement particulier de la part des fonctionnaires et redresser, partiellement, la balance du pouvoir en leur faveur<sup>67</sup>.

62. Mahon, « Canadian Public Policy: The Unequal Structure of Representation », *op. cit.* ; Mahon, « Regulatory Agencies: Captive Agents or Hegemonic Apparatuses », *op. cit.* ; DiTomaso, « The Expropriation of the Means of Administration: Class Struggle over the U.S. Department of Labour », *op. cit.* ; DiTomaso, « The Organization of Authority in the Capitalist State », *op. cit.* DiTomaso a tenté de créer un lien entre la sociologie des organisations et la recherche portant sur les structures de pouvoir au sein des collectivités, en soutenant qu'une grande partie de la recherche en sociologie des organisations s'est occupée des questions de pouvoir, implicitement ou explicitement. DiTomaso, « The Contributions of Organizational Sociology to Power Structure Research », *Insurgent Sociologist*, 9, 2-3 (automne 1979-hiver 1980), p. 135-142.

63. Charles Bidwell et Rebecca Vreeland, « Authority and Control in Client-Serving Organizations », *Sociological Quarterly*, 4, 3 (1964), p. 231-242; Janice Beyer et Thomas M. Lodahl, « A Comparative Study of Patterns of Influence in United States and English Universities », *Administrative Science Quarterly*, 21, 1 (mars 1976), p. 104-129.

64. Bucher, « Social Process and Power in a Medical School », *op. cit.* ; Coser, « Authority and Decision-Making in a Hospital: A Comparative Analysis », *op. cit.* ; Arlene K. Daniels, « The Captive Professional: Bureaucratic Limitations in the Practice of Military Psychiatry », *Journal of Health and Social Behaviour*, 10, 4 (décembre 1969), p. 255-265; Celia Davies, « Professionals in Organizations, Some Preliminary Observations on Hospital Consultants », *Sociological Review*, 20, 4 (novembre 1972), p. 553-567; Gloria V. Engel, « The Effect of Bureaucracy on the Professional Autonomy of the Physician », *Journal of Health and Social Behaviour*, 10, 1 (mars 1969), p. 30-41; Goss, « Patterns of Bureaucracy Among Hospital Staff Physicians », *op. cit.* ; Rue Bucher et Joan Stelling, « Characteristics of Professional Organizations », *Journal of Health and Social Behaviour*, 10, 1 (mars 1969), p. 3-15; « Bureaucracy in a Government Laboratory », *op. cit.* ; Trevor Noble et Bridget A. Pym, « Collegial Authority and the Receding Locus of Power », *British Journal of Sociology*, 21 (1970), p. 431-445; Judith R. Blau, « Expertise and Power in Professional Organization », *Sociology of Work and Occupations*, 6, 1 (février 1979), p. 103-123, Bidwell et Vreeland, « Authority and Control in Client-Serving Organizations », *op. cit.*

65. Cook, « Exchange and Power in Networks of Interorganizational Relations », *op. cit.* ; Keith J. Provan, Janice Beyer et Carlos Kruytbosch, « Environmental Linkages and Power in Resource-Dependence Relations Between Organizations », *Administrative Science Quarterly*, 25, 2 (juin 1980), p. 200-223; Elizabethann O'Sullivan, « Interorganizational Cooperation: Is It Effective for Grassroots Organizations? », *Groups and Organization Studies*, 2, 3 (septembre 1977), p. 347-358.

66. Katz et Danet, *Bureaucracy and the Public*, *op. cit.*, p. 6-13.

67. Katz et Danet, « Petitions and Persuasive Appeals: A Study of Official-Client Relations », *op. cit.* ; Danet, « The Language of Persuasion in Bureaucracy: « Modern » and « Traditional » Appeals to the Israel Custom Authorities », *op. cit.* ; Danet, « Giving the Underdog a Break: Latent Particularity Among Customs

D'autres auteurs féminins ont examiné les processus internes par lesquels les organisations établissent ou maintiennent leur contrôle sur la clientèle. Pour renforcer la subordination de certains groupes de bénéficiaires, on utilise la cooptation, l'intégration<sup>68</sup>, la manipulation de l'environnement social du bénéficiaire<sup>69</sup> et le contrôle des ressources<sup>70</sup>. La recherche menée par Catrice-Lorey sur le système français de sécurité sociale, identifie le paradoxe autour duquel se tissent les relations entre ces organisations bureaucratiques et leur clientèle : bien que la population bénéficiaire du service puisse contrôler l'administration du système grâce à l'élection de ses représentants, le développement d'une structure bureaucratisée engendre, chez cette population, un sentiment de frustration tel qu'elle se sent contrôlée par une autorité anonyme<sup>71</sup>.

Les analyses qu'effectuent les femmes, en ce qui a trait aux relations de pouvoir, prennent pour acquis les structures mêmes du pouvoir. Au lieu de se concentrer sur l'étude des détenteurs du pouvoir, elles ont donc tendance à s'intéresser aux groupes démunis de pouvoir. Cette orientation les amène à s'intéresser à la situation des opprimés, et à mettre ainsi l'emphase sur la façon « qualitative » dont ceux qui sont privés de pouvoir vivent leur oppression. Le point de vue que les femmes adoptent lorsqu'elles abordent cette question est conforme à leur propre situation de groupe social subordonné. N'ayant pas la possibilité d'exercer un contrôle direct sur leurs conditions de vie, sociales et matérielles, les femmes, comme d'autres groupes opprimés, ont recours à des formes indirectes de pouvoir pour arriver à leurs fins. La nécessité d'utiliser des stratégies de manipulation leur étant familière, les femmes qui travaillent sur les organisations ont peut-être été plus conscientes des manœuvres subtiles que peuvent employer des groupes relativement démunis de pouvoir. Il n'est donc pas improbable que cette compréhension implicite, le point de vue de « ceux qui sont au bas », ait influé sur la perspective que les femmes ont adoptée dans l'analyse des processus de pouvoir au sein des organisations.

#### IV — LES OPTIMISTES

Comme si elles étaient motivées par la reconnaissance tacite du fait que les modèles classiques de bureaucratie sont « masculins », les femmes-chercheurs ont exploré la nature des modes d'organisation de rechange, faisant de ce domaine l'un des principaux champs de la sociologie des organisations auxquels elles aient apporté une contribution vraiment originale. Au nombre des contributions des femmes à ce secteur, on peut noter le raffinement théorique apporté au modèle de bureaucratie de Weber<sup>72</sup>, qui consiste à mettre en rapport le quatrième « idéal-type » d'autorité développé par ce dernier (valeur-rationnel) avec l'organisation professionnelle comme modèle de remplacement. Cependant, la ligne maîtresse de la discussion demeure axée sur le type d'organisation au sein duquel les professionnels sont dominants.

Officials», *op. cit.*; Danet et Hartman, «On «Proteksia»: Orientations Toward the Use of Personal Influence in Israeli Bureaucracy», *op. cit.*; Danet et Hartman, «Coping with Bureaucracy: The Israeli Case», *op. cit.*; Kroeger, «Bureaucracy, Social Exchange, and Benefits Received in a Public Assistance Agency», *op. cit.*; Gordon, «Bureaucratic Competence and Success in Dealing with Public Bureaucracies», *op. cit.*

68. Eckstein, «The Irony of Organization: Resource and Regulatory», *op. cit.*

69. Maeda J. Galinsky et M. David Galinsky, «Organization of Patients and Staff in Three Types of Mental Hospitals», dans Edwin J. Thomas, édit., *Behavioural Science for Social Workers*, New York, The Free Press, 1967, p. 233-243.

70. Rader, «Client Influence on a New Organization: A Case Study of Federal City College», *op. cit.*

71. Catrice-Lorey, «Social Security and Its Relations with Beneficiaries: The Problem of Bureaucracy in Social Administration», *op. cit.*

72. Helen Condas, «Max Weber's Two Conceptions of Bureaucracy», *American Journal of Sociology*, 63, 4 (janvier 1958), p. 400-409; Roberta Lynn Satow, «Value Rationality and Professional Organizations: Weber's Missing Type», *Administrative Science Quarterly*, 20, 4 (décembre 1975), p. 526-531.

C'est surtout à Bucher et Stelling<sup>73</sup> que revient le mérite d'avoir formulé les principales caractéristiques de ce type particulier d'organisation : 1) négociation et création permanente de rôles ; 2) différenciation interne spontanée ; 3) compétition et conflits relatifs à l'accès aux ressources ; 4) intégration par le biais d'un processus politique et 5) constantes modifications de la localisation du pouvoir. Dans le cours de cette discussion, on se préoccupe des conflits tant entre les différents groupes de professionnels qu'entre les normes bureaucratiques et professionnelles<sup>74</sup>. On insiste beaucoup sur le thème sous-jacent du pouvoir des professionnels. Comme on l'a indiqué précédemment dans ce texte, on dénote aussi une bien curieuse préoccupation relative aux effets des organisations sur les professionnels<sup>75</sup> et à l'effet des professionnels sur l'organisation<sup>76</sup>, questionnement basé sur l'hypothèse selon laquelle toutes les organisations fonctionnent mécaniquement, c'est-à-dire sans rapport avec les groupes participants. La formulation plus contemporaine de cette hypothèse, ne fait plus allusion aux organisations professionnelles mais, littéralement aux organisations « alternatives », évoquant ainsi la myriade d'organisations collectivistes qui sont apparues dans les années 60 et qui, dans différents domaines, survivent encore à ce jour.

Joyce Rothschild-Whitt<sup>77</sup> est allée plus loin dans la comparaison des caractéristiques des modèles classique et « alternatif » de même que dans l'énoncé des conditions qui favorisent l'émergence d'organisations collectivistes. Étant donné que la principale caractéristique de ces organisations est la délégation du pouvoir, il n'est pas surprenant que cette question revienne dans diverses discussions consacrées aux organisations de remplacement<sup>78</sup>, rejoignant ainsi le *leitmotiv* de la littérature produite par les femmes, en ce domaine.

Les travaux sur les organisations de remplacement soulèvent, sans toutefois l'examiner à fond, une question fort intrigante, celle de la position des femmes dans les organisations, professionnelles et « alternatives ». La question nous semble pertinente car le fait de qualifier le modèle classique de modèle « masculin » suggère assez simplement que les modèles de rechange devraient, à tout le moins, être « moins masculins ». Ces modèles pourraient ainsi mieux convenir à la socialisation que les femmes ont reçue et promouvoir davantage le rôle des femmes au sein des organisations.

Une telle interprétation se fonde sur une conception de la nature du travail domestique qui la rapprocherait de celle de la petite entreprise familiale (pour laquelle les femmes demeurent, implicitement sinon explicitement, socialisées) et cela, en opposition tant avec le modèle classique de Weber qu'avec le modèle organique élaboré au cours des années 60. Il ne fait aucun doute que dans la plupart des cas, l'entreprise familiale peut être considérée comme une forme « organique » d'organisation, plutôt qu'une forme « classique ». Ainsi :

73. Bucher et Stelling, « Autonomy and Monitoring on Hospital Wards », *Sociological Quarterly*, 13, 4 (automne 1972), p. 431-446 ; Bucher, « Social Process and Power in a Medical School », *op. cit.* ; et particulièrement Bucher et Stelling, « Characteristics of Professional Organizations », *op. cit.*

74. Brown, « Bureaucracy in a Government Laboratory », *op. cit.* ; Bucher, « Social Process and Power in a Medical School », *op. cit.* ; Daniels, « The Captive Professional : Bureaucratic Limitations in the Practice of Military Psychiatry », *op. cit.* ; Goss, « Patterns of Bureaucracy Among Hospital Staff Physicians », *op. cit.*

75. Par exemple, Engels, « The Effect of Bureaucracy on the Professional Autonomy of the Physician », *op. cit.*

76. Davies, « Professionals in Organizations, Some Preliminary Observations on Hospital Consultants », *op. cit.* ; Goss, « Patterns of Bureaucracy Among Hospital Staff Physicians », *op. cit.*

77. Joyce Rothschild-Whitt, « Conditions Facilitating Participatory-Democratic Organizations », *Sociological Inquiry*, 46, 2 (1976), p. 75-86 ; Rothschild-Whitt, « The Collectivist Organization : An Alternative to Rational Bureaucratic Models », *American Sociological Review*, 44, 4 (août 1979), p. 509-527.

78. Joan Chesler, « Innovative Governance Structures in Secondary Schools », *Journal of Applied Behavioural Science*, 9, 2/3 (mars-juin 1973), p. 261-280 ; Ana Gutierrez Johnson et W. F. Whyte, « The Mondragon System of Worker Production Cooperatives », *Industrial and Labour Relations Review*, 31, 1 (octobre 1977), p. 18-30 ; Query, « Total Push and the Open Total Institution : The Factory Hospital », *op. cit.* ; Cynthia E. Valentine, « Internal Union Democracy — Does It Help or Hinder the Movement for Industrial Democracy? », *The Insurgent Sociologist*, 8, 2-3 (automne 1978), p. 40-45.

<i>Modèle classique</i> <sup>79</sup>	<i>Modèle organique</i> <sup>79</sup>	<i>Entreprise familiale</i>
1. spécialisation des tâches	contribution des experts aux tâches en général	spécialisation minimale des tâches
2. coordination par voie hiérarchique	coordination spontanée par voie d'interaction	coordination faisant partie des tâches, en général
3. définition précise des droits et des obligations	aucune définition précise des droits ou des obligations	aucune définition précise des droits ou des obligations
4. transposition des droits et obligations en responsabilités	grand dévouement à la cause commune	grand dévouement à des objectifs généraux
5. contrôle hiérarchique	contrôle exercé sous forme de réseau	aucune hiérarchie définie de façon rigide
6. prédominance des ordres et communication verticale	prédominance de la consultation et communication latérale	prédominance des conseils et communications latérales

Prétendons-nous alors que si le modèle wébérien est masculin, l'« éthique féminine » prédominerait dans les organisations « alternatives ». En guise de première réponse à cette question, Simpson et Simpson<sup>80</sup> soutiennent, au contraire, que les organisations semi-professionnelles sont plus bureaucratisées que les organisations professionnelles et que cela y est dû à la prédominance des femmes, parce que celles-ci sont plus enclines que les hommes à suivre les ordres, qu'elles manquent d'ambition à long terme et qu'elles sont plus accommodantes. Marrett<sup>81</sup> est en désaccord avec ces auteurs et estime qu'une telle perspective est stéréotypée et requiert de plus amples investigations. Partant toujours de l'« éthique masculine » qui dessine l'image principale des administrateurs, Kanter<sup>82</sup> discute du problème de l'administration traditionnelle et conclut que les femmes diffèrent des hommes en ce qu'elles accordent plus d'importance qu'eux au fait de vivre de bonnes relations avec leurs pairs et qu'elles limitent davantage leurs aspirations. Elle n'aborde cependant pas le problème du rôle des femmes dans les organisations non traditionnelles.

Enfin, en ce qui concerne le rôle des femmes dans les organisations, Wolff adopte une approche macro-sociologique qui fait du rôle social traditionnel des femmes, le facteur déterminant, si bien que « ...résoudre les inégalités de salaire, de formation ou de chances ne suffira aucunement à rendre les femmes égales aux hommes dans les milieux de travail<sup>83</sup>. Sa définition du rôle social des femmes est très englobante, prenant en considération les préjugés contre les femmes dans les relations de travail, les aspirations et les attitudes des travailleuses, les différences sexuelles au plan de la socialisation incluant la propension des femmes à ne pas se réaliser pleinement, la prédominance, au travail, du modèle « mâle » et l'hypothèse du double rôle attribué aux *femmes* et non aux hommes. Il est clair que la plupart de ces facteurs s'appliquent aussi bien aux organisations « alternatives » qu'aux organisations traditionnelles. Autrement dit, malgré une apparente ressemblance entre l'« éthique féminine » et les organisations « alternatives », des facteurs de seconde importance renforcent, même dans ces organisations, l'habituelle différence de statut entre les sexes et cela, à l'avantage du mâle.

Mais les facteurs micro-structurels sont-ils d'une *quelconque* importance ? Vu le bagage social défavorable qui pèse sur les femmes dans les lieux de travail, une modification de l'environnement organisationnel pourrait-elle faciliter de quelque manière la participation des femmes à ce domaine ? Kanter répondrait sans doute par l'affirmative, étant donné qu'elle croit rigoureusement qu'il soit nécessaire d'opérer des changements au niveau même du système<sup>84</sup> pour modifier la position des femmes dans les organisations et qu'elle soutient également que les chances d'avancement déterminent le compor-

79. D'après Burns et Stalker, *The Management of Innovation*, *op. cit.*, p. 119-122 qui demeure la meilleure formulation de l'opposition mécaniste/organique.

80. R. L. Simpson et I. H. Simpson, « Women and Bureaucracy in the Semi-Professions », dans A. Etzioni, éd., *The Semi-Professions and Their Organization*, New York, The Free Press, 1969, p. 196-265.

81. Marrett, « Centralization in Female Organizations : Reassessing the Evidence », *op. cit.*

82. Kanter, « Women and the Structure of Organizations », *op. cit.*, p. 43.

83. Wolff, « Women in Organizations », *op. cit.*, p. 19.

84. Kanter, *Life in Organizations*, *op. cit.*, p. 241.



tement<sup>85</sup>, d'où la nécessité de considérer les attitudes et les orientations des femmes comme «...une réaction *humaine* à des possibilités d'avancement bloquées<sup>86</sup>».

Le simple bon sens pourrait suggérer qu'il serait à tout le moins préférable de minimiser certains effets négatifs de ce bagage défavorable plutôt que de le laisser inchangé. Mais nous ne savons pas, et la littérature touchant les organisations «alternatives» nous fournit bien peu d'indications à ce sujet. On pourrait croire — du moins en formulerions-nous l'hypothèse — que cela est dû, en partie, au fait que la participation des femmes au sein des organisations n'est pas une question suffisamment primordiale aux yeux des administrations pour parvenir à supplanter les questions relatives à l'efficacité, notion qui, jusqu'à présent, a servi de base aux discussions sur les structures organisationnelles. En d'autres mots, les employeurs s'étant fait dire par les chercheurs, depuis des décennies, que l'organisation la plus efficace est celle qui assure l'adéquation entre les caractéristiques de son environnement et/ou la technologie et la structure, ils considèrent maintenant de seconde importance une modification des schèmes organisationnels qui profiterait aux femmes. Pour dépasser cette question centrale qu'est l'efficacité, il faudrait organiser une action beaucoup plus positive — en présumant qu'une telle action soit possible dans le cadre du système capitaliste.

La contribution des femmes à la sociologie des organisations est caractérisée par un autre thème, soit celui du caractère réellement *alternatif* de ces organisations, c'est-à-dire le fait qu'elles sont marginales par rapport au modèle organisationnel dominant, dans les sociétés capitalistes. Cette perspective transparait clairement à la lumière d'une description de ces organisations comme ne correspondant pas au modèle de Weber<sup>87</sup>, comme constituant un retour aux sources ou une projection dans l'avenir<sup>88</sup> ou même comme un modèle «déviant»<sup>89</sup>. On reconnaît donc que le modèle masculin de rationalité et de raison domine implicitement notre conception de l'organisation *optimale*. Malgré tout ce que l'on pourrait dire en faveur de ces organisations où le pouvoir est partagé, la force de l'idéologie wébérienne est telle qu'elle suffit pour amener les chercheurs à considérer ces organisations comme des accidents de parcours ou comme des phénomènes indésirables au sein d'une société capitaliste qui se voudrait efficace, tolérables parce que marginales mais qui n'ont aucune chance de devenir dominantes dans un proche avenir. Chercher à savoir si le rôle des femmes est valorisé ou non au sein des organisations devient, dans cette perspective, une question d'une moindre importance, dans une société dominée par les organisations wébériennes. Les femmes font peut-être preuve de réalisme en ne prenant pas cette question trop au sérieux.

## LA PLACE DES FEMMES

Nous croyons — et d'autres chercheurs partagent cette opinion — que la collaboration entre les chercheurs et les employeurs est ce qui définit le mieux la nature de la sociologie des organisations, collaboration étroitement orientée vers les problèmes de ces derniers. Vu l'orientation «mâle» des administrations, les questions intéressant les femmes ont peu de chance d'être soulevées et l'on peut s'attendre à ce que la contribution des femmes, dans ce domaine, soit minimale.

Cette étude de la contribution des femmes à la sociologie des organisations a, dans une certaine mesure, confirmé les grandes lignes de cet énoncé. Ce n'est pas un

85. Kanter, *Life in Organizations*, *op. cit.*, p. 159.

86. *Ibid.*, p. 159; souligné dans l'original.

87. Par exemple, Bucher et Stelling, «Characteristics of Professional Organizations», *op. cit.*

88. Kanter et Zurcher, «Concluding Statement: Evaluating Alternatives and Alternative Valuing», *op. cit.*

89. Davies, «Professionals in Organizations, Some Preliminary Observations on Hospital Consultants», *op. cit.*

secteur où les femmes se sont affirmées et le rôle d'auxiliaires de leurs collègues masculins qu'ont tenu les chercheurs féminins, est très manifeste. Par ailleurs, nous avons été agréablement surprises de constater que des femmes ont laissé leur marque dans certains domaines, leur démarche reflétant la position qu'occupent les femmes dans les milieux de travail et dans la société en général. Autrement dit, la recherche féminine a mis l'accent sur les problèmes avec lesquels les femmes sont familières, à cause de leur expérience personnelle ou de leurs désirs de changement.

On remarque tout particulièrement que la femme joue un rôle de « service » dans ce domaine et cela ressort d'une grande variété de travaux ; ce rôle comprend non seulement le raffinement ou la synthèse de travaux antérieurs mais aussi la mise en relief des organisations du secteur des services plutôt que des organisations du secteur industriel. Une bonne part des travaux effectués par les femmes manifestent qu'elles sont extrêmement sensibles aux différences de pouvoir ; on note avec intérêt qu'elles accordent une grande attention aux subtiles manifestations de pouvoir de la part des plus démunis et que l'orientation de leur recherche demeure axée sur les opprimés plutôt que sur les détenteurs du pouvoir. Enfin, on remarque leur désir de changement par l'intérêt qu'elles portent aux modes d'organisation de remplacement ; sans que le rôle des femmes soit expressément pris en considération dans ce contexte, on peut percevoir une note d'optimisme dans le désir de changer le modèle classique d'organisation et son « éthique masculine ».

Nous l'avons dit, peu de femmes ont échappé au moule organisationnel et rares sont celles que l'on peut considérer comme de véritables innovatrices dans ce champ. Leurs travaux ont été orientés de manière à satisfaire les employeurs et ces femmes n'ont jamais cessé de respecter leurs collègues de l'administration. Cette collaboration a engendré quelques travaux qui ont marqué la sociologie des organisations et, au moins dans le cas de Joan Woodward, qui y ont ouvert de nouvelles perspectives. Mais, comme nous l'avons souligné, de telles contributions, de la part de femmes, sont rares.

Si nos hypothèses sont justes, une modification de la position des femmes, dans la société et dans le milieu de travail, devrait avoir des répercussions sur leur participation au domaine de la recherche sur les organisations. Plus les femmes élargiront leur champ d'expérience des réalités organisationnelles, plus leur champ de recherche s'élargira. Nous croyons que du même coup, les questions relatives à la place des femmes au sein des organisations, retiendront davantage l'attention des employeurs. Ce contexte permettra de soulever des questions qui seront formulées par des femmes, pour les femmes. Si la prochaine génération de chercheurs adoptait cette perspective, cela refléterait sans doute le fait que les femmes occuperaient des positions plus variées dans les milieux de travail et qu'elles auraient des champs d'action plus vastes.

#### RÉSUMÉ

Cet article rend compte de la contribution des femmes à l'étude des organisations bureaucratiques, privées et publiques. Le travail des femmes, aussi bien celui des employées des organisations que celui des chercheuses dans ce domaine, est traditionnellement demeuré invisible. Cependant, au cours des dernières années, les femmes ont entrepris des recherches importantes sur les organisations, dans une perspective souvent originale et parfois subversive. Ainsi, les questions relatives au pouvoir dans l'organisation, les relations entre les bureaucraties publiques et les bénéficiaires de leurs services, de même que les modes d'organisation qui offrent une alternative aux formes actuelles de gestion, sont au centre de leurs préoccupations. Les auteurs recensent et analysent ces travaux et essaient d'en dégager les conséquences actuelles et à venir.

#### SUMMARY

This article reports on the contribution of women to the study of bureaucratic organizations, both private and public. Women's work, either as employees in organizations or as researchers in this area, has been traditionally invisible. However, in the last few years, women have undertaken important research work on organizations, in perspectives which are often original and occasionally subversive. They have been principally concerned with questions relating to power in organizations, relations between public bureaucracies and the recipients of their

services, as well as with modes of organization which offer alternatives to present forms of management. The authors review and analyze these studies and attempt to isolate their consequences at the present time and in the future.

#### RESUMEN

Este artículo rinde cuenta de la contribución de las mujeres al estudio de las organizaciones burocráticas, privadas y públicas. El trabajo de las mujeres, tanto el de las empleadas de las organizaciones, como el de las investigadoras en ese campo, ha sido tradicionalmente invisible. Sin embargo, en el curso de los últimos años, las mujeres han emprendido investigaciones importantes sobre las organizaciones, con una perspectiva a menudo original y a veces subversiva. Las cuestiones relativas al poder dentro de la organización, las relaciones entre las burocracias públicas y los beneficiarios de sus servicios y también los modos de organización que ofrecen una alternativa a las formas actuales de gestión, están en el centro de sus preocupaciones. Los autores hacen un recuento, analizan y tratan de desprender las consecuencias actuales y futuras de esos trabajos.