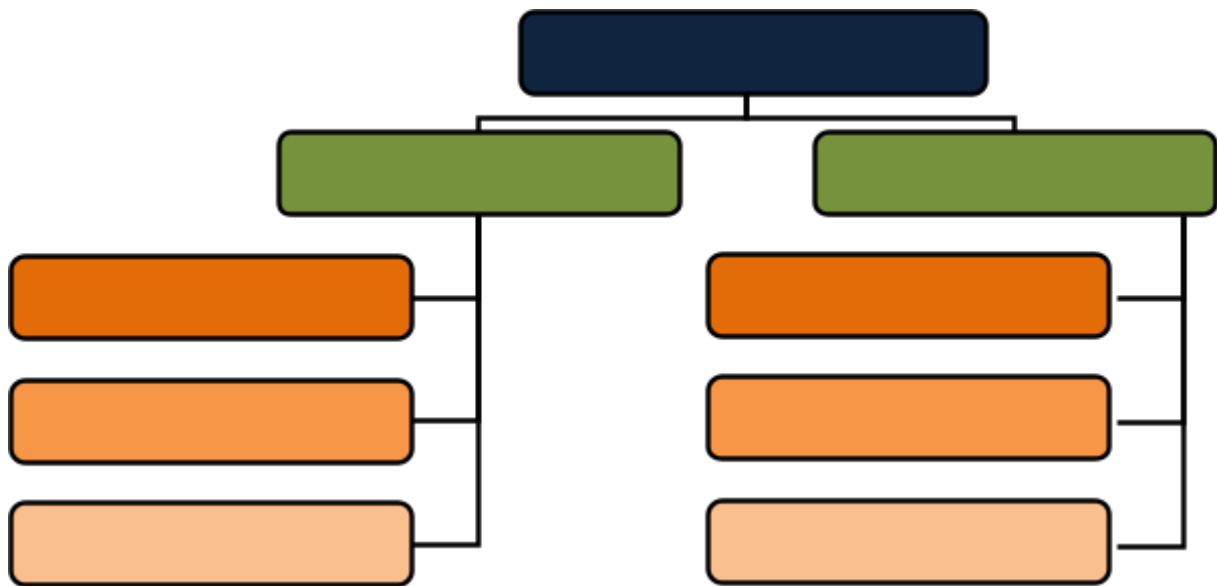


INTRODUCTION



PARTIE I : L'APPROCHE NON ECONOMIQUE DES ORGANISATIONS

L'école classique :

Contexte :

- ♦ Révolution industrielle amorcée au 18ème siècle et concentration des moyens de production favorisent l'émergence d'une nouvelle forme de production.
- ♦ Le secteur industriel attire une main d'œuvre agricole nombreuse, peu adaptée à la production technique et qu'il va falloir intégrer.

Auteurs :

Taylor (1856-1930) :

- ☐ Théorie de la gestion scientifique du travail
- ☐ Fait son départ depuis deux points : la certitude que la science peut résoudre tous les problèmes et l'inefficacité de la gestion de la production.
- ☐ Défend l'idée que l'amélioration de la productivité passe par l'amélioration du rendement de l'ouvrier au travail => mise au point de méthodes fondées sur une analyse scientifique des tâches.
- ☐ Dégage 4 règles à respecter pour gérer de façon optimale une entreprise :

- + Détermination d'une et une seule méthode d'exécution des tâches pour une gestion optimale de l'entreprise
- + Sélection des ouvriers selon pour les tâches à effectuer
(Comment ? A travers une analyse réalisée par les bureaux des méthodes créées spécialement pour l'analyse des gestes des ouvriers, de leur fatigue et de leur temps de récupération et de définir les conditions optimales de réalisation d'une tâche.)
- + Division du travail et des responsabilités (Responsabilités de l'ouvrier et du manager bien définis)
- + Structure d'organisation bien déterminée assurant une bonne coopération optimale entre l'ouvrier et son supérieur

Fayol (1841-1925) :

- ☐ Théorie administrative
- ☐ Reprend le concept de l'hierarchie (Capacité administrative en haut et Capacité productive en bas)

- ☐ Classe les activités de l'entreprise en six catégories d'activités: techniques, commerciales, financières, comptables, sécuritaires et administratives (Cette dernière est considérée comme la plus importante car c'est elle qui déroule le bon fonctionnement de l'organisation et c'est la seule qu'un dirigeant ne peut accorder à une autre personne.)

- ☐ Décomposition de cette dernière activité (administrative) en 5 groupes d'opérations :
 - + Prévoyance (Prévoir l'avenir pour pouvoir le préparer par un programme d'action.)
 - + Organisation (Construction d'une structure avec une définition claire des responsabilités)
 - + Commandement (Assurer le fonctionnement de l'organisation)
 - + Coordination (de tous les actes de l'entreprise)
 - + Contrôle (Afin de vérifier si tout est conforme au programme, aux ordres, aux principes.)

Critiques à propos :

L'école des ressources humaines :

Contexte :

La crise de 1929 => mouvement de contestation de la pensée classique et de son rationalisme.

L'école des relations humaines vient alors pour critiquer l'école classique (Se limitant à l'étude de l'organisation technique du travail, négligeant la nature humaine du travail, les motivations et démotivations des salariés, etc.)

Elle étudie l'attitude des hommes au travail, leur psychologie et le comportement des groupes de travail. Elle accorde donc à la dimension humaine de l'entreprise une place essentielle.

Auteurs :

Mayo (1880-1949) :

- ☐ Fait appel à l'expérience dénommée « HAWTHORNE »
 - => - Expérience faite au sein de l'usine HAWTHORNE, dont elle prend le nom, appartenant à la société WESTERN ELECTRIC.
 - Première expérience concernant un facteur de travail (variation de luminosité au sein du lieu de travail)
 - Expériences misant en valeur plusieurs facteurs (durée du travail, les temps de repos, le système de rémunération, etc.)
 - Résultat = - Les conditions sociales sont ceux qui influencent plus la productivité
 - La cohésion, les relations avec le responsable et les membres du groupe favorisent la hausse de la productivité.
 - La rémunération n'est pas la seule forme de motivation
- ☐ Arrive à conclure qu'il existe une forte corrélation positive entre les facteurs psychologiques du salarié lié à son travail et la productivité

Douglas McGregor (1906-1964) :

- ☐ Présente la dimension humaine de l'entreprise
- ☐ Elabore deux théories opposées l'une à l'autre (Théorie X et Théorie Y) présentant deux méthodes pour « gérer » l'homme :

- Théorie X :

L'individu éprouve une répugnance pour le travail

L'individu préfère être dirigé

L'individu devrait être menacé et contrôlé pour accomplir les tâches accordées

- Théorie Y :

L'individu éprouve une envie pour travailler

L'individu est capable de s'auto-diriger

L'individu est capable de s'autocontrôler

Critiques à propos :

La théorie de la contingence :

A propos de la théorie :

- ☐ Ces théories contingentes concernent en l'occurrence les évolutions majeurs de la structure sur l'environnement (technologie – commerce)
- ☐ Opposition totale ou partielle face à l'idée du « One Best Way », du fait qu'il existe une structure préférable à toutes les autres (Théorie classique)
- ☐ Apport d'un nouvel éclairage participant ainsi à l'avancée des théories de l'organisation (Variables internes – Variables externes)

Auteurs :

Joan Woodward (1916-1971)

- ☐ Pionnier de la théorie de la contingence
- ☐ S'inspirant des théories élaborées par Fayol et Taylor, il arrive à ce que le « Best Way » n'existe pas
- ☐ Conclut que La structure de l'organisation dépend principalement du caractère du processus de production

Paul Lawrence et Jay Lorsch

- ☐ Confirment l'idée de Woodward (Pas de « One Best Way »)
- ☐ Interviennent dans le cadre du concept des variables externes (L'environnement externe constitue la contingence principale de l'organisation)
- ☐ Développent deux idées majeures :
 - Différenciation : différences entre les divisions d'une organisation, sa segmentation en sous-systèmes.
 - Intégration : collaboration entre les différentes unités.
- ☐ Concluent, après les différentes expériences réalisées, que la performance de l'organisation dépend du degré de conformité de chaque sous système de l'organisation aux exigences de l'environnement

Critiques à propos :

PARTIE II : LES THEORIES ECONOMIQUES DES ORGANISATIONS

(A savoir que cette approche est une approche individualiste, elle diffère de la première dans le fait où l'organisation apparaît comme un ensemble social d'individus dont les objectifs diffèrent)

La théorie behavioriste et la rationalité limitée

A propos de la théorie :

- ☐ Elaborée principalement par CYERT et MARCH
- ☐ Rejette la conception habituelle de la rationalité
- ☐ Défend plusieurs idées :
 - L'organisation n'est en réalité qu'un lieu de coalition interactive de différents groupes d'individus aux objectifs conflictuels
 - La concurrence et la différence au sein de l'organisation permettent de tirer le maximum de ses ressources
 - la multiplicité des objectifs : objectifs de stocks, de production, de vente, de parts de marché et de profit. Une multiplicité entraînant une concurrence entre les groupes et tirant ainsi la barre de rentabilité des ressources de l'entreprise

Critiques :

