

Théorie des Organisations

Ce cours vous est proposé par Audrey Portes, Assistant Professor à Montpellier Business School et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Comment étudier ce cours ?

Bienvenue dans ce cours de Théorie des Organisations.

Ce cours est composé d'une introduction et de 5 **chapitres**. Chaque leçon contient le **VIDEOCOURS**, sa **TRANSCRIPTION**, un **QUIZ**. Chaque chapitre contient un **EXERCICE**.

La transcription du VIDEOCOURS est consultable et téléchargeable au format PDF.

Les énoncés et corrections des quiz et exercices sont consultables et téléchargeables au format PDF.

Une **bibliographie** et une présentation de l'auteur sont consultables et téléchargeables au format PDF.

Nous vous invitons à étudier les VIDEOCOURS, effectuez ensuite les QUIZ pour tester vos connaissances. En synthèse, nous vous proposons des EXERCICES pour mettre en applications vos connaissances.

Objectifs généraux du cours

L'objectif de ce cours est de former les apprenants aux bases de la théorie des organisations. Ce cours propose de comprendre le fonctionnement des organisations à travers l'étude de grands courants de pensées. Les expérimentations à l'origine des théories fondatrices qui expliquent le fonctionnement des organisations ainsi que leurs apports sont abordés. Ceci afin de donner aux apprenants les clés permettant d'évoluer au sein de différents types d'entités telles que les entreprises.

Sommaire

Chapitre 1 : Les organisations

Leçon 1 : Définir la théorie des organisations. Cette leçon permet de définir la théorie des organisations, son utilité, ses origines.

Leçon 2 : Définir une organisation. Cette leçon permet d'aborder les différentes définitions, représentations et caractéristiques des organisations. Les conditions d'apparition d'une organisation sont également abordées.

Leçon 3 : Classifier les organisations. Cette leçon aborde les différents types d'organisations et la façon dont elles peuvent être classifiées. Les composantes de l'organisation sont également abordées.

Chapitre 2 : L'école classique

Leçon 1 : L'organisation scientifique du travail. Cette leçon aborde divers courants de pensées appartenant aux théories classiques : le Taylorisme, le Fordisme et le Toyotisme. L'organisation scientifique du travail est expliquée.

Leçon 2 : L'organisation administrative du travail. Cette leçon s'intéresse à l'organisation administrative du travail et aborde la pensée de Fayol.

Leçon 3 : La théorie de la bureaucratie. Cette leçon aborde la théorie de la bureaucratie de Weber. Ses origines, ses constats et ses apports.

Chapitre 3 : L'école des relations humaines

Leçon 1 : Les fondements des théories des relations humaines. Cette leçon aborde les origines et la naissance des théories des relations humaines.

Leçon 2 : Les styles de management. Cette leçon propose de spécifier les différents styles de management existants au sein de l'école des relations humaines.

Leçon 3 : L'influence du groupe. Cette leçon s'intéresse à l'influence des groupes au sein des organisations. Quels rôles jouent-ils dans la prise de décision ?

Leçon 4 : Les théories de la motivation. Cette leçon aborde les théories des motivations et explique en quoi les besoins représentent un élément central de l'école des relations humaines.

Chapitre 4 : Les théories managériales des organisations

Leçon 1 : L'approche systémique des organisations. Cette leçon propose de définir la théorie des systèmes et l'approche socio-technique des organisations.

Leçon 2 : Les théories de la contingence structurelle. Cette leçon aborde les théories de la contingence structurelle comme théorie managériale des organisations.

Leçon 3 : Les configurations structurelles de Mintzberg. Cette leçon spécifie quelles sont les types de structures qui existent au sein des organisations selon Mintzberg.

Leçon 4 : La prise de décision. Cette leçon s'intéresse aux liens entre organisation et théorie de la décision.

Leçon 5 : Les approches économiques. Cette leçon s'intéresse aux liens entre organisation et approches économiques et contractuelles de l'organisation.

Chapitre 5 : Les approches contemporaines des organisations

Leçon 1 : Les approches sociologiques des organisations. Cette leçon fait le point sur les approches sociologiques permettant d'expliquer le fonctionnement des organisations.

Leçon 2 : Les approches psychosociologiques des organisations. Cette leçon fait le point sur les approches psychosociologiques permettant d'expliquer le fonctionnement des organisations.

Leçon 3 : La théorie socio-économique et l'organisation qualifiante. Cette leçon fait le point sur les théories socio-économiques permettant de mieux comprendre les organisations mais aussi sur l'idée d'organisation qualifiante.

Leçon 4 : L'organisation Lean. Cette leçon explique les caractéristiques d'une organisation lean.

Leçon 5 : L'organisation apprenante ou intelligente. Cette leçon propose des clés pour comprendre ce qu'est une entreprise intelligente.

Leçon 6 : L'organisation libérée. Cette leçon aborde la notion d'entreprise « libérée » et explique les apports de cette vision de l'organisation.

Métadonnées

Publics cibles

Pour les étudiants de licence au master. Pour les professionnels en management.

Domaines

Management

Mots clés

Organisation, management, économie, gestion

Durée en équivalent heures de cours

30h

Auteur

Audrey Portes

Édition

AUNEGe

Références

Comment citer ce cours ?

Théorie des organisations, Audrey Portes, AUNEGe (<http://aunege.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.