

La modernisation des entreprises accompagne incontestablement les deux dernières décennies de ce vingtième siècle. Un grand débat est ouvert pour statuer sur la nature de ces évolutions et notamment autour sur la question du post-taylorisme et du post-fordisme.

Les nombreuses innovations qui caractérisent le contenu de l'adaptation des entreprises au nouvel environnement économique et social sont de plusieurs ordres. Elles renvoient à des dimensions différentes, à des logiques parfois distinctes et rendent difficile l'expression d'un point de vue global sur la question.

On observe en effet la diffusion importante de nouveautés technologiques reposant sur l'informatique et l'information. Elles s'accompagnent de nouvelles formes de mobilisation des salariés articulées autour de l'implication et de la participation, de pratiques organisationnelles qui bouleversent les principes et les hiérarchies liées aux fonctionnements antérieurs, ainsi que de réaménagements de la définition des tâches et des fonctions. Ces multiples évolutions brouillent la vision que l'on peut avoir du modèle d'ensemble car elles touchent à des degrés divers plusieurs éléments essentiels qui font « système » : certaines d'entre elles sont plus soutenues, plus amples et plus profondes que d'autres qui sont parfois plus « cosmétiques ».

Cela produit au total un modèle organisationnel complexe, aux contours et contenu indéfinis, et dont la cohérence interne n'est pas toujours sauvegardée. Ces évolutions, tout comme le déficit en cohérence qui les accompagne affectent à l'évidence la qualité du lien social dans les entreprises et impliquent une remise en cause à la fois des équilibres antérieurs et du jeu démultiplié des repositionnements qu'elles engendrent.

C'est ainsi tout un univers de pratiques formelles et informelles, de règles de vie explicites comme tacites, de routines sociales qui se trouvent affecté ; ce sont aussi des identités, des cultures professionnelles qui sont destabilisées, des rapports de pouvoir et de statut, des vies déjà sous tension, des équilibres psychologiques qui sont bouleversés.

Ce numéro de Réseaux cherche à donner plusieurs aperçus de ces phénomènes qui sont au cœur des liaisons entre technologie, organisation et relations sociales.

Christine Jaeger, à partir d'une réflexion sur la gestion des espaces de travail compare les trois modèles de coopération dans l'entreprise que furent la manufacture d'armes du XIX^e siècle, l'usine automobile taylorienne, l'atelier flexible d'aujourd'hui. Danièle et Robert Linhart ainsi que Patrick Rosenblatt étudient des situations de travail en juste à temps, d'une part dans l'industrie mécanique où cette innovation entraîne des mutations dans l'organisation du travail, d'autre part dans la presse quotidienne où l'urgence a toujours été la règle, mais où l'organisation nouvelle crée néanmoins des mutations profondes. L'informatisation est également associée à des transformations majeures de la logistique d'institutions administratives comme les universités. C'est le sujet de l'article d'Albert Gueissaz.

La question de la coopération au travail est étudiée d'une toute autre façon par Mike Robinson qui s'est intéressé aux instruments quotidiens de coopération (le casier à clés des hôtels, les tableaux de bord d'une tour de contrôle...). Ces « artefacts communs » qui offrent une vue d'ensemble de l'activité organisent la coopération entre les individus.

A côté du dossier, on trouvera un remarquable travail historique de Simon Schaffer sur la machine calculatrice de Babbage, et ses liens avec les théories de l'époque sur la division du travail, commenté par Christian Licoppe.

Enfin l'article de Bernard Floris propose une présentation critique du concept de médiation dans différents travaux sociologiques et le « point sur » de Pascale Leroy s'intéresse à l'influence des chaînes étrangères sur le comportement des téléspectateurs belges francophones.