

Théorie des organisations

Définir la théorie des organisations

Ce cours vous est proposé par Audrey Portes, Assistant professor et enseignant-chercheur en Sciences de Gestion, Montpellier Business School, et par AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule.....	2
Pourquoi étudier la théorie des organisations ?.....	2
Répondre à des questions.....	2
Améliorer la prise de décision	3
Limiter les confusions	3
Qu'est-ce qui est étudié en théorie des organisations ?	4
A quel moment est née la théorie des organisations ?.....	5
Quelles sont les origines et influences de la théorie des organisations ?	5
Quels sont les grands courants de pensée de la théorie des organisations ?	6
Faut-il réellement définir les organisations ?	7
Est-ce la fin de l'organisation ?.....	8
Références	8

Préambule

L'objectif de la discipline est de comprendre les organisations afin de pouvoir agir dans le futur. La gestion a pour but principal d'étudier le fonctionnement des organisations au sens large afin de pouvoir prédire des actions et des stratégies qui permettront à l'avenir d'être plus performant.

*« Mieux comprendre les organisations permet d'agir,
ce qui est le but de la gestion »*

(Landrieux-Kartochian, 2020)

Nous allons appréhender ici les origines de la théorie des organisations et les différents courants de pensée qui l'influencent.

Pourquoi étudier la théorie des organisations ?

Répondre à des questions

Il est nécessaire d'étudier la théorie des organisations pour répondre à un certain nombre de questions.

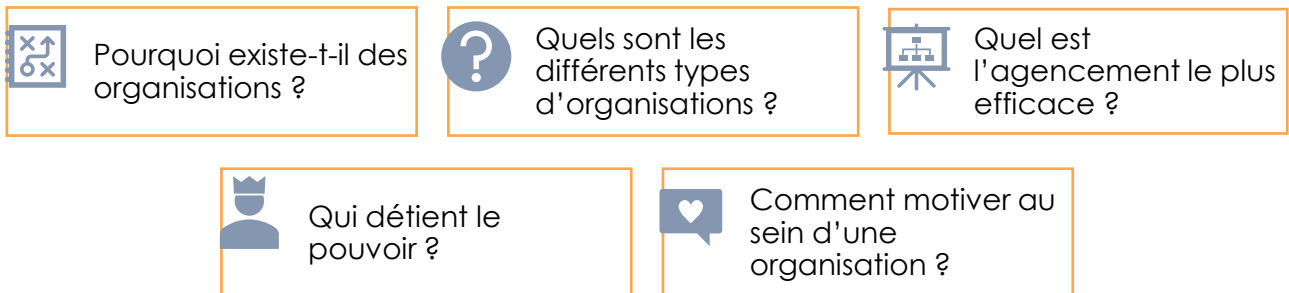


Figure 1. Étudier la théorie des organisations

- Pourquoi est-ce que les organisations existent réellement et quelle est leur finalité ?
- Quels sont les types d'organisation, peut-on les classer, les catégoriser ?
- Existe-t-il des agencements et des façons de fonctionner plus efficaces que les autres au sein des organisations ?
- Qui détient le pouvoir au sein des organisations ? Quelle est la meilleure façon de gérer une organisation ?
- Quels sont les éléments qui peuvent motiver les participants, les individus au sein d'une organisation ?

Améliorer la prise de décision

Nous étudions la théorie des organisations afin de comprendre le **fonctionnement des organisations** et pour faire en sorte que ce fonctionnement amène plus de **performance**.

Nous les étudions également afin de prendre conscience **de ce qui influence nos comportements et nos décisions** (environnement, traits personnels, etc.).

L'idée est aussi de comprendre le **management**. En d'autres termes, de savoir comment **motiver, gérer, « organiser »** les individus au sein d'une même entité.

Finalement, la théorie des organisations nous donne des clés afin d'apprendre à **gérer** des situations de gestion (conflits, changements au sein de l'organisation, etc.) et pour améliorer la **prise de décision** dans un environnement dynamique, évolutif.

Limiter les confusions

Étudier la théorie des organisations est primordial afin de limiter les confusions concernant ces mêmes organisations.

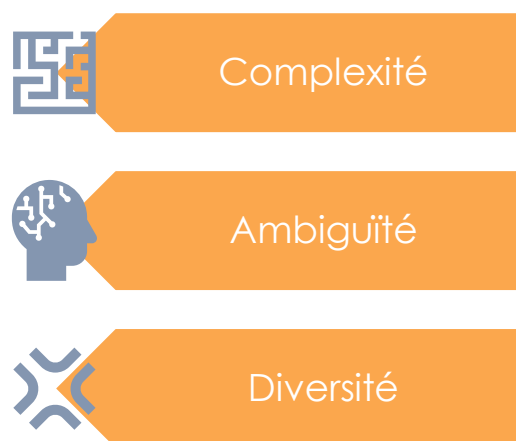


Figure 2. Limiter les confusions en théorie des organisations

Il existe une absence de consensus dans les définitions des organisations. Cela pour différentes raisons.

- **Complexité** : de nombreuses disciplines s'intéressent à ce qu'est une organisation et chacune y porte une vision différente.
- **Ambiguïté** : le mot « organisation » désigne à la fois une entité, une action (l'action « d'organiser ») et un procédé, une méthodologie.
- **Diversité** : il existe de nombreuses organisations, toutes très différentes les unes des autres comme des syndicats, des écoles, des associations, des entreprises, etc.

Pour l'ensemble de ces raisons, la théorie des organisations est un outil précieux afin d'évoluer dans la société actuelle.

Qu'est-ce qui est étudié en théorie des organisations ?

« *Améliorer l'efficacité du fonctionnement des entreprises en le rationalisant* »

(Desreumaux, 2015)

L'objectif en théorie des organisations est de **comprendre comment améliorer le fonctionnement de différentes entités** et en particulier des entreprises, cela de façon rationnelle. C'est-à-dire en planifiant, en organisant les choses de façon à accroître l'efficacité globale de chaque action.

Nous étudions en théorie des organisations 5 grandes questions selon Desreumaux (2015). Ces questions dépendent toutes les unes des autres.

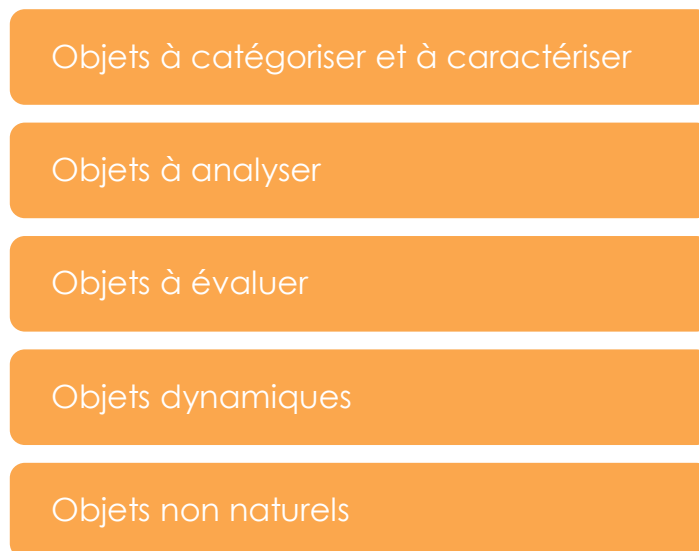


Figure 3. Les 5 grandes questions pour l'étude de la théorie des organisations

- **Les organisations sont des objets à catégoriser et à caractériser.** La question à laquelle nous souhaitons répondre ici est : quelle est la nature de l'organisation ?
- **Les organisations sont des objets à analyser.** Comment fonctionnent-elles ?
- **Les organisations sont des objets à évaluer.** Que produisent les organisations ? Quelle est leur efficacité ? Leur performance ?
- **Les organisations sont des objets dynamiques.** Comment les organisations évoluent-elles ? Quel est le cycle de vie des organisations ?
- **Les organisations sont des objets non naturels.** Comment expliquer leur existence ? Que représentent les organisations ?

A quel moment est née la théorie des organisations ?

La théorie des organisations est apparue, suite à la révolution industrielle, au XIX^{ème} siècle, avec l'essor de l'industrie et le développement des grandes entreprises. A ce moment-là, il y eut de grands changements dans la structure de la population active. Cela marque le déclin des patrons / propriétaires au profit des ingénieurs.

Dans les années 1950, des revues académiques sont créées avec la théorie des organisations comme objet d'étude. C'est ensuite en 1980 que la théorie des organisations prend véritablement de l'ampleur et devient un domaine de recherche à part entière. Elle se distingue alors des autres sciences sociales et s'établit comme discipline.

Quelles sont les origines et influences de la théorie des organisations ?

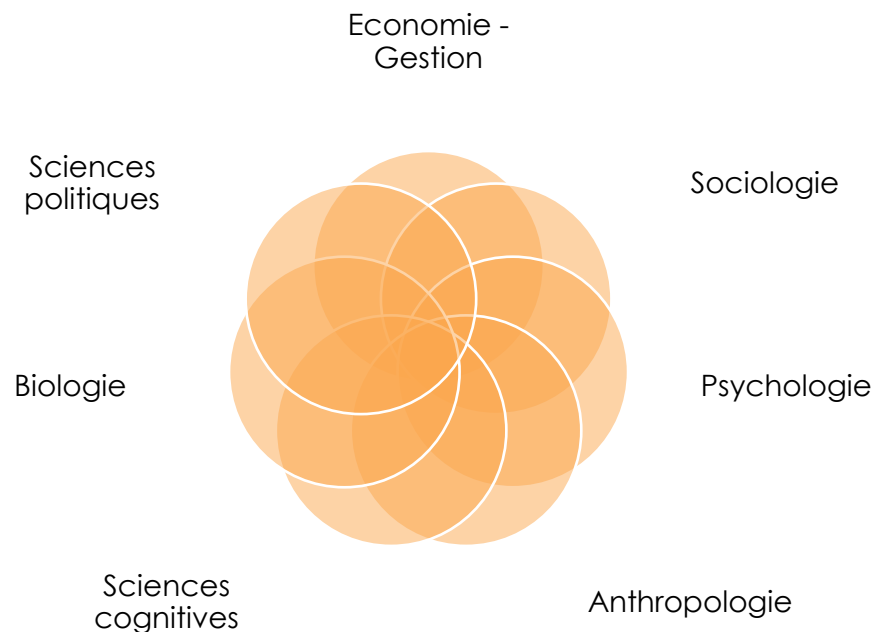


Figure 4. Les origines et influences de la théorie des organisations.

La théorie des organisations est une discipline en soi mais elle est largement **influencée par d'autres sciences sociales**. Elle intègre un certain nombre d'apports issus de ces autres champs d'études.

Certains apports, assez importants pour être notifiés, sont énumérés ci-dessous.

- **L'économie / gestion** place l'organisation dans l'économie de marché, s'intéresse à l'évolution des organisations, à l'amélioration de la performance et à l'influence de l'environnement.
- **La sociologie** s'intéresse aux questions de hiérarchie, au changement d'identité des organisations.
- **La psychologie** propose des apports quant aux théories de la motivation et du leadership et étudie l'influence de la dynamique des groupes.
- **L'anthropologie** apporte un certain nombre d'idées nouvelles concernant la problématique de la culture par exemple.
- **Les sciences cognitives** influencent la théorie des organisations en apportant des éléments nouveaux concernant les modèles de décision et avance l'idée d'une rationalité limitée.
- **La biologie** propose une approche systémique des organisations et influence la discipline en ce sens.
- **Les sciences politiques** proposent des éléments de réponse quant aux problématiques liées au pouvoir.

Quels sont les grands courants de pensée de la théorie des organisations ?

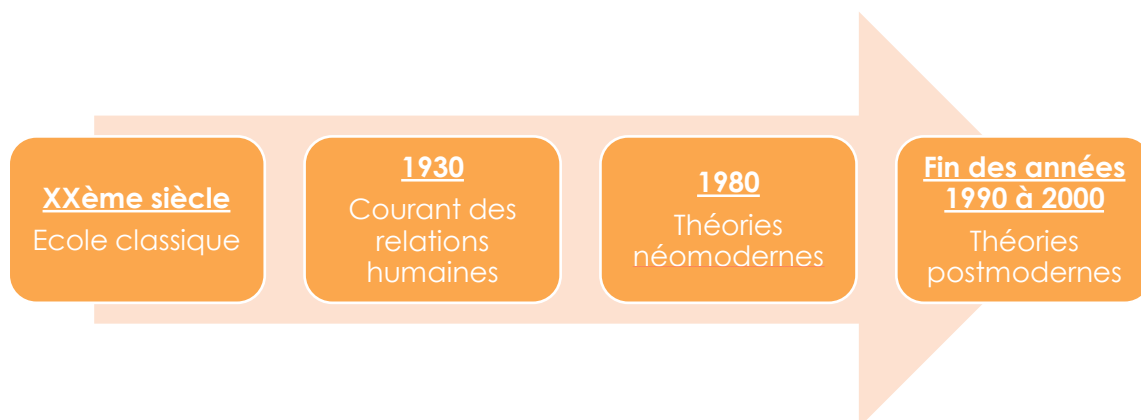


Figure 5. Les grands courants de pensée de la théorie des organisations

Différentes **écoles de pensées** se sont succédées en théorie des organisations afin d'expliquer au mieux les fonctionnements, les prises de décisions, etc. Chaque nouveau courant de pensée ne supprimant pas les idées du précédent mais **l'enrichissant de nouveaux paradigmes**.

L'école classique qui est apparue courant du XXème siècle voit les individus au sein de l'organisation comme des êtres rationnels, motivés par des éléments économiques. Ce courant de pensée souhaite avant tout organiser la production et proposer des solutions, des façons de fonctionner permettant d'être le plus performant possible.

Avec le courant des **relations humaines**, une nouvelle approche est proposée. Celle de **l'entreprise sociale** où les décisions des individus au sein de l'organisation ne sont pas seulement

prises en fonction de logiques et motivations utilitaires mais aussi avec l'influence d'éléments sociaux (faire partie d'un groupe, besoin de reconnaissance, etc.)

L'**époque néo-modernes** met en exergue l'importance de la rationalité limitée et l'époque **post-moderne** propose une perspective très critique des courants de pensée précédents en renouvelant l'approche des organisations et en proposant de *libérer l'individu* (lui laisser plus d'autonomie par exemple).

Faut-il réellement définir les organisations ?

Ainsi, la théorie des organisations a pour objectif de **donner un cadre, de définir les conditions de performance d'entités hiérarchisées** telles que les entreprises.

La théorie des organisations désire, comme l'indique Williamson (1998) ci-dessous, créer des prédictions quant au bon fonctionnement des organisations.

« Une science des organisations est une science qui n'est pas restée abstraite et confinée dans des manuels. Elle traite de phénomènes empiriques et réels et génère des prédictions. »

(Williamson, 1998)

Toutefois, certains auteurs s'évertuent à dire qu'il n'est pas nécessaire de définir les organisations car elles n'existent pas réellement.

« Les organisations n'existent pas. Elles sont un mythe, seuls existent des événements liés ensemble par des cercles de causalité. »

(Weick, 1979)

Est-ce la fin de l'organisation ?

Alors est-ce la fin des organisations ? Faut-il renoncer à définir ce qu'est une organisation ?

Il est vrai que certaines écoles de pensée sont parfois en contradiction sur la définition même d'une organisation. Toutefois, l'ensemble de ces théories permet de mieux appréhender les conditions de performance pour des entités comme les entreprises.

Pour certains auteurs, ce qui marquerait la fin de l'organisation telle qu'on la connaît actuellement serait le fait **d'appréhender les individus comme des êtres libérés au sein de l'entreprise**, comme des éléments autonomes. Le leader libérateur, qui est le dirigeant, est censé donner de l'autonomie à ses salariés, leur donner plus de contrôle. Les questions actuelles reposent sur le développement du bien-être des salariés. Cela passerait pour certains par **l'abolition des structures, des cadres, des règles pour libérer plus de créativité**. Alors est-ce la fin des organisations ?

Références

Les essentiels du sup, Théorie des organisations, Thierry Colin, Benoît Grasser et Amédée Pedon, Vuibert.

Les topos, Théorie des organisations, Jean Michel Plane, 5ème édition, Dunod.

Management des organisations, Jean Michel Plane, 5eme édition, Dunod.

Mémento, Théorie des organisations, Sophie Landrieux-Kartochian, Gualino, 5ème édition.

Théorie des organisations, Alain Desreumaux, 3ème édition, Les essentiels de la gestion, edition EMS Management et société.

Théorie des organisations, Pascale De Rozario et Yvon Pesqueux, Pearson.

Théorie des organisations, Rojot J. (2005), ESKA, Paris.

Comment citer ce cours ?

Théorie des organisations, Audrey Portes, AUNEGe (<http://aunega.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.

Figures

Figure 1. Étudier la théorie des organisations.....	2
Figure 2. Limiter les confusions en théorie des organisations	3
Figure 3. Les 5 grandes questions pour l'étude de la théorie des organisations.....	4
Figure 4. Les origines et influences de la théorie des organisations.....	5
Figure 5. Les grands courants de pensée de la théorie des organisations.....	6