

Appel à communications

Partis politiques et changement : tentatives de rapprochements théoriques autour d'une notion incertaine

Date limite pour proposer une communication : 16 février 2007

Responsables scientifiques :

Thierry BARBONI, ATER et doctorant en Science politique (CRPS, Paris I)

Djamel MERMAT, ATER et docteur en Science politique (CERAPS, Lille II)

But de l'« atelier »

Identifier une méthode capable de transcender des cadres théoriques apparemment irréductibles les uns aux autres, avec pour principal objectif de résoudre l'équation du changement pour les organisations partisanes.

A rebours des hypothèses défendues par les tenants de la « déclinologie »¹, les partis politiques ont fait preuve d'une indéniable adaptabilité face à un monde contemporain en profonde mutation. En témoigne le renouveau dans ce domaine des approches organisationnelles. « Partis de cadre moderne »², « électoral-professionnel »³ ou bien encore « cartel »⁴, autant de modélisations qui, malgré l'évolutionnisme sous-jacent à toute tentative taxinomique, tendent à souligner les modalités d'adaptation des organisations partisanes aux défis qu'affronte aujourd'hui l'idée de représentation politique. Dès lors, la question se pose de savoir comment chacun des partis français et européens, intègre la nécessité d'une réelle évolution, et comment il la traduit par rapport à son organisation. En effet, la problématique du changement apparaît comme une « constante » pour les partis politiques.

- *L'interrogation demeure : comment examiner rigoureusement et concrètement les différents déterminants du changement organisationnel ? N'a-t-on pas alors atteint, à travers cette question du changement partisan, une des limites des modélisations idéal-typiques ?*

Un éclairage nouveau, tenant compte des évolutions en cours, de la notion même de changement devient une nécessité, si l'on souhaite actuellement saisir la complexité de l'ingénierie organisationnelle. Car derrière le terme de « changement » se cachent deux acceptions complémentaires certes, bien que différentes dans leur essence :

- Le changement se réfère d'abord à une série de variables qui pèsent sur l'organisation. Ces variables renvoient à la source du changement, interne ou externe, ou à sa forme incrémentale ou discontinue, voire à sa trajectoire contrôlée ou contingente.

- Mais le changement peut aussi être considéré comme un processus, en vertu duquel un parti passe d'une forme d'organisation à une autre, ou tout au moins tente d'adapter - ou non - son organisation pour tenir compte des évolutions, nombreuses, qu'il doit affronter.

L'interpénétration de ces deux perspectives rend d'emblée floue la notion de changement et complexifie l'analyse des partis politiques. De ce point de vue, la contribution d'Angelo Panebianco peut

¹ Lawson K., Merkl P. H., *When parties fail : emerging alternative organizations*, Princeton, Princeton University Press, 1988.

² Koole R., « Cadre, catch-all or cartel ? A comment on the notion of the cartel party », *Party Politics*, vol. 2, n°4, 1996, p. 507-523.

³ Panebianco A., *Political parties : organization and Power*, Cambridge, Cambridge University Press, 1988 [1^{ère} éd. : 1982].

⁴ Katz R. S., Mair P., « Changing models of party organization and party democracy. The emergence of the cartel party », *Party Politics*, vol. 1, n°1, 1995, p. 5-28.

être considérée comme essentielle, à la fois en ce quelle synthétise la complémentarité des deux types de réponses apportées par l'analyse organisationnelle et les difficultés à les identifier clairement. Dans son ouvrage classique⁵, l'auteur propose d'abord un « modèle synthétique du changement » avant d'en conclure à l'émergence d'un nouveau type de parti, le parti « électoral-professionnel ». Mais, à l'image de cette modélisation, toutes les tentatives des théories organisationnelles se heurtent cependant aux difficultés empiriques de l'analyse du parti.

- ***Par conséquent, notre démarche se propose de procéder à un renversement méthodologique : le changement partisan doit être considéré ici non plus comme un moment d'ajustement mais bien comme un résultat à partir duquel il deviendra possible d'évaluer la pertinence empirique d'un modèle théorique.***

Les théories organisationnelles ont en effet trop tendance à envisager le changement soit comme origine, soit comme produit des évolutions qui marquent le parti. Dans ces conditions, il devient difficile d'établir une distinction opératoire entre ce qui change dans le parti et ce qui le fait changer.

- ***C'est pourquoi, à ce découpage en deux phases, il nous semble préférable d'opter pour une démarche en trois temps : causes du changement, processus d'intégration/ou non de ce changement, et enfin conformation éventuelle à un modèle organisationnel pas encore complètement révélé. A notre sens, seul ce renversement méthodologique permet d'éviter de se heurter aux limites d'une approche relevant d'une simple confrontation entre les propriétés d'un modèle et la réalité empirique.***

La problématique du changement organisationnel, ainsi saisie, pose alors trois questions principales : que changer ? Comment ? Pourquoi ? La première interrogation insiste sur la détermination des différentes composantes du système organisationnel qu'il est possible de transformer. La seconde question concerne la mise en œuvre même du changement. Se demander « pourquoi ? » c'est s'intéresser au diagnostic stratégique qui se décline en termes d'opportunités ou de risques. La recherche des moyens qui nous mettront en capacité de dissocier clairement origines et conséquences du changement, au-delà de l'impression habituelle d'enchevêtrement des mécanismes organisationnels et des acteurs du parti, constitue donc un axe prioritaire de cet « atelier ». A ce sujet, un des apports du modèle des partis cartels, élaboré par R. S. Katz et P. Mair, consiste à ne pas poser une sorte d'aboutissement dans l'évolution des partis politiques et encourage en cela toute initiative visant à analyser le changement partisan *in situ*⁶. Néanmoins, à l'image de leurs devanciers, ces auteurs se privent aussi trop souvent d'analyser les partis dans leur singularité pour mieux les intégrer à leur schéma. Or, comme nous le verrons, si politique volontariste de changement il y a, elle sera conduite et ajustée au cas par cas selon un certain nombre de principes et de caractères spécifiques que nous aurons définis à l'étape précédente.

- ***L'« atelier » se donne donc comme but de saisir ce que « faire partie et faire le parti » signifie. Cela suppose d'abord d'interroger les outils pertinents pour déceler et expliquer le changement. Cela implique également d'accorder toute leur place à l'histoire et à la culture des organisations partisans. Ces questionnements permettront enfin d'identifier les contraintes qui pèsent sur les acteurs partisans et les marges de manœuvre dont ils disposent.***

Dépasser le cadre de l'analyse organisationnelle pour mieux en apprécier les évolutions, renvoie à la dernière préoccupation de cet « atelier » : savoir si l'organisation partisane peut être analysée séparément et pour elle-même, ou s'il ne conviendrait pas mieux, dans une démarche compréhensive, de réinsérer l'organisation dans l'ensemble des relations sociales qu'elle exprime et représente. Autrement dit, faut-il postuler que les organisations partisans sont en elles-mêmes le moteur du changement ou que les formes de l'organisation représentent en fin de compte une objectivation des contraintes multiples

⁵ Panebianco A., *Political parties : organization and Power*, op. cit.

⁶ Cf. Mair P., « Myths of electoral change and survival of traditional parties », *European journal of political research*, 1993, 24, p. 121-134. Voir R. S. Katz et P. Mair, « Changing models of party organization and party democracy : the emergence of the cartel party », op. cit., et Blyth M., Katz R., « From catch-all politics to cartelisation : the political economy of the cartel party », *West European Politics*, 2005, vol. 28, n°1, pp. 33-60.

affrontées par les membres du parti ? Résoudre cette inconnue c'est répondre à la question de savoir quelle posture adopter par rapport aux modèles partisans élaborés et en même temps réinscrire l'analyse empirique dans une volonté de confrontation à ces modèles. Pour saisir ce cheminement vers le changement, il convient de rechercher dans d'autres disciplines (sociologie des médias, perspective transitionnelle...) des apports théoriques susceptibles d'éclairer sous un angle différent le processus d'adaptation des organisations partisans.

Quatre interventions ont déjà été prévues

T. BARBONI (CRPS - Paris 1), « *S'adapter au changement : le cas du Parti socialiste français étudié à partir de la notion de configuration partisane* ».

Xavier GARCIA (ERMES - Université de Nice Sophia-Antipolis), « *Une transition partisane : le Parti travailliste britannique (1979-2006)* ».

D. MERMAT (CERAPS - Lille 2), « *Le Parti communiste français et ses changements : comment subvertir une forme ancienne ?* ».

Laurent OLIVIER (IRENEE - Nancy 2), « *Nouvelles procédures participatives et changements dans l'organisation partisane. Le cas de l'UMP* ».

Ont accepté de discuter ces interventions

Alexis MASSART (*Mcf en Science politique à la Faculté catholique de Lille*).

Michel HASTINGS (*Professeur à l'Institut d'Etudes Politiques de Lille*) (*sous réserve de confirmation*).

L'appel reste ouvert à un(e) dernier(e) intervenant(e). Dans un souci d'équilibre et de comparaison, les projets de communication sur les partis de droite, comme sur les partis étrangers, sont fortement encouragés. Cependant, les responsables de l'atelier étudieront avec le plus grand soin toutes les propositions qui leur seront faites, notamment celles émanant de doctorant-e-s. Chaque proposition (deux pages environ présentant clairement : problématique, principales hypothèses, terrain et méthodologie) doit être adressée à

Thierry.Barboni@malix.univ-paris1.fr **ou** djamel.mermat-2@univ-lille2.fr.

Date limite d'envoi des propositions de communication : le 16 février 2007 à minuit.

La sélection s'opérera courant février, et le résultat sera connu le 27 février.

La version définitive de la communication retenue (à nous transmettre le 20 mai au plus tard), ne devra en aucun cas excéder 50 000 signes (notes et espaces compris).