

Théorie des organisations

Classifier les organisations

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

Table des matières

Préambule	2
Pourquoi est-ce difficile de classifier les organisations ?	2
Comment les typologies des organisations sont-elles créées ?	3
Quelles sont les grandes typologies des organisations qui existent ?	4
Quelques exemples de typologies des organisations	5
Quelle est l'utilité des organisations ?	5
A qui bénéficient les organisations ?	6
Quelles sont les logiques de fonctionnement interne des organisations ?	7
Quels sont les modes de relation avec les acteurs extérieurs ?	8
Conclusion	8
Références	8

Préambule

*« Classifier les organisations c'est proposer des essais typologiques permettant de décomposer la catégorie générale « organisation » en différentes familles possédant chacune des traits spécifiques »
(Desreumaux, 2015)*

En classifiant les organisations, l'idée est de **trouver des caractéristiques** qui vont permettre de séparer, de regrouper des types d'organisations qui se ressemblent entre elles et qui diffèrent des autres.

On cherche donc à **dépasser des généralités** pour aller plus dans le détail. Chaque catégorie d'organisation identifiée pourra être alors l'objet d'analyses, de logiques de fonctionnement qui ne valent que pour cette « famille » en particulier. Il sera aussi possible de comparer différentes catégories d'organisations basées sur des **principes préétablis**.

Nous allons appréhender ici comment **réaliser des typologies** pour les organisations et quelles sont les diverses classifications des organisations.

L'objectif est **d'ordonner la diversité des organisations** pour pouvoir ensuite expliquer leurs différences concernant leur structure, leur façon de fonctionner, leur but, etc.

En ce sens, les **organisations classées dans une même catégorie** devraient posséder les mêmes structures, les mêmes fonctionnements, les mêmes objectifs.

Pourquoi est-ce difficile de classer les organisations ?

Il est difficile de classer les organisations pour plusieurs raisons :

Il existe une **pluralité des typologies** réalisées par des chercheurs. Chacune de ces typologies s'appuyant sur des éléments, des principes, des traits particuliers.

Ces typologies sont **discutables** et il n'existe pas de « vérité » ou de « meilleure typologie » qu'une autre. Cela car les organisations représentent des construits **sociaux qui sont dynamiques**, qui évoluent au cours du temps.

En ce sens, les typologies proposées dans la littérature sont toujours contestées, discutées, et présentent parfois des problèmes de validité en raison par exemple d'incomplétude, de manque d'exhaustivité ou bien d'obsolescence.

D'autres éléments viennent ajouter des difficultés à la classification des organisations. En effet, il existe par exemple un grand nombre de variables et d'attributs qui peuvent être considérés comme des éléments pertinents de classification. Alors lesquels choisir ? Pourquoi tel critère plutôt qu'un autre ? Cela dépend des préférences mais aussi des chercheurs et donc cela pose parfois des soucis de validité.

Comment les typologies des organisations sont-elles créées ?

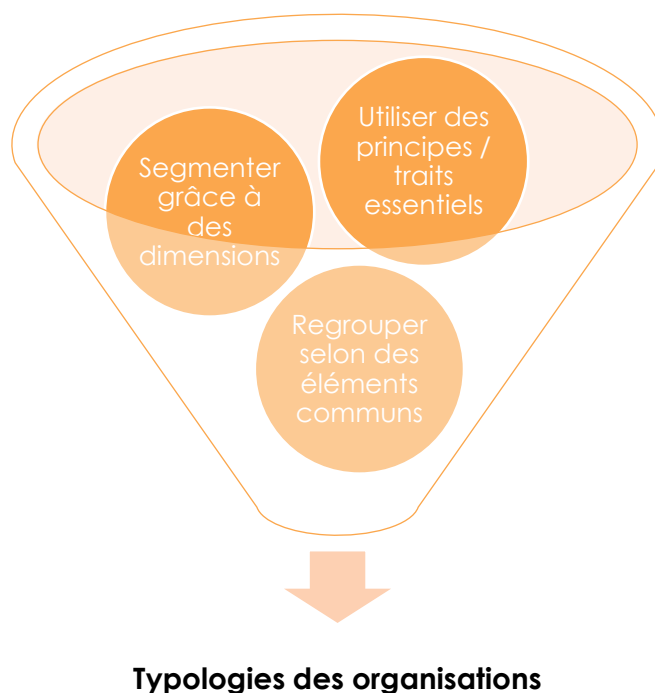


Figure 1. Principes de création de typologies des organisations

Si l'on souhaite réaliser une typologie des organisations, la première étape consiste à **segmenter les entités à l'aide de dimensions prédéterminées**. Cela permet d'ores et déjà de différencier des familles, des catégories d'organisations.

Cette segmentation se base sur des principes, des traits jugés essentiels. La difficulté est de faire en sorte de choisir ces-derniers de façon à ce qu'ils permettent de faire des distinctions pertinentes.

C'est ensuite que l'on pourra **regrouper les organisations selon ces éléments communs et donc créer une typologie**.

Quelles sont les grandes typologies des organisations qui existent ?

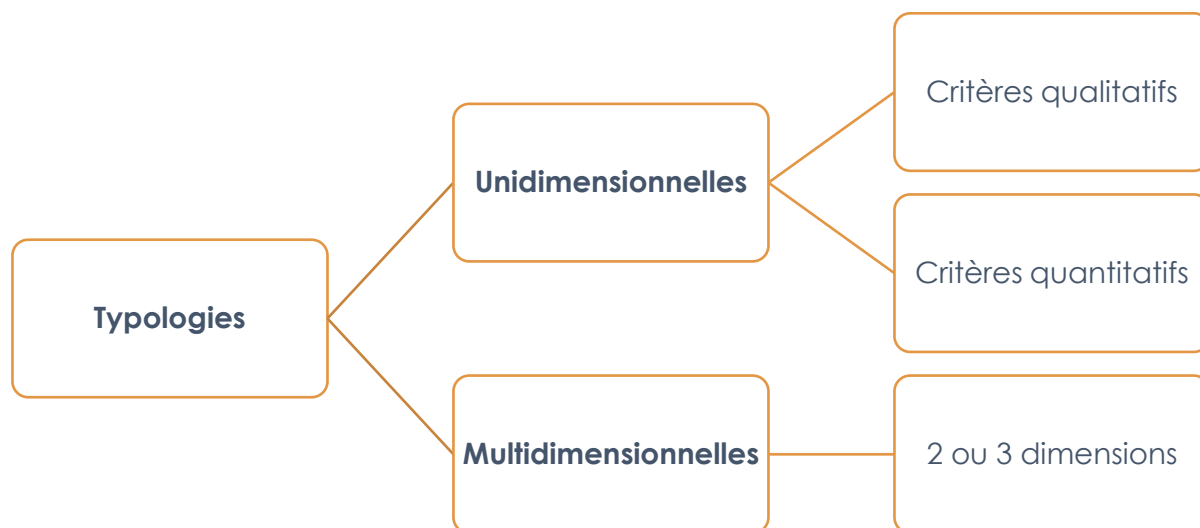


Figure 2. Les typologies unidimensionnelles et multidimensionnelles des organisations

Il existe des **typologies unidimensionnelles** mais aussi des **typologies multidimensionnelles**.

Les typologies unidimensionnelles utilisent un seul critère de classification. Ce critère pouvant être qualitatif ou bien quantitatif. Le critère choisi est celui qui semble le plus pertinent pour le chercheur.

- **Quelques exemples de critères qualitatifs** : la nature de l'activité de l'organisation (de service, de recherche, etc.), les buts de l'organisation (lucratif ou non lucratif), etc.
- **Quelques exemples de critères quantitatifs** : la taille de l'organisation, son chiffre d'affaires, etc.

Les typologies multidimensionnelles quant à elles croisent plusieurs dimensions jugées pertinentes et essentielles. Souvent, ce sont 2 ou 3 dimensions qui sont choisies / croisées.

Desreumaux (2015) propose un exemple de typologie multidimensionnelle. Celle de Etzioni qui retient la forme de pouvoir exercé par les dirigeants et le type d'engagement des participants au sein de l'organisation.

Quelques exemples de typologies des organisations

Il existe de nombreux exemples de typologies des organisations. Desreumaux (2015) propose d'organiser ces typologies en se posant 4 questions :

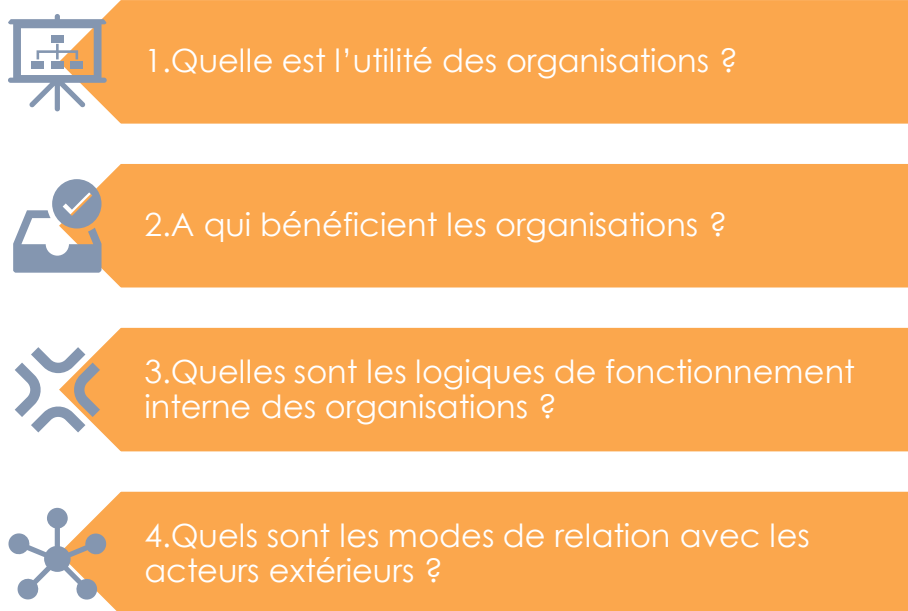


Figure 3. Les 4 questions à se poser selon Desreumaux pour organiser les typologies des organisations

Il existe des typologies des organisations qui répondent à chacune de ces questions. Nous vous proposons de découvrir un exemple de typologie pour chaque question posée.

Quelle est l'utilité des organisations ?

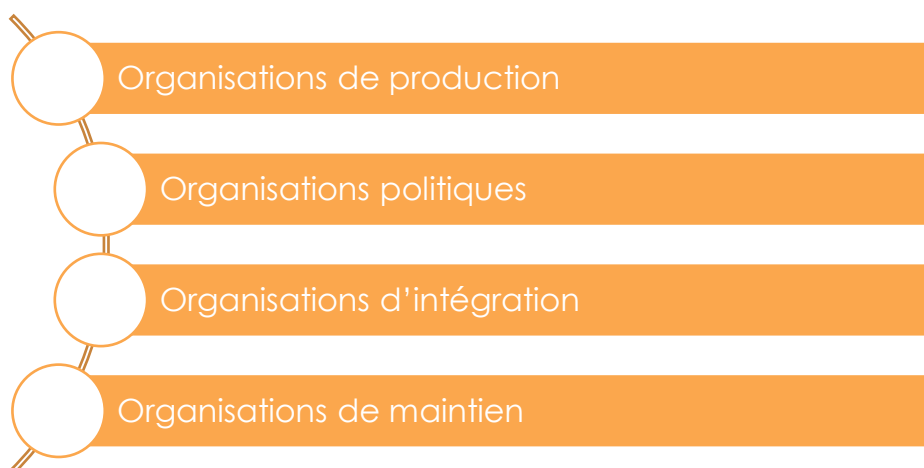


Figure 4. Les 4 types d'organisations selon Parson (1960)

Parson (1960) propose une approche très fonctionnelle. Il distingue 4 types d'organisations. Cette classification étant réalisée en regardant la fonction que l'organisation remplit pour la société.

- **Organisations de production** : ce sont des entreprises qui fabriquent et / ou distribuent des biens ou des services. Plus tard, la distinction sera faite entre activités primaires (agriculture par exemple), activités secondaires (fabrication de biens) et activités tertiaires (services et communication).
- **Organisations politiques** : ce sont des organisations étatiques qui assurent l'allocation de ressources, qui gèrent la mise en place d'un système de défense, des services publics, etc.
- **Organisations d'intégration** : ces organisations contribuent au bon fonctionnement de la société. Elles cherchent à réduire les perturbations. Ce sont par exemple la police, la justice.
- **Organisations de maintien** : ce sont les organismes de formation, culturelles, artistiques, les organismes de recherche, etc. Elles permettent le développement à long terme des valeurs et des connaissances de la société.

Ces types d'organisations sont complémentaires. Elles font en sorte qu'une société subsiste. Les organisations sont chacune spécialisées dans une des fonctions énoncées ci-dessus mais elles peuvent contribuer à plusieurs. Par exemple, une entreprise produit mais peut aussi avoir un pôle de recherche et développement.

A qui bénéficient les organisations ?

Avantages obtenus de la relation à l'organisation

- Intrinsèque / extrinsèque

Mode de propriété de l'organisation

- Précise / générale

Figure 5. La typologie des organisations selon Blau et Scott (1962)

Blau et Scott (1962) proposent une typologie des organisations réalisée selon deux axes :

Selon le mode d'obtention des avantages retirés de la relation à l'organisation. Il existe alors des relations intrinsèques ou extrinsèques.

Selon le mode de propriété de l'organisation. La question à se poser est alors : « est-ce que la propriété est détenue par des acteurs identifiables, ou est-ce une propriété indirecte, peu claire, éloignée (exemple d'un service de police) ? ».

Si l'on croise les deux dimensions, nous obtenons une typologie de 4 catégories d'organisations que l'on peut voir dans le tableau de synthèse ci-dessous.

		Propriété	
		Précise	Générale
Avantage	Intrinsèque	Associations de bénéfice mutuel	Organisations de service
	Extrinsèque	Entreprises commerciales	Organisations d'intérêt publique

Tableau 1. Les 4 catégories d'organisations selon Blau et Scott (1962)

- Les **associations de bénéfice mutuel** représentent les organisations dont la propriété est spécifiée et qui profitent à leurs membres (associations de bénévoles, clubs, etc.)
- Les **entreprises commerciales** ont quant à elles des bénéficiaires qui sont principalement leurs propriétaires.
- Les **organisations de service** bénéficient à leurs clients (hôpitaux, écoles, etc.).
- Les **organisations d'intérêt public** existent pour servir le public en général (l'armée, service de police, etc.).

Quelles sont les logiques de fonctionnement interne des organisations ?

Certaines typologies utilisent les styles de gestion et les logiques de fonctionnement internes des organisations comme base de catégorisation.

Nous vous proposons 3 exemples pouvant être positionnés dans ces typologies.

La typologie fondée sur le **mode d'implication** des membres. Etzioni propose en ce sens deux dimensions à sa typologie : la forme de pouvoir et le degré d'implication des individus vis-à-vis de l'organisation.

La typologie fondée sur le **système d'incitation**. Clark et Wilson distinguent par exemple 3 types d'organisations selon le système d'incitation. Le mode d'incitation utilitaire (offre des motivations matérielles, récompenses monétaires), solidaire (les récompenses sont intangibles, statut, plaisir), et orientées vers un but (réalisation d'un projet).

La typologie fondée sur le **style de direction**. Likert détermine par exemple 4 modes de gouvernement : autoritarisme exploiteur, autoritarisme paternaliste, mode consultatif et participation de groupe.

Quels sont les modes de relation avec les acteurs extérieurs ?

Finalement, il existe des typologies des organisations qui sont axées sur le **rapport que l'entité entretient avec les acteurs de l'environnement**.

Le plus souvent, c'est la dépendance ou l'autonomie vis-à-vis de l'univers extérieur qui est pris en considération dans ces essais typologiques.

Conclusion

Les typologies proposées ici sont des exemples et **n'ont pas de caractère exhaustif**.

Par ailleurs, comme vous avez pu le voir, il existe une grande **diversité** des approches et des classifications des organisations. Chaque essai typologique **enrichit la littérature** mais il n'est pas réellement possible d'indiquer que l'un d'entre eux est meilleur qu'un autre.

Références

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

Les essentiels du sup, théorie des organisations, Thierry Colin, Benoît Grasser et Amédée Pedon, Vuibert. Management des organisations, Jean Michel Plane, 5eme édition, Dunod.

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

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

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

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.Principes de création de typologies des organisations	3
Figure 2.Les typologies unidimensionnelles et multidimensionnelles des organisations	4
Figure 3.Les 4 questions à se poser selon Desreumaux pour organiser les typologies des organisations	5
Figure 4.Les 4 types d'organisations selon Parson (1960)	5
Figure 5.La typologie des organisations selon Blau et Scott (1962)	6

Tableaux

Tableau 1.Les 4 catégories d'organisations selon Blau et Scott (1962)	7
---	---