

Nombreuses sont les entreprises qui produisent et se servent de valeurs organisationnelles pour remplir leurs objectifs de productivité, et de maîtrise des comportements.

Dans notre société « en crise », l'idéologie de l'Organisation forme une sorte de « religion » sécrétant un certain nombre de valeurs qui viennent se substituer aux valeurs religieuses. Sa survie n'est possible que par la reproduction perpétuelle de son système par les individus la composant, c'est-à-dire par l'intériorisation des valeurs organisationnelles.

Les individus se sentent ainsi contributeurs à la réalisation d'un intérêt collectif, et investis d'une mission transcendant leur quotidien, d' « une mission divine » comme l'évoquent Max Pagès et al. dans L'Emprise de l'Organisation.

#### *Problématique de recherche et hypothèses*

C'est cet ouvrage qui constitua le point de départ de la problématique de notre travail de recherche. Appuyée par tout un ensemble d'apports théoriques appliqués au vécu du terrain, ainsi que par les résultats de la pré-enquête, la problématique s'est présentée comme suit : « *Dans notre société actuelle, les individus travaillant dans les grandes entreprises adhèrent et intègrent totalement la culture de l'entreprise, ce qui leur fait passer l'entreprise avant leurs intérêts particuliers, ou en tant qu'intérêts particuliers.* »

Par rapport aux résultats de la pré-enquête nous avons émis trois hypothèses :

- « *La société actuelle est une société en perte de valeurs où les individus sont à la recherche d'une croyance, nous pourrions dire de manière symbolique « religieuse », qui se perd. « La religion de EOPO » a permis de trouver des points de repères auxquels ils peuvent se rattacher.* »
- « *On intègre d'autant plus les valeurs de l'entreprise qu'on a de l'ambition.* »
- « *On intègre d'autant plus les valeurs de l'entreprise qu'on a envie de s'investir dans le travail, et dans la réussite professionnelle élevée.* »

Notre étude s'est déroulée au sein d'une entreprise multinationale d'industrie automobile, que nous avons nommé « EOPO » (« *En l'Organisation Pour l'Organisation* »), dans un souci de confidentialité.

#### *Matériel méthodologique*

Le matériel d'étude a été constitué à partir d'entretiens individuels semi-directifs. Nous avons tout d'abord mis en place 2 grands groupes (« *Cadres* »/ « *Etams* »), que nous avons divisé ensuite en 3 sous-groupes chacun (« *Cadres membres du Comité de Direction* », « *Cadres Chefs de Service* », « *Cadres simples* »/ « *Etams potentiellement cadres* », « *Etams seniors* »,

« *Etams jeunes* »). La phase de pré-enquête a visé à interroger un individu dit « témoin » par sous groupe, tandis qu’au cours de la phase de l’enquête nous avons voulu interroger cinq individus par sous-groupe.

Notre outil de recherche étant l’entretien individuel semi-directif, comportant un certain nombre de dimensions évaluées sous forme d’items (perception des valeurs de l’entreprise, ambition professionnelle, investissement dans le travail, réussite professionnelle), notre étude a été qualitative.

#### *Résultats*

Au vue des analyses des différents résultats, nous avons constaté que ce soit au niveau de la perception des valeurs de l’entreprise ou de la définition des différentes dimensions professionnelles, qui constituent également une partie intégrante des valeurs, que les eopoiens se divisaient en groupes bien distincts à mettre en lien avec la position hiérarchique dans l’Organisation, à savoir l’appartenance statutaire.

Ainsi, les sous-groupes « *Cadres membres du Comité de Direction* » et « *Cadres Chefs de Service* » font ressortir dans leurs entretiens uniquement des valeurs positives. Le second de ces sous-groupes abordent la définition des valeurs de l’entreprise par la réalisation des intérêts de l’Organisation.

Les sous-groupes « *Cadres simples* » et « *Etams jeunes* » mettent en avant une distinction claire entre des valeurs positives et des valeurs négatives.

Le sous-groupe « *Etams potentiellement cadres* » donne l’impression de vivre les valeurs d’EOPO dans une grande souffrance par une mise à l’écart de leur groupe statutaire.

Le sous-groupe « *Etams potentiellement cadres* » fait part d’une sorte de désengagement vis-à-vis des valeurs de l’entreprise, leur capital de compétence étant dépassé.

Contrairement à ce que l’on aurait pu penser il n’y a pas d’homogénéité à l’intérieur d’un même statut. Cependant les deux premiers sous-groupes de la catégorie « *Cadres* » présentent un réel enthousiasme pour les valeurs de EOPO, qu’ils disent épanouissantes.

Notre étude a permis d’aborder un point complémentaire qui ne l’avait pas été par Max Pagès et al. dans L’Emprise de l’Organisation, celui de l’intégration des valeurs de l’Organisation en fonction de la catégorie statutaire.

La vie en entreprise nous est apparue sous un autre angle, différent de celui qui se laisse vulgairement apercevoir, par les liens d’attachements qu’elle construit avec ses collaborateurs.

Laura Sadowski