Document généré le 25 avr. 2024 17:08

Sociologie et sociétés

Les nouveaux styles de vie. Une prédiction microscopique sur l'avenir de l'homme de l'organisation

The New Styles of Life. Microscopic Prediction about the Fate of the Organization Man

Los nuevos estilos de vida. Una predicción microscópica sobre el futuro del hombre de la organización

Harold L. WILENSKY

Volume 3, numéro 1, mai 1971

URI : https://id.erudit.org/iderudit/001843ar
DOI : https://doi.org/10.7202/001843ar

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

WILENSKY, H. L. (1971). Les nouveaux styles de vie. Une prédiction microscopique sur l'avenir de l'homme de l'organisation. *Sociologie et sociétés*, *3*(1), 69–84. https://doi.org/10.7202/001843ar

Résumé de l'article

L'auteur a voulu vérifier s'il existe effectivement un lien entre l'" homme de l'organisation " et vine culture extéro-déterminée, concepts que Whyte et Reisman, respectivement, ont rendu populaires. À cette fin, il a choisi trois groupes de professionnels (ingénieurs, avocats et professeurs d'université) qui travaillent dans des entreprises choisies selon qu'elles représentent, de façon décroissante, les caractéristiques de la grande entreprise. Les résultats prouvent qu'il y a correspondance entre le style de vie et le type d'entreprise, un faible niveau de professionnalisme favorisant cette relation. Mais l'homme de l'organisation n'est pas seulement, comme on l'a décrit, un être conformiste, superficiellement attaché à son travail, aux gens et aux idées ; il est aussi un homme qui ne prend aucun risque, ni avec son chef ni avec son Dieu ni avec sa nation. Toutefois, si l'homme extéro-déterminé ne s'est développé qu'en milieu propice et chez une minorité, cette minorité est importante. Son avenir dépend donc des formes que prendront les structures de l'entreprise et des tendances à la professionnalisation. Les structures hiérarchiques centralisées où les postes sont hautement réglementés favoriseront son eclosión, mais la professionnalisation l'atténuera.

Tous droits réservés © Les Presses de l'Université de Montréal, 1971

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter en ligne.

https://apropos.erudit.org/fr/usagers/politique-dutilisation/

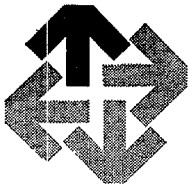
Cet article est diffusé et préservé par Érudit.

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche.

https://www.erudit.org/fr/

Les nouveaux styles de vie

Une prédiction microscopique sur l'avenir de l'homme de l'organisation*



HAROLD L. WILENSKY

DANS LEURS EFFORTS pour déterminer les sources de la diversité et des conflits présents dans la vie moderne, et dans leur recherche des racines d'où émergent différents styles de vie, les spécialistes des sciences sociales ont accordé une attention démesurée à la « classe sociale ». Résolus à trouver une certaine unité ou cohérence dans la multiplicité des rôles spécialisés que joue l'homme moderne, les sociologues ont été amenés à faire un usage fréquent de concepts tels que « style de vie » ou « sous-culture ». Pour l'un comme pour l'autre, les sociologues ont négligé de fournir une définition claire. La confusion est encore plus grande lorsque ces concepts sont réunis et que l'on obtient, par exemple, une « sous-culture » de la « classe laborieuse » ou bien un « style de vie de la classe moyenne ».

Afin de jeter un peu de lumière sur ces concepts, nous avons proposé une recherche qui utilise des formes de différenciation ayant plus de pouvoir d'explication que la classe sociale [1]. En effet, ce qui se trouve trop souvent rassemblé

* Ce texte, traduit de l'anglais, est tiré d'une communication présentée au Comité de recherche sur le loisir et la culture populaire, au Septième Congrès mondial de sociologie (A.I.S.) tenu à Varna, Bulgarie, en septembre 1970. A paraître dans H. L. Wilensky, *Work, Leisure and Freedom : The Gains and Costs of Abundance* (chap. XIV).

1. Harold L. Wilensky, « Class, Class Consciousness, and American Workers », dans W. Haber (édit.), *Labor in a Changing America*, New York, Basic Books, 1966, p. 12-44 ; « Measures and Effects of Social Mobility », dans N. S. Smelser et S. M. Lipset (édit.), *Social Structure, Social Mobility and Economic Development*, Chicago, Aldine Press, 1966, p. 98-140. Brièvement, l'échantillon est composé de 1 354 sujets comprenant des professeurs, des avocats,

sous cette étiquette devrait être articulé en des concepts plus utiles, définis selon des séquences typiques de rôles dans des groupes établis, *i.e.* socialisation préadulte dans la famille et à l'école ; niveau et qualité de la scolarité ; situation de travail, type d'occupation et cheminement professionnel ; étape du cycle de vie [2]. Lorsque les valeurs et les croyances apprises dans la famille, à l'école et au travail se trouvent renforcées dans un lieu donné par un contexte racial, ethnique ou religieux, on a bien des chances de détecter une « sous-culture », ou un « style de vie », c'est-à-dire un mode de comportement et un ensemble d'attitudes qui durent plus d'une génération, et qui sont suffisamment cohérents pour se maintenir dans diverses sphères de la vie.

En examinant au microscope l'« homme de l'organisation », nous voulons faire la démonstration d'une démarche visant à prédire les styles de vie en voie de formation. Notre méthode consiste, en premier lieu, à faire une projection des tendances dans l'organisation du travail et dans la socialisation au sein de la famille et à l'école, et, en second lieu, à relier des « modèles » spécifiques de comportements et d'attitudes, tels que mesurés, à des groupes échelonnés sur un continuum représentant les tendances projetées. Nous voulons aussi établir, incidemment, qu'une polémique idéologique peut être tout à la fois sociologique, sérieuse et spécifique, et qu'en partant d'un groupe donné, nous pouvons faire des prédictions valables.

OÙ EST L'HOMME DE L'ORGANISATION ?

Les vérités qu'on trouve dans les définitions stéréotypées de l'homme d'affaires manquent de cohérence : elles ont tendance à s'annuler. Il serait ambitieux, actif, dynamique, ou bien résigné et conformiste ; cadre entièrement dévoué à l'entreprise, ou bien homme en complet gris à l'abri des risques de la concurrence. Or, chacune de ces images illustre une tendance distincte de la vie dans l'entreprise moderne. Si on considère les changements dans l'organisation et la signification du travail qui sont communes à plusieurs sociétés riches et complexes, quels seraient les caractères dominants ?

Si nous définissons de façon spécifique les rôles et la carrière professionnelle [3], si nous tenons compte des orientations mixtes et des formes de contrôle en voie d'émergence [4], si nous sommes conscients des effets de l'automation (notamment la rationalisation, la dépersonnalisation et la centralisation possible du travail) nous pouvons alors mettre en perspective une bonne partie de la sociologie populaire, et donner une estimation probabiliste sur l'avenir de cet homme de l'organisation qu'on décrit comme extéro-déterminé. Si on relit avec sympathie Reisman [5]

des ingénieurs et des administrateurs assortis selon l'âge (de 30 à 55 ans) et le revenu ; des représentants du groupe médian (classe ouvrière supérieure et classe moyenne inférieure) de la région de Détroit ; et enfin, 186 chômeurs et assistés sociaux.

2. *Ibid.* ; et Harold L. Wilensky, « Labor and Leisure : Intellectual Traditions », *Industrial Relations : A Journal of Economy and Society*, vol. 1, nº 2, février 1962, p. 1-12 ; « Life Cycle, Work Situation, and Participation in Formal Associations », dans Robert W. Kleemeier (édit.), *Aging and Leisure : Research Perspectives on the Meaningful Use of Time*, New York, Oxford University Press, 1961, p. 213-242.

3. Harold L. Wilensky, « Labor and Leisure : Intellectual Traditions », *Industrial Relations : A Journal of Economy and Society*, vol. 1, nº 2, février 1962, p. 1-12.

4. Harold L. Wilensky, « The Professionalization of Everyone ? », *American Journal of Sociology*, vol. 70, septembre 1964, p. 137-158.

5. D. Reisman *et al.*, *The Lonely Crowd*, New Haven, Yale University Press, 1950.

et Whyte [6], et si on reformule leurs observations pour les adapter à ce contexte, on peut alors énoncer comme suit le thème de l'« homme de l'organisation ».

Certains attributs, caractérisant les grandes entreprises où l'on retrouve un cheminement professionnel type, moulent le comportement au travail et le style de vie des techniciens et des cadres moyens. Au travail, ces hommes ne prennent pas de risque, ils recherchent la sécurité et cultivent des relations humaines sans heurts. Dans la vie sociale, leurs racines sont nombreuses mais sans profondeur ; ils forment et brisent des liens d'amitié de la même façon qu'ils achètent et échangent voitures et maisons, hâtant ainsi la tendance à la désuétude de tout ce qui les entoure.

Voilà bien un style de vie actif, centré sur le groupe, conformiste et fluide, un modèle pseudo-communautaire, sans stabilité dans les valeurs. Ce comportement, tant au travail qu'en dehors, se caractérise par un conformisme utilitaire (« si je n'agis pas ainsi, je risque d'avoir des ennuis ») et par l'extéro-détermination (*other-direction*), c'est-à-dire par la conformité érigée en principe, quel que soit le contenu des valeurs ou des normes adoptées (« on doit toujours bien s'entendre avec le groupe »).

Or, les dimensions de l'entreprise d'où émerge cet homme type que nous venons de décrire sont celles qui exigent une grande mobilité résidentielle et qui offrent une carrière stable avec des chances d'avancement dans une hiérarchie qui comprend plusieurs échelons. Certains attributs qui relèvent de la structure de l'entreprise et des occupations sont à l'origine de cette mobilité et du style de vie qui en découle.

Structure de la situation de travail	*Effets sur la mobilité*
1) entreprises avec *hiérarchie en hauteur ;* carrières aux échelons nombreux, offrant une montée rapide et régulière	*grandes* chances d'avancement
2) entreprises avec forte proportion de cadres ; carrières culminant en postes d'administration	
3) entreprises avec *histoire et perspectives de croissance continue ;* c'est dire que l'entreprise (ou la catégorie occupationnelle) produit une grande variété de produits ou services (la diversification est une assurance contre la fluctuation dans la demande), ou un service ou produit indispensable et toujours en demande (*i. e.* éducation, céréales)	carrière *solide* en perspective
4) *apprentissage prolongé prescrit, i. e.* programmes de perfectionnement et de recyclage ; écoles professionnelles	
5) unités nombreuses, réparties sur un grand territoire	avancement lié à la mobilité résidentielle

Nous croyons qu'une exposition prolongée à ce type de situation de travail peut vraisemblablement favoriser, en premier lieu, un style de vie pseudo-communautaire. En effet, la mobilité, c'est-à-dire le cycle des arrivées et des départs, ne

6. W. H. Whyte, Jr., *The Organization Man*, New York, Simon & Shuster, 1956.

favorise pas l'implantation de racines profondes. La possibilité d'une carrière solide et de grande envergure attire et moule tout à la fois des hommes qui valorisent la sécurité et qui ne sont pas disposés à prendre des risques.

Afin de vérifier cette première hypothèse, nous avons comparé des hommes travaillant dans six catégories d'emploi fortement différenciées quant aux critères d'admission, quant à la structure, et quant aux possibilités d'avancement. Nous avons posé comme hypothèse que l'« homme de l'organisation » se retrouvera le plus souvent dans les organismes et les catégories occupationnelles qui correspondent de près à la description précédente. Étant donné que le professionnalisme favorise l'autonomie, nous avons également supposé, comme deuxième hypothèse, que les sujets se rapprocheraient d'autant plus du modèle que leur orientation professionnelle serait limitée. Nous avons donc choisi des situations favorisant, selon des probabilités décroissantes, l'émergence de l'« homme de l'organisation ».

1) Ingénieurs du grand complexe Diversico, qui correspond parfaitement à l'« entreprise », telle que décrite précédemment;

2) Ingénieurs d'Unico. La firme présente une configuration de tous les traits précités, mais les traits 3 et 4 sont faibles (fluctuations dans la demande, et programmes de perfectionnement peu développés) ;

3) Avocats employés dans un grand bureau. Les études, grandes ou moyennes, ne possèdent pas la caractéristique 1 (hiérarchie en hauteur), mais la moyenne des associés est forte par rapport aux assistants et aux autres employés, et le cheminement professionnel est sûr et régulier. Ici, l'avancement n'est pas nécessairement lié à la mobilité résidentielle (le nombre d'années médian par maison, dans une région métropolitaine donnée est de 6,2% pour les avocats, tandis qu'il est de 4,6% pour les ingénieurs et de 3,8% pour les professeurs) ;

4) Professeurs d'universités confessionnelles. Leurs chances d'avancement sont moindres que celles des groupes précités (traits 1 et 2), mais leur carrière est solide (trait 3) et liée à la mobilité résidentielle (trait 5). Le degré de professionnalisation est moyen ;

5) Avocats travaillant à leur propre compte. Leur situation ne présente clairement aucun des traits donnés, quoique leur apprentissage soit moyennement long, et leur degré de professionnalisme moyen ;

6) Professeurs d'universités urbaines. Leur situation est semblable à celle des professeurs d'universités confessionnelles, mais les critères d'admission sont de loin les plus professionnels, ce qui devrait bloquer le développement des traits de l'« homme de l'organisation ».

Les tableaux 1 et 2 qui décrivent les modèles de participation et l'orientation de ces groupes confirment dans l'ensemble notre première hypothèse, particulièrement dans les cas extrêmes (ingénieurs de Diversico et professeurs d'universités urbaines), quoique les professeurs d'universités confessionnelles s'avèrent des « hommes de l'organisation » plus fréquemment qu'on ne l'aurait cru. Par rapport aux autres groupes, et tel que prévu, les ingénieurs font preuve d'une forte tendance vers une vie sociale tout à la fois active (cf. I *in* tableau 2), fluide (cf. II), et conformiste (cf. III). Cela est surtout mis en évidence par leur penchant à se joindre à des associations volontaires puis à les quitter, à changer leur appartenance religieuse, et aussi, pour autant qu'on puisse en juger ici, par la désinvolture qui caractérise leurs liens de famille et d'amitié.

TABLEAU 1

Les organisations hiérarchiques et le catholicisme favorisent l'« extéro-détermination »
le professionnalisme et l'« entrance »

	professeurs					avocats					ingénieurs					
	université urbaine		université confessionnelle			à leur compte		dans un grand bureau			Unico		Diversico			
	P *	M **	P	M	total	P	M	P	M	total	P	M	P	M	total	grand total
extéro-déterminés ***	10	4	10	43	14	29	25	25	33	28	33	27	23	35	30	27
non extéro-déterminés	90	96	90	57	86	71	75	75	67	72	67	73	77	65	70	73
total %	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
total N	(41)	(27)	(10)	(21)	(99)	(24)	(76)	(28)	(79)	(207)	(6)	(84)	(13)	(81)	(184)	(490)

* P = les plus professionnalisés. Ce sont les sujets qui se sont placés au haut de l'échelle « professionnalisme » (68), *in* Harold L. Wilensky, « The Professionalization of Everyone ? », *American Journal of Sociology*, vol. 70, septembre 1964, p. 137-158.
** M = les moins professionnalisés. Ce sont ceux qui se sont situés au bas de l'échelle (0-5).
*** « Voici une situation hypothétique que nous soumettons à votre jugement. Les Dupont viennent d'acheter une maison dans un nouveau quartier. Ils trouvent leurs voisins sympathiques et serviables. Ces voisins sont membres d'un club de bridge qui se réunit toutes les semaines chez chacun tour à tour. On demande aux Dupont de faire partie du club. Ils connaissent le jeu, mais n'aiment pas particulièrement les cartes. Monsieur Dupont préfère bricoler dans le sous-sol, et madame préfère lire. Que devraient-ils faire, selon vous ? Devraient-ils malgré tout passer une soirée par semaine à jouer aux cartes, pour être de bons voisins, ou devraient-ils s'en abstenir afin de consacrer leur temps à leurs activités préférées ? » Les réponses suivantes ont été considérées comme des indices d'extéro-détermination : « faire partie du club » sans qualification, 51 sujets ; qualifications érigeant en principe la sociabilité (« Ils devraient s'adapter à la situation et accepter de jouer : vous allez voir qu'ils ne vont pas tarder à y prendre plaisir », « La partie sociale peut être très agréable », « Pour être de bons voisins, ils doivent être souples, et jouer ») 67 sujets ; qualifications suggérant la conformité utilitaire (« Il faut avoir de bonnes relations avec les voisins ; ils peuvent être utiles ») 12 sujets. Tous les autres sujets ont été classés « non extéro-déterminés ».

TABLEAU 2

Qui vit comme un homme de l'organisation ?
Ordre prédit et réel, selon l'occupation et le lieu de travail, en pourcentage *

	Groupes occupationnels dans l'ordre prédit, du plus typique 1) au moins typique 6)											
	1) ingénieurs Diversico (93)		2) ingénieurs Unico (91)		3) avocats étude (107)		4) professeurs univ. confess. (31)		5) avocats à leur propre compte (100)		6) professeurs univ. urbaine (68)	
I. Aspect du style de vie de l'« homme de l'organisation » : actif, grégaire	%	rang	%	rang	%	rang	%	rang	%	rang	%	rang
consacre habituellement 4 heures ou plus par mois récent typique à des activités organisées, autres que religieuses **	60	1	46	3	54	2	23	6	45	3	22	6
épouse active dans une organisation au moins	83	1	82	1	79	1	60	6	59	6	71	4
a formé un ou plusieurs liens d'amitié au travail actuel ou précédent	70	2	76	1	43	6	71	2	48	6	69	2
a formé des liens d'amitié dans d'autres organisations secondaires (autre que le travail ou le syndicat)	29	1	24	2	10	4	3	6	19	2	7	4
rang moyen		1,3		1,8		3,3		5		4,3		4

* Les sujets sont rangés dans l'ordre prédit, de gauche à droite dans les colonnes. Dans chacune des rangées, ils reçoivent un rang selon le volume de la proportion réelle des sujets qui se conforment au modèle pour chacun des aspects. Lorsque la différence ne dépasse pas 5, ils sont classés *ex aequo*. Ainsi, 49% des ingénieurs de Diversico ont des «amitiés inconstantes» (1) contre 42% des ingénieurs d'Unico (2), 42% des professeurs d'universités confessionnelles (2 *ex aequo*), 32% des professeurs d'universités urbaines (4), enfin 20% et 22% des avocats d'étude et à leur compte respectivement (6 *ex aequo*).

** Basé sur le nombre de présences aux 6 dernières réunions pour chaque organisation, en estimant que chaque réunion dure 2 heures (si la durée n'est pas précisée), le nombre d'heures en dehors des réunions régulières, et une correction dans les cas où les activités pour cette période ont été décrites comme plus ou moins intenses qu'à l'habitude : *a*) Courte durée moyenne de participations passées (moins de 5 ans), à l'exclusion des Eglises et des syndicats ; *b*) Présence de l'un ou de plusieurs des indices suivants : plus d'un mariage ; absence d'un ou des deux parents à l'adolescence ; participations inconstantes (durée moyenne : 3 ans); amitiés inconstantes (absence d'un ou de deux bons amis, connus depuis 10 ans ou plus, *ou* absence de 3 bons amis, dont 2 connus depuis 10 ans ou plus); *c*) « Avez-vous souvent changé vos préférences pour ce qui est des émissions télévisées, ou bien êtes-vous resté fidèle à vos émissions préférées d'année en année, jusqu'au bout ? » ; « changé » est classé « inconstant », « fidèle », « fidèle et parfois changé », « parfois fidèle » sont classés « stable ». La 3e catégorie comprend les sujets qui n'ont pas la télévision, pas d'émissions préférées, etc. ; *d*) Les ingénieurs de Diversico sont les moins hésitants à taire les deux (20%), suivis de près par les avocats d'étude (17%) ; *e*) Pour « extéro-détermination », cf. tableau 1 ; *f*) Possède un ou deux bons amis avec lesquels il se réunit socialement en dehors du travail presque quotidiennement, ou une ou deux fois par semaine, mais n'a pas à parcourir de distance actuellement pour voir ses amis, ou s'il « déménageait de telle sorte qu'il lui serait plus difficile de voir X, par exemple, à 40 minutes de chez lui », il dit qu'il le verrait moins souvent.

TABLEAU 2 (*suite*)

	Groupes occupationnels dans l'ordre prédit, du plus typique 1) au moins typique 6)											
	1) ingénieurs Diversico (93)		2) ingénieurs Unico (91)		3) avocats étude (107)		4) professeurs univ. confess. (31)		5) avocats à leur propre compte (100)		6) professeurs univ. urbaine (68)	
II. Caractère des liens : inconstance												
s'est retiré d'une ou de plusieurs organisations dans le passé	67	1	64	1	52	3	55	3	52	3	40	6
participations inconstantes (*a*)	45	1	37	2	33	4	38	2	31	4	31	4
a changé d'appartenance religieuse	43	2	52	1	37	3	10	6	25	4	25	4
amitiés inconstantes	49	1	42	2	20	6	42	2	22	6	32	4
indice de relations primaires inconstantes (*b*)	70	1	63	3	45	6	71	1	49	6	56	4
choix inconstants d'émissions de télévision (*c*)	31	2	21	3	10	6	45	1	11	6	18	3
rang moyen		1,3		2		4,7		2,5		4,8		4,2
III. Caractère des liens : ténu, conforme, utilitaire (extéro-déterminé)												
tairait ses convictions religieuses ou politiques ou les deux pour un emploi mieux rémunéré (*d*)	47	1	34	2	36	2	31	2	31	2	16	6
extéro-déterminé (*e*)	34	1	27	1	31	1	32	1	26	1	8	6
force des principaux liens d'amitié non éprouvée (*f*)	85	2	92	1	74	3	78	3	69	3	78	3
rang moyen		1,3		1,3		2		2		2		5
rang moyen pour tous les aspects		1,3		1,8		3,6		3,2		4		4,3

Nos données démontrent également que le professionnalisme constitue effectivement une barrière contre l'extéro-détermination (*other-direction*). Au tableau 1, dans les cas où les différences sont les plus marquées, les groupes les moins professionnels comptent le plus haut pourcentage du sujets extéro-déterminés (*other-directed*). Il suffit de constater le contraste entre les plus professionnels et les moins professionnels parmi les professeurs d'universités confessionnelles, les avocats associés à un grand bureau et les ingénieurs d'Unico. Chez les professeurs d'universités catholiques, ce sont ceux dont l'orientation professionnelle est la plus faible qui sont responsables du nombre surprenant d'« hommes de l'organisation » dans le groupe.

Dans une analyse que nous ne pouvons reproduire ici, nous avons retrouvé une séquence type. Les produits des meilleurs collèges et ceux des écoles professionnelles résistent fermement, de façon générale, à l'extéro-détermination et à ses manifestations types. Mais l'entrée dans un groupe occupationnel qui favorise ce genre de comportement (le droit, le génie) produira quand même une minorité d'extéro-déterminés allant du quart au tiers de ce groupe ; et l'entrée dans un groupe où un tel comportement est idéologiquement suspect, dans le milieu académique par exemple, bloquera son expression. Toutefois, si le lieu de travail recrute un personnel relativement moins bien qualifié et ayant une allégeance moins marquée à un groupe professionnel spécifique (telle l'université confessionnelle dans notre échantillon), les barrières idéologiques seront franchies et on verra les professeurs dans les humanités et les sciences se comporter de la même manière que les ingénieurs et les cadres supérieurs de l'industrie automobile. Par contre, si l'occupation et le lieu de travail valorisent l'autonomie des bien-éduqués, alors même la minorité qui ne serait pas fortement intégrée à un groupe professionnel évitera de se mouler sur le profil de l'« homme de l'organisation ». Tel que prédit, les professeurs de l'université que nous avons qualifiée d'urbaine, quel que soit le niveau de leur professionnalisme, s'affirment comme les moins portés à un conformisme utilitaire et à l'extéro-détermination.

Le fait que l'« homme de l'organisation » prospère davantage chez Diversico que chez Unico confirme l'hypothèse selon laquelle la structure de la situation de travail et les perspectives de carrière sont en partie à l'origine de ce style de vie. Par exemple, dans le cas de Diversico, trois ingénieurs sur cinq consacrent au moins quatre heures par mois à une activité organisée (contre 46% des ingénieurs d'Unico). Environ la moitié ont des amitiés plutôt inconstantes (contre 42%), et la moitié (contre 34%) sont des conformistes utilitaires qui seraient prêts à dissimuler leurs convictions religieuses ou politiques pour obtenir un emploi de 50% plus rémunérateur que celui qu'ils détiennent. Incidemment, on peut percevoir que les « hommes de l'organisation » épousent des femmes du même type : environ 8 sur 10 des ingénieurs et avocats attachés à une grande étude sont mariés à des femmes actives dans les organisations communautaires.

Nous avions déjà observé dans notre recherche que la perspective d'une longue hiérarchie incite à la conformité ; nous avions comparé les cadres moyens aux cadres inférieurs chez les ingénieurs. Au départ, nous soupçonnions que l'extéro-détermination, et tout ce qui s'ensuit, serait plus forte aux niveaux intermédiaires que partout ailleurs dans la hiérarchie, et cela pour deux raisons. D'abord, les cadres inférieurs sont trop près des tâches d'exécution et de leurs exigences pour s'adonner outre mesure à la sociabilité. Les cadres supérieurs, pour leur part, ont une vision

globale de l'entreprise. Ils ont aussi le rôle de communiquer avec l'extérieur et de justifier les objectifs de l'entreprise dans le milieu social. Considérons par ailleurs les cadres moyens : ils sont distancés à la fois des tâches d'exécution et de la vision globale de l'entreprise et de son contexte social. On peut supposer qu'ils sont plus vulnérables au technicisme, moins portés à faire preuve d'initiative (à innover en tenant compte de la mission de l'entreprise), et plus susceptibles de se préoccuper avant tout des tactiques de relations humaines. De plus, les postes intermédiaires sont moins bien définis, et les critères de réussite sont souvent flous. Les cadres supérieurs sont responsables de la survie de l'entreprise, des profits et de la croissance à long terme ; mais à quelle part de responsabilité le cadre moyen peut-il prétendre dans la réussite ou l'échec d'une entreprise ? La responsabilité des cadres inférieurs, par contre, est plus nettement définie puisqu'ils doivent répondre de la qualité du produit. On a tous les éléments d'un psychodrame : la compétition est vive parmi les cadres moyens bien enlignés pour les promotions à venir. Une forte rivalité pour des postes peu clairement définis fait naître un sentiment d'insécurité, et l'insécurité fait éclater le comportement soit vers l'hyperconformité soit vers la sous-conformité, favorisant de plus les cabales de bureau. L'insécurité fait craindre le changement et rechercher un contrepoison, soit dans l'observance stricte des règlements (qu'ils soient utiles ou non à l'entreprise), soit dans l'abstention, si l'observance des règlements utiles déplaît au chef. Dans un cas comme dans l'autre, c'est parmi les cadres moyens qu'on peut s'attendre à voir se former des coteries et des intrigues visant à réduire les risques et à assurer les promotions désirées — la conformité utilitaire et l'extéro-détermination trouvent ici un milieu propice [7] à leur éclosion.

Afin de vérifier cette hypothèse, nous avons comparé des ingénieurs de niveau intermédiaire (avec au moins deux échelons au-dessous d'eux, et trois au-dessus) à des ingénieurs de niveau inférieur (à l'échelon du bas, ou au deuxième avec au moins trois échelons au-dessus d'eux). Résultat : 41% des cadres moyens de Diversico contre 28% des cadres inférieurs se sont avérés extéro-déterminés ; chez Unico, par contre, les cadres inférieurs comptaient le plus grand nombre d'individus extéro-déterminés (21% contre 33%). Chez Diversico, les ingénieurs prêts à taire leurs convictions politiques ou religieuses pour obtenir un poste mieux rémunéré se divisaient également entre les cadres moyens et inférieurs ; chez Unico, 41% des cadres inférieurs ont manifesté un conformisme utilitaire, contre 26% des cadres moyens. Ces résultats sont donc contradictoires et ne soutiennent pas l'hypothèse selon laquelle les attitudes conformistes sont fonction précise du rang. Cependant, du point de vue de l'entreprise dans son ensemble, tous les ingénieurs, moyens et supérieurs, se situent au centre d'une haute hiérarchie, et il semble que ce soit cela qui compte. En effet, si nous classons les 1 156 employés de l'échantillon global en quatre catégories sociales, selon l'occupation, l'éducation et le revenu, nous constatons que le pourcentage des conformistes utilitaires est de 20 au bas de l'échelle, de 31 pour la catégorie basse-moyenne, de 39 pour la haute-moyenne, et de 30 pour la catégorie supérieure. Dans cette distribution des échantillons combinés, les variables suivantes favorisent le conformisme utilitaire : l'ambition (la poursuite constante d'un revenu plus élevé) ; la discontinuité culturelle (dans la religion, diffé-

7. Ces hypothèses, publiées dans Harold L. Wilensky, « Work, Careers, and Social Integration », *International Social Science Journal*, vol. 12, automne 1960, p. 555-557, ont guidé mon choix d'échantillons occupationnels.

rence par rapport à la mère, et dans l'ethnie, mariage en dehors du groupe) ; une certaine aliénation par rapport au travail et une condition socio-économique moyenne. Le conformisme utilitaire est freiné, par contre, par le judaïsme, la laïcité, et, comme il apparaît clairement au tableau 1, par le professionnalisme. (Toutes ces relations sont fortes ou modérées dans la tabulation croisée, comme dans l'analyse de régression.)

L'attitude conformiste de l'« homme de l'organisation » face au travail est en accord avec le caractère superficiel de ses autres engagements sociaux. Si nous mettons en rapport les aspirations occupationnelles (« très élevées » par opposition à « autres ») et l'attachement au travail (« fort » par opposition à « faible »), nous constatons que près de la moitié des ingénieurs sont animés par une forte ambition, mais sont en même temps peu attachés à leur travail. Ces deux traits combinés ne se retrouvent que chez un avocat sur cinq et un professeur sur dix. Les ingénieurs, qui représentent le prototype du style pseudo-communautaire, s'y adonnent corps et âme, mais ce lieu est celui de leur carrière en général et non pas de leur travail. D'autres résultats nous permettent de supposer que la raison principale de cet état de choses est le peu de liberté dont ils jouissent dans leur travail. En réponse à un questionnaire en cinq points sur la liberté au travail, mesurant aussi le contrôle de l'emploi du temps, le nombre des niveaux d'autorité au-dessus du sujet, le contrôle du rythme de travail et la fréquence des conversations avec les collègues sans rapport avec le travail, plus de la moitié des ingénieurs ont obtenu un faible résultat (1 point, ou aucun point), tandis que chez les professeurs, un sujet sur quinze seulement entrait dans cette catégorie, et chez les avocats aucun.

L'« homme de l'organisation » n'est pas seulement, comme on l'a décrit dans la sociologie populaire, un conformiste flexible superficiellement attaché à son travail, aux gens et aux idées, mais il est *aussi* un homme qui ne prend aucun risque : il est anxieux de plaire à la fois à son chef et à ses collègues, d'être accepté et estimé par la communauté. Quoique nos données ne nous permettent pas d'en faire une preuve concluante, elles fournissent de nombreux indices qui orientent nos interprétations dans ce sens. Suivons quelques pistes. Les occupations et les situations de travail qui favorisent l'extéro-détermination (*other-direction*) et le conformisme utilitaire, tant au travail que dans le groupe social, sont également celles qui attirent ou produisent des hommes anxieux de jouer sans risque sur d'autres plans. Prenons par exemple le cas de ces hommes qui en plus de prier à l'église ou à la synagogue disent réciter des prières « plusieurs fois par jour ». Comme on pouvait s'y attendre, cette intense religiosité se retrouve chez la moitié des professeurs d'universités confessionnelles (dont 8 sur 10 sont catholiques et s'identifient dans une mesure grande ou moyenne à leur religion). Cependant, 24% des ingénieurs de Diversico (dont la moitié sont des protestants de conviction modérée ou forte) disent également prier plusieurs fois par jour. Les chiffres pour le reste de l'échantillon s'échelonnent de 15% pour les avocats, à un seul et unique professeur d'université urbaine (où 6 sur 10 professeurs s'identifient peu ou pas du tout à une religion, et ne prient jamais [8]).

La qualité de la religiosité de l'homme d'entreprise est mise en évidence dans les commentaires des ingénieurs sur la signification du succès et l'apport de la

8. Cf. Harold L. Wilensky et C. N. Lebeaux, *Industrial Society and Social Welfare*, Russell Sage Foundation, 1958, p. 243 ; R. G. Francis et R. C. Stone, *Service and Procedure in Bureaucracy*, University of Minnesota Press, 1956, p. 162 ; P. M. Blau, *The Dynamics of Bureaucracy*, Chicago, The University of Chicago Press, 1955.

TABLEAU 3

L'hyperpatriotisme est le plus fréquent dans les groupes d'où sont issus les « hommes de l'organisation »

	Groupes occupationnels, selon l'ordre prédit, du plus rapproché au plus éloigné du modèle de l'« homme de l'organisation »					
	ingénieurs Diversico (93)	ingénieurs Unico (91)	avocats de grand bureau (107)	professeurs univ. confess. (31)	avocats à leur propre compte (100)	professeurs univ. urbaine (68)
	%	%	%	%	%	%
nettement opposé aux libertés civiles correspondant au 5e amendement *	74	70	55	35	29	20
nettement pro-McCarthy **	16	18	5	10	11	0

* Aux sujets exerçant une profession : « Avez-vous le sentiment qu'il est justifiable de conclure à la culpabilité de toute personne invoquant le 5e amendement ? » (Enregistrer les commentaires.) Les catégories de réponses suivantes ont été codées comme traduisant une opposition aux droits civils : 152 sujets répondant « oui » sans commentaire ; 93 sujets dont les commentaires indiquent peu ou pas de considération pour la signification traditionnelle du 5e amendement (*i. e.* réponses fortement opposées aux droits civils, qualifiant ces personnes d'« antipatriotiques », de « déloyales », de « mauvais citoyens », de personnes qui devraient retourner là d'où elles viennent, qui devraient perdre leur citoyenneté, et réponses modérément opposées aux droits civils, soulignant les abus ou la mauvaise utilisation de ce privilège, ou bien jugeant le 5e amendement comme une mesure de clémence judiciaire nuisible au cours de la justice). Toutes les autres réponses ont été considérées comme ambiguës (*i. e.* reconnaissance du droit légal, accompagnée par contre du sentiment que son exercice est moralement répréhensible ou cache nécessairement quelque chose) ou bien comme favorables aux droits civils.

** A tous les sujets : « Vous vous rappelez peut-être les enquêtes menées il y a quelques années par le sénateur McCarthy maintenant décédé. L'avez-vous déjà vu à la télévision, ou avez-vous déjà suivi ses activités dans les journaux ? » (Si la réponse est affirmative:) « A cette époque, quels étaient vos sentiments à l'égard du sénateur McCarthy et de ses activités ? » Les partisans en rétrospective de McCarthy sont ceux qui répondent de façon nettement favorable (*i. e.* McCarthy a fait la chasse aux citoyens déloyaux ; défendu la sûreté de l'Etat ; était un homme de principes, etc.). Toutes les réponses défavorables, indifférentes, ou vagues, ou bien influencées par les spectacles télévisés, ont été considérées comme dénuées d'indices de mccarthyisme.

religion dans leur cheminement professionnel. Dans le style du XIXe siècle, ils associent tour à tour Dieu et Mammon, la foi et l'ambition, les principes chrétiens et le succès (« la religion me donne du caractère, de l'énergie ; elle me rassure » ; « la prière m'a beaucoup aidé dans ma carrière » ; « réussir » pour moi signifie « réussir spirituellement et financièrement »). Si Dieu et l'économie sont associés, l'économie et la nation le sont également. Les tableaux 3 et 4 exposent trois indices d'hyperpatriotisme : le mccarthyisme ; la tendance à présumer coupable toute personne qui invoque le 5e amendement ; et, pour les avocats seulement, les réponses à des questions portant sur des causes se rapportant à la sécurité de l'État (*loyalty-security*) [9]. Longtemps après le départ fulminant de l'amer et arrogant sénateur McCarthy, des années après qu'il fut devenu le symbole de l'excès et de l'extrémisme, un ingénieur sur six se le rappelait encore avec enthousiasme comme l'un des champions de la cause américaine qui a sauvé les États-Unis de

9. Le cinquième amendement est une disposition de la Constitution américaine qui accorde à tout citoyen le droit de refuser de répondre à l'occasion d'une enquête ou d'un procès, s'il croit, en le faisant, qu'il s'incriminerait. On retrouve l'équivalent de cette disposition dans le Code criminel canadien. Cependant, au Canada, on ne peut y recourir qu'à l'occasion d'un procès criminel où c'est d'ailleurs la pratique courante. *(N. D. L. R.)*

TABLEAU 4

Sur des questions relevant de la sûreté de l'État
les avocats dans une grande étude sont moins prêts à prendre des risques que les avocats à leur compte
même en tenant compte de leur religion

	avocats dans une grande étude				avocats à leur compte			
	protestants (77)	catholiques (20)	juifs (6)	total (103 *)	protestants (30)	catholiques (33)	juifs (35)	total (98 *)
	%	%	%	%	%	%	%	%
attitudes à l'égard de la représentation de témoins dans des causes de sûreté de l'Etat **								
— entière acceptation du rôle traditionnel de l'avocat	48	70	50	52	66	79	63	70
— attitude ambiguë	29	20	33	27	17	3	23	14
— rejet complet du rôle traditionnel	23	10	17	21	17	18	14	16
total	100	100	100	100	100	100	100	100
résolution de l'A.B.A. visant à renforcer les lois relatives à la loyauté et à la sécurité de l'Etat ***								
— entièrement d'accord avec l'A.B.A.	30	25		27	10	27	11	16
— d'accord, avec des réserves	31	40	17	32	30	27	11	23
— en désaccord	18	15	33	20	33	15	46	31
— ne sait pas	13	15	17	13	7	15	6	9
— entièrement en désaccord	8	5	33	8	20	15	27	21
total	100	100	100	100	100	100	100	100

* Six avocats sans préférence religieuse sont éliminés (2 à leur compte et 4 attachés à une étude).

** « Les avocats ne sont pas d'accord sur l'attitude à prendre en ce qui concerne la représentation de témoins dans des causes reliées à la sûreté de l'Etat. Vous a-t-on déjà demandé de représenter des témoins devant la Commission parlementaire sur les activités anti-américaines (*House Un-American Activities Committee*), ou devant la sous-commission du Sénat sur la sûreté de l'Etat (*Senate Internal Security Sub-Committee*) ? » (Si la réponse est affirmative :) « Avez-vous accepté ce rôle ? » (Si la réponse est négative :) « L'accepteriez-vous si on vous le demandait ? » (Enregistrer les commentaires.) Dans la catégorie « entière acceptation » : acceptation sans commentaire, ou commentaires mettant l'accent sur le *devoir* (« Il est de mon devoir en tant qu'avocat de représenter quiconque a besoin d'assistance... » ou « ... a des ennuis »), ou le droit au conseil légal (« Tout le monde a le droit d'être représenté par un avocat »). Dans la catégorie « rejet complet » : volonté nette, sans commentaire, d'éviter ce genre de représentation, ou qualification indiquant une acceptation mitigée du rôle traditionnel de l'avocat en ce qui concerne la protection des droits civils (« Si personnellement je le savais [innocent dans le droit, etc.], je le représenterais » ; « S'il allait invoquer le 5e amendement » ou « S'il essayait de renverser le gouvernement » ou « S'il était un [communiste, bandit, fauteur de troubles, etc.], je ne le représenterais pas »). Toutes les autres réponses dans ce contexte ont été classées : « ambiguës » (« Je représenterai qui me paie », « Je ne suis pas qualifié », « L'étude prendrait la décision »).

*** « Il y a environ un an, l'A.B.A. a adopté une résolution visant à renforcer la législation concernant la loyauté et la sûreté de l'Etat. Les recommandations, si elles devenaient loi, permettraient de renverser les décisions de la Cour suprême dans ces domaines. Quels sont vos sentiments à l'égard de cette résolution ? » En réponse à une autre question sur la partie de la résolution consacrée à des éloges pour le travail de la Commission parlementaire sur les activités anti-américaines et de la sous-commission du Sénat sur la sûreté de l'Etat, les avocats attachés à une étude étaient légèrement plus nombreux à être entièrement d'accord (21% contre 18% ; cette différence se chiffrait à 22% contre 13% si on isolait les protestants), et les avocats à leur compte étaient plus nombreux à être entièrement en désaccord (15% contre 8%).

la subversion. L'image de McCarthy est étonnamment proéminente dans tous les échantillons de notre enquête de 1960, que cette image évoque ou non des sentiments positifs. Vraisemblablement, les m^c^carthyistes en rétrospective qui conservent un souvenir positif du vociférant patriote, en dépit d'un climat politique plus calme, sont des fondamentalistes endurcis de la droite radicale. Tandis que 12 sujets du groupe médian de l'échantillon global avaient déjà confondu son image avec d'autres, probablement grâce à la télévision (« Il a bien eu Costello », « Il a exposé la fraude des *juke-box* »), la plupart des sujets connaissent fort bien McCarthy et ses œuvres, et presque un tiers du groupe médian s'est prononcé sans équivoque en faveur de McCarthy.

La majorité des professionnels qui se trouvent dans une situation d'« homme de l'organisation » se montrent prêts à éliminer la sauvegarde constitutionnelle que représente le 5e amendement, discussion en vogue à l'époque du m^c^carthyisme. Environ 3 ingénieurs sur 4, et ce qui est plus étonnant, plus de la moitié des avocats des grands bureaux, apprécient peu, ou n'apprécient pas du tout le rôle du 5e amendement dans la protection des libertés civiles. De la même façon, les avocats des grands bureaux, en dépit de leur éducation supérieure et de leur plus grande sécurité d'emploi, ne prennent pas de risque quand il s'agit de causes de loyauté et de sécurité ; ils jouent un jeu encore plus sûr que leurs collègues moins privilégiés des petites études. La tolérance verbale à laquelle initient les meilleurs collèges et facultés de droit ne vaut plus lorsqu'une question touche de près la vie professionnelle et que la situation de travail appelle un conformisme qui n'exclut pas l'expression de ferveurs patriotiques.

Dans notre tentative de localiser l'« homme de l'organisation » et de tracer son avenir, nous devons nous poser deux autres questions. Tout d'abord, si la perspective d'une longue hiérarchie qui permet un cheminement professionnel régulier contribue à l'évolution de la mentalité du style « homme de l'organisation », pourquoi donc les professeurs des universités urbaines sont-ils si réfractaires à entrer dans ce moule ? Les universités ne sont pas fortement centralisées, en dépit des règlements nombreux ; l'autonomie des facultés, des départements, des projets est si considérable, et les idéologies et contrôles à l'intérieur des groupes spécialisés sont si forts que la hiérarchie globale s'en trouve même affaiblie. Il semble donc qu'une bureaucratie relativement décentralisée qui regroupe un personnel hautement professionnalisé ne favorise pas l'implantation du style étudié ici. Cette interprétation est confirmée par le contraste que présentent les professeurs d'universités confessionnelles, dont le degré d'orientation professionnelle est faible mais qui s'insèrent par ailleurs dans une hiérarchie qui s'étend du campus au diocèse, à la nation, et enfin, à l'Être suprême.

Si à l'avenir la réaction se fait plus virulente dans le domaine de l'éducation aux États-Unis (et dans d'autres pays technologiquement avancés) et si les hommes politiques et les administrateurs adoptent la ligne dure en imposant de nouvelles structures, alors le modèle hiérarchique autoritaire pourrait s'étendre, à son tour, à l'université qui deviendra un terrain propice à l'infiltration de l'« homme de l'organisation ».

La deuxième question est celle du paradoxe qu'offrent les ingénieurs en typifiant l'« homme de l'organisation » extéro-déterminé. Car, aucun autre groupe

n'est aussi intro-déterminé (*inner-directed*), aussi inspiré par l'esprit d'Horatio Alger. Plusieurs études nous ont prouvé, en effet, que par rapport à ceux qui choisissent les professions libérales, les jeunes gens qui veulent devenir ingénieurs sont extrêmement mobiles, ambitieux, et professionnellement orientés. Ils sont issus de la classe moyenne ; à l'université, ils gagnent leurs études, et par la suite ils se mettent en lice avec ardeur pour décrocher les salaires les plus élevés et les meilleures chances d'avancement ; ils sont facilement autoritaires et arrivistes [10]. Nos données confirment cette description. Mais malgré tout, c'est dans ce groupe que nous avons retrouvé notre « homme de l'organisation » : serait-ce un calviniste perdu dans la « foule solitaire » ? Il semble que l'ambition personnelle forcenée trouve ses racines dans les structures mêmes qui produisent l'extéro-détermination, définie comme un style de vie actif, conformiste et fluide.

Le fait que notre « homme de l'organisation » tende à être religieux ou hyperpatriotique, ou les deux à la fois, sous-entend que le processus d'assimilation sociale des minorités ethno-religieuses amorcé par la modernisation se fait au ralenti chez ces « hommes de l'organisation ». Et alors que leurs modèles d'amitié et d'appartenance se détachent graduellement d'une société fondée sur la parenté et la religion, leur système de croyances peut conserver un fort élément « religieux ». Dans les sociétés libres, leur croyance dans le surnaturel, comme leur croyance dans l'État nation en tant qu'ultime objet d'allégeance, ne les abandonnera pas facilement. Dans les sociétés qui suppriment la religion organisée, des équivalents fonctionnels devraient prendre de l'importance ; l'hyperpatriotisme et le nationalisme devraient gagner du terrain.

Une analyse distincte de la force relative des groupes basés sur la profession, le milieu de travail et l'affiliation religieuse, parmi les professeurs, avocats et ingénieurs de notre échantillon, appuie cette conclusion [11]. Il s'agissait de vérifier certaines hypothèses sur le mode de participation à ces groupes, tel qu'adopté par des ressortissants soit de minorités soit de la majorité et présentant différents degrés d'identification professionnelle et religieuse. Nous avons tout d'abord trouvé que, quelle que soit leur identification religieuse ou professionnelle, les minoritaires dans un contexte donné (*i. e.* les ingénieurs catholiques dans les compagnies protestantes Unico et Diversico ; les avocats juifs et catholiques dans les études protestantes ; les professeurs minoritaires dans les universités urbaines) évitent l'association religieuse et recherchent plutôt l'association basée sur le métier ou le milieu de travail. Il semble que ces hommes se dirigent d'abord vers un contexte majoritaire, laissant tomber en chemin l'identification religieuse et son principal soutien, les amis et parents minoritaires, pour arriver, par la suite, à leur situation actuelle dans la compagnie, l'étude ou l'université. Cette assimilation par les structures est la plus rapide chez les minoritaires dont la carrière exige qu'ils s'intègrent à un groupe occupationnel dominé par des protestants. Mais, et ceci est indispensable si nous voulons comprendre nos « hommes de l'organisation »,

10. La religiosité de l'« homme de l'organisation » est soutenue par son appartenance à un milieu religieux (*religious community*). Environ la moitié des ingénieurs, des avocats d'étude, et des professeurs d'universités confessionnelles nous apprennent que leurs trois « meilleurs amis » ont la même religion qu'eux, contre 39% des avocats à leur compte, et 31% des professeurs d'universités urbaines.

11. Harold L. Wilensky et J. Ladinsky, « From Religious Community to Occupational Group : Structural Assimilation Among Professors, Lawyers and Engineers », *American Sociological Review*, vol. 32, août 1967, p. 541-561.

le processus est lent chez ceux qui se trouvent dans d'autres contextes occupationnels et religieux, particulièrement chez les ingénieurs dont l'identification professionnelle est faible et l'identification religieuse forte, et dans un contexte où communauté de travail et communauté religieuse sont compatibles. Enfin, ces modèles d'amitié et d'appartenance ont très peu à voir avec la pratique religieuse ou la vitalité des croyances. Lorsque nous comparons simultanément nos données sur l'origine du profil de l'« homme de l'organisation » et sur la participation dans le groupe religieux, nous pouvons conclure que l'assimilation structurelle des minoritaires et, de façon plus générale, la laïcisation de la vie moderne sont compatibles avec (1) la survie d'un groupe religieux modérément fort parmi les « hommes de l'organisation » et (2) un renforcement de la religiosité, voire même d'un certain fondamentalisme dans des groupes urbains industrialisés et pourtant loin des vestiges ruraux d'un passé révolu.

Bref, ce que certains socio-psychologues ont appelé la « motivation de la réussite », ce que Reisman et Whyte appellent des « hommes de l'organisation extéro-déterminés », et ce que certains observateurs voient comme un renouveau religieux se trouvent être diverses réactions à une expérience semblable, dans des structures semblables, dans des situations de travail qui offrent des carrières à la fois solides et de grande envergure. Les critiques sociaux qui, comme moi, trouvent fort peu attrayant ce type d'homme moderne doivent prendre soin de le replacer dans une perspective statistique. Il faut voir qu'une minorité seulement de la population nord-américaine travaille dans des entreprises qui sont hautement hiérarchisées, munies d'une lourde machine administrative, dont les unités multiples sont dispersées, et dont la croissance régulière est assurée ; une minorité seulement dans ces endroits ont des carrières qui coïncident avec le modèle ; et même chez ceux qui y correspondent le plus parfaitement, *i. e.* les ingénieurs de Diversico, le style de vie en question n'est adopté que par une minorité, encore que considérable.

Toutefois, si nous avons raison de croire que les postes hautement réglementés et offrant peu de liberté dans les structures hiérarchiques tant de l'industrie, du gouvernement, de l'armée et des Églises absorberont une proportion croissante du capital humain des pays riches, alors le style de vie de l'« homme de l'organisation » ne peut que s'étendre.

Mais à l'encontre de cette tendance, on peut trouver aussi une propension modérée à la professionnalisation, atténuée cependant par les menaces politiques et bureaucratiques qui pèsent sur l'autonomie et l'idéal professionnel. Enfin, quoique l'« homme de l'organisation » ait été le modèle de pointe des dernières années, nous sommes loin d'être certains qu'il dominera la fin du XXe siècle ; les changements encore imprévisibles dans la technologie et l'organisation du travail risquent de le rendre désuet, tout comme l'automobile d'aujourd'hui.

RÉSUMÉ

L'auteur a voulu vérifier s'il existe effectivement un lien entre l'« homme de l'organisation » et une culture extéro-déterminée, concepts que Whyte et Reisman, respectivement, ont rendu populaires. À cette fin, il a choisi trois groupes de professionnels (ingénieurs, avocats et professeurs d'université) qui travaillent dans des entreprises choisies selon qu'elles représentent, de façon décroissante, les caractéristiques de la grande entreprise. Les résultats prouvent qu'il y a correspondance entre le style de vie et le type d'entreprise, un faible niveau de professionnalisme favorisant cette relation. Mais l'homme de l'organisation n'est pas seulement,

comme on l'a décrit, un être conformiste, superficiellement attaché à son travail, aux gens et aux idées ; il est aussi un homme qui ne prend aucun risque, ni avec son chef ni avec son Dieu ni avec sa nation. Toutefois, si l'homme extéro-déterminé ne s'est développé qu'en milieu propice et chez une minorité, cette minorité est importante. Son avenir dépend donc des formes que prendront les structures de l'entreprise et des tendances à la professionnalisation. Les structures hiérarchiques centralisées où les postes sont hautement réglementés favoriseront son éclosion, mais la professionnalisation l'atténuera.

ABSTRACT

[*The New Styles of Life. Microscopic Prediction about the Fate of the Organization Man*] The author desired to verify whether there actually exists a relationship between the organization man and an other-directed culture, concepts which Whyte and Reisman, respectively, made popular. To do this, he chose three groups of professionals (engineers, lawyers and university professors) who worked in enterprises which were chosen to represent the characteristics of big enterprises in decreasing order. The results prove that there is a correspondence between the style of life and the type of enterprise, a low level of professionalism being favorable to this relationship. But the organization man is not only a conformist, superficially attached to his work, to people and to ideas, as he has been described ; he is also a man who takes no risk with his boss, with his God or with his nation. Even if the other-directed man has only developed in propitious circumstances and remains a minority, this minority is important. His future depends on the forms that the structure of the enterprise will take and on the tendencies toward professionalization. Hierarchical, centralized structures, where positions are highly regulated, will be favorable to his development, but professionalization will attenuate it.

RESUMEN

[*Los nuevos estilos de vida. Una predicción microscopica sobre el futuro del hombre de la organización*] El autor se ha propuesto verificar si existe efectivamente una relación entre el hombre de la organización y una cultura extero-dirigida, conceptos que Whyte y Reisman, respectivamente, han hecho populares. Con ese fin, se han escogido tres grupos de profesionales (ingenieros, abogados y profesores de universidad) que trabajan en empresas seleccionadas en función del criterio de que representen, en forma decreciente, las características de la gran empresa. Los resultados prueban que existe una correspondencia entre el estilo de vida y el tipo de empresa, siendo esta relación favorecida por un débil nivel de profesionalización. Pero el hombre de la organización no es solamente, tal como se lo ha descrito, un conformista, superficialmente ligado a su trabajo, a la gente y a las ideas : es también un hombre que no asume ningun riesgo, ni con su jefe, ni con Dios, ni con su nación. No obstante, si el hombre extero-dirigido solo aparece en medio propicio y en una minoría, dida minoría es importante. En consecuencia, su futuro depende de las formas que asumiran las estructuras de la empresa y de las tendencias hacia la profesionalización. Las estructuras jerárquicas, centralizadas allí donde los puestos están rigurosamente reglamentados, favorecerán su floreciemiento, pero la profesionalización lo atenuara.