



Université Abdelmalek Essaadi
Ecole Nationale de Commerce et de Gestion

Adresse : BP1255, Tanger Principal, Tél. : 039-31-34-87/88/89, Fax : 039-31-34-93

DESA : FACG
MANAGEMENT DES ORGANISATIONS

Thème:

Les écoles systémique et sociotechnique

Préparé par :
Mr. KAMIL Hicham
Mlle. FRIJ Rafia

Encadré par :
Mr. M. TAHROUCH

Année universitaire 2005-2006

Plan

Introduction

Partie I : L'école systémique

Chapitre 1 : Les apports de la cybernétique (N. Wiener)

Chapitre 2 : La théorie de l'information (Shanon & Weaver)

Chapitre 3 : Les théories du système (L. V. Bertalanffy)

Section 1 : La théorie du système ouvert

Section 2 : La théorie générale des systèmes (TGS)

Chapitre 4 : L'école des systèmes sociaux (Barnard & Simon)

Partie II : L'approche Sociotechnique

Chapitre 1 : Les apports de J. Woodward

Chapitre 2 : Les apports de J. Elliot

Chapitre 3 : Les apports de Emery & Trist

Partie III : Les théories de la contingence structurelle.

Chapitre 1 : La théorie relativiste des organisations (Lawrence & Lrosch)

Chapitre 2 : La structure et l'environnement (Burner & stalker)

Chapitre 3 : Les configurations de l'organisation (H. Mintzberg)

Partie IV : Le paradigme fonctionnaliste et la pensé systémique.

Conclusion

Bibliographie

- ✓ Introduction critique aux théories d'organisation « Systémique » ; Bruno Lussato ; Dunod 1977
- ✓ L'analyse des organisations « une anthologie sociologique » F. Seguin et J. F Chanlat
- ✓ La théorie du système général : théorie de la modélisation ; J. L. Le Moigne ; PUF 1977
- ✓ La systémique : Daniel Dunod / Fond : Que sais je ?
- ✓ Management des Organisations : théories-Concepts-Cas / Jean Michel Plane / DUNOD 2003
- ✓ Organisation : Théories et Applications / Luc Boyer Noel Equil Beg / Edition des organisations / 1999.
- ✓ Les grands auteurs en organisation / Jean Claude Streid / Edition DUNOD
- ✓ Adapter les structures de l'entreprise ; Paul LAWRENCE et Jay LORSCH ; Les éditions d'organisations
- ✓ Structure et dynamique des organisations, Henry Mintzberg, 1982
- ✓ CARACTÉRISTIQUES ET BALISES D'ÉVALUATION DE LA RECHERCHE SYSTÉMIQUE / Document de l'Atelier-Forum MCX 1. Etude de M Landry et C Banville sur l'évaluation / Université LAVAL / CANADA 1997
- ✓ Le Micro Robert / Librairie Nationale / 1998

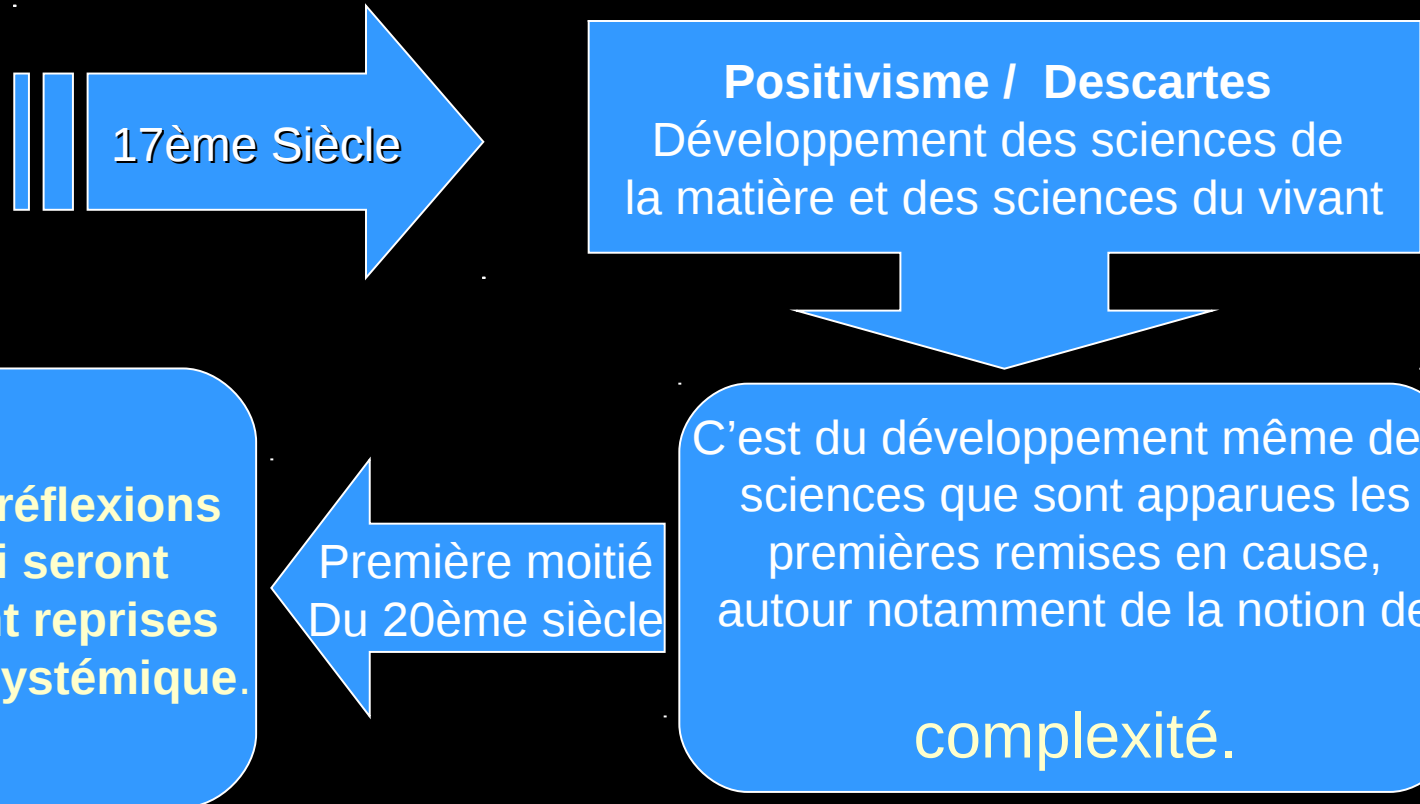
Webographie

www.toulouse.iufm.fr

www.afscet.asso.fr/HistoireSystemique.pdf

Introduction

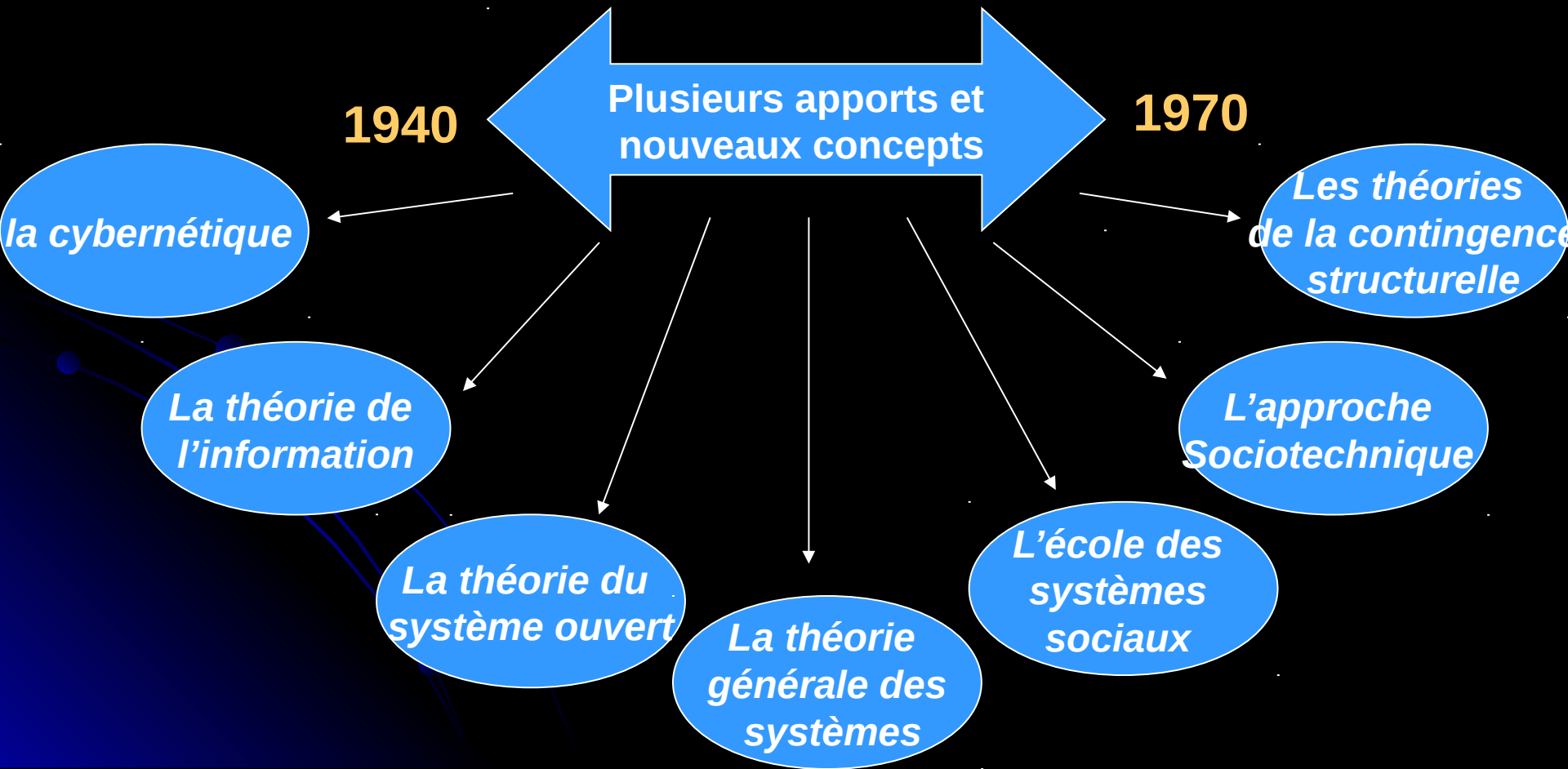
Origine :



L'école systémique

Naissance :

L'acte de naissance peut être situé aux Etats-Unis, plus précisément au MIT (Massachusetts Institute of Technology) au cours des années **1940**. Mais c'est seulement dans les années **1970** que la nouvelle pensée prend véritablement son essor



la cybernétique

(1948)



Nom et prénom

Norbert WIENER

Naissance

1894

Nationalité

Américain

Formation

Doctorat de philosophie, en logique mathématique

Cursus professionnel

*De 1919 professeur au MIT
jusqu'à sa retraite en 1960*

Ouvrages et/ou apports

*Cybernetics : or Control and Communication in the
Animal and the Machine*

Concepts développés

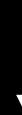
Cybernétique / Rétroaction

Décès

1964

Le concept : cybernétique

Le mot cybernétique vient du grec **kubernètikos** = pilotage d'un navire



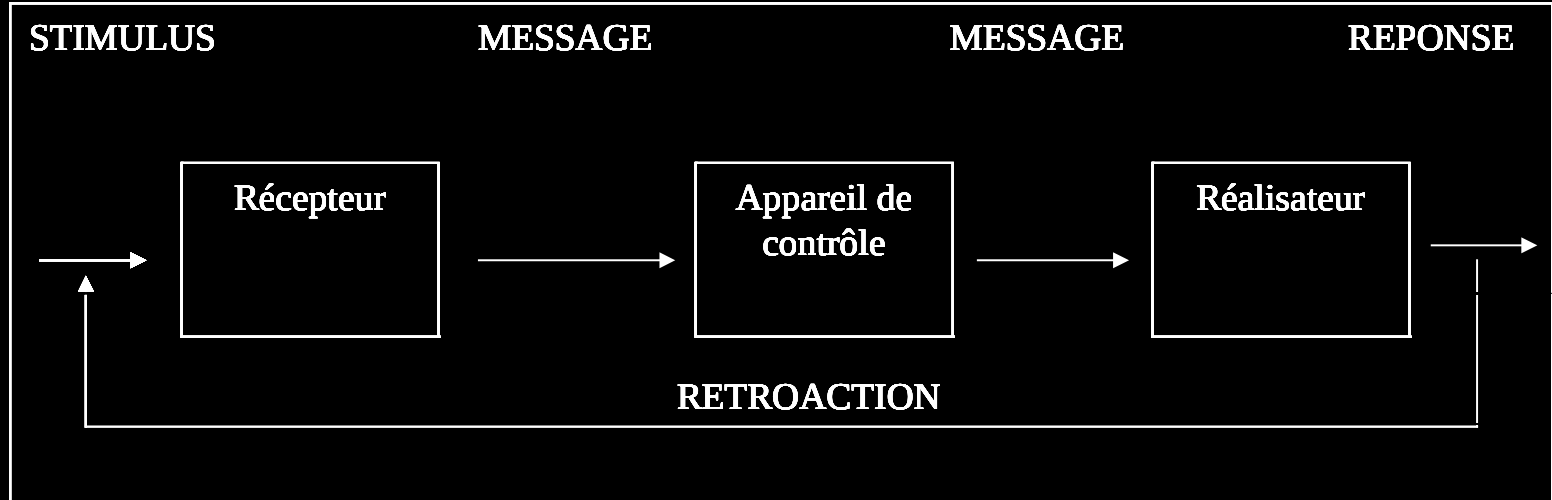
1834 André-Marie Ampère → l'art de gouverner les hommes

1948 Norbert Wiener → **Cybernetics**

Contexte :

La fondation Macy avait constitué un groupe interdisciplinaire de réflexion sur le thème **Circular Causal and Feedback Mechanisms in Biological and Social Systems** avant de le désigner, après 1948, par la dénomination plus simple de Cybernetics.

Schéma simple de rétroaction



Propriétés :

- La cybernétique a pour objet principal l'étude des interactions entre systèmes gouvernant (ou systèmes de contrôle) et systèmes gouvernés (ou systèmes opérationnels), dans des milieux régis par des processus de rétroaction
- Son indifférence à l'égard de la nature des éléments observés. Elle ne s'intéresse pas aux parties, mais à leurs interactions.



La théorie de l'information

(1949)



Nom et prénom

Claude Elwood Shannon

Nom et prénom

Warren Weaver

Naissance

1916

Naissance

1894

Nationalité

Américain

Nationalité

Américain

Formation

Ingénieur électrique

Formation

Mathématicien

Cursus professionnel

1958 à 1978 professeur au MIT

Cursus professionnel

directeur du Département de la Mathématique

Ouvrages et/ou apports

A Mathematical Theory of Communications

Ouvrages et/ou apports

A Mathematical Theory of Communications

Concepts développés

théorie de l'information

Concepts développés

théorie de l'information

Décès

2001

Décès

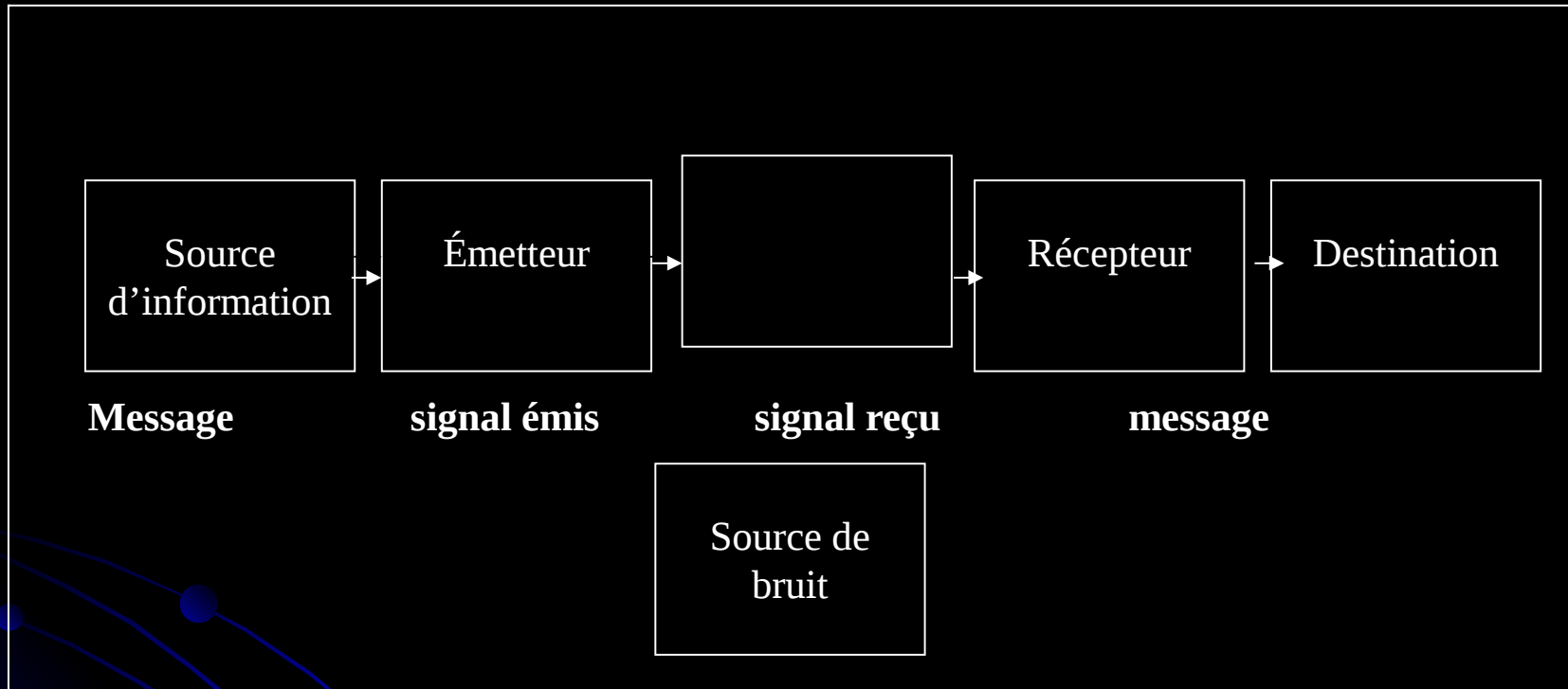
1978.

La **théorie de l'information** consiste à étudier d'une part **l'information** proprement dite (quantité d'information, entropie), d'autre part les propriétés des **canaux** (capacités) et enfin les **relations** qui existent entre l'information à transmettre et le canal employé en vue d'une utilisation optimale de celle-ci.

→ Une **information** désigne, par définition, un ou plusieurs événements parmi un ensemble fini d'événements possibles.

→ Pour transmettre un message, il faut un code dépendant de la nature du canal de transmission (l'écriture, la parole, le code Morse, etc.). Pour qu'un code soit utilisable, il faut qu'il soit non singulier (tous les mots du code doivent être distincts) et à décodage unique

Schéma de Weaver



Téléphonie
Télégraphie
Radar

Physiologie du système nerveux
Linguistique

Les théories des systèmes



Nom et prénom

Ludwig von Bertalanffy

Naissance

1901

Nationalité

Autrichien

Formation

PhD en biologie

Cursus professionnel

Professeur à l'université de Vienne, à l'université d'Alberta et professeur à l'université de l'Etat de New York

Ouvrages et/ou apports

Théorie du système ouvert & TGS

Concepts développés

Système, totalité, équifinalité, interaction, complexité..

Décès

1972

La théorie du système ouvert

(1950)

Trois idées maîtresses

Prédominance du **tout** sur la partie dans l'examen des objets d'étude

Opposition à une approche mécaniste

Importance à donner au mode d'organisation du tout pour sa compréhension

L'équifinalité

Entropie négative

Mode d'organisation

Totalité

Complexité

La **théorie du système ouvert** trouve son origine non seulement dans une insatisfaction face à la prévalence d'une certaine conception de l'activité scientifique au début des années 1920 dans le domaine de la biologie, mais également dans la capacité à mettre de l'avant une conception alternative plausible :

LA THÉORIE DU SYSTÈME OUVERT

Comme mouvement d'opposition ...

- à une explication exclusivement basée sur l'entropie et ses manifestations dans les systèmes fermés;
- aux démarches analytico-sommatives sources d'un réductionnisme « mutilant » et facteurs de focalisation sur les parties au détriment du tout;
- à la mise au rancart de la notion de finalité « linéaire » dans l'explication scientifique.

Comme mouvement de promotion ...

- d'une explication qui tient compte de l'homéostasie des systèmes ouverts;
- des démarches holistiques mettant l'accent sur les modes d'organisation des tous et permettant de rendre compte du phénomène de synergie;
- de la notion de finalité qui est réhabilitée par le biais de concepts tels ceux de 'feed-back', d'équifinalité, de téléonomie et de téléologie.

Tableau 1 La théorie du système ouvert comme mouvement d'opposition et de promotion

La théorie générale des systèmes

(1955)

Ludwig von Bertalanffy constate en survolant l'évolution de la science moderne un phénomène surprenant : **des problèmes et des concepts semblables se sont développés de façon indépendantes**, dans des domaines qui diffèrent sensiblement (physique, thermodynamique, biologie, psychologie,...)

*Il écrit : « De tout ce qui précède se dégage une vision stupéfiante, la perspective d'une **conception unitaire** du monde jusque là insoupçonnée. Que l'on ait affaire aux objets inanimés, aux organismes, aux processus mentaux ou aux groupes sociaux, partout des principes généraux semblables émergent »*

En ce sens la théorie générale des systèmes tentera de fournir des modèles utilisables par diverses disciplines et transférables de l'une à l'autre.

Les concepts fondamentaux.

L'interaction

C'est l'action réciproque modifiant le comportement ou la nature des éléments du système.

- la relation classique de cause à effet,
- la relation temporelle dans laquelle un événement A est suivi avec un certain décalage d'un événement B,
- la relation dite de réaction, ou de feed-back dans laquelle une action de B sur A est suivie d'une action de A sur B. C'est une mise en évidence du modèle cybernétique.
- l'interaction indirecte dans laquelle une action partie de A est passée par B et C puis revient à A, créant ainsi une boucle plus ou moins longue et compliquée".

Les concepts fondamentaux.

La totalité

"un tout est plus que la somme de ses parties" signifie simplement que "les caractéristiques constitutives du système ne peuvent s'expliquer à partir des caractéristiques des parties prises isolément"

Aspect structurel Aspect fonctionnel

L'aspect structurel sera généralement représenté sous forme d'un organigramme, tandis que l'aspect fonctionnel pourra être décrit par un algorithme ou par un algorigramme.

La complexité

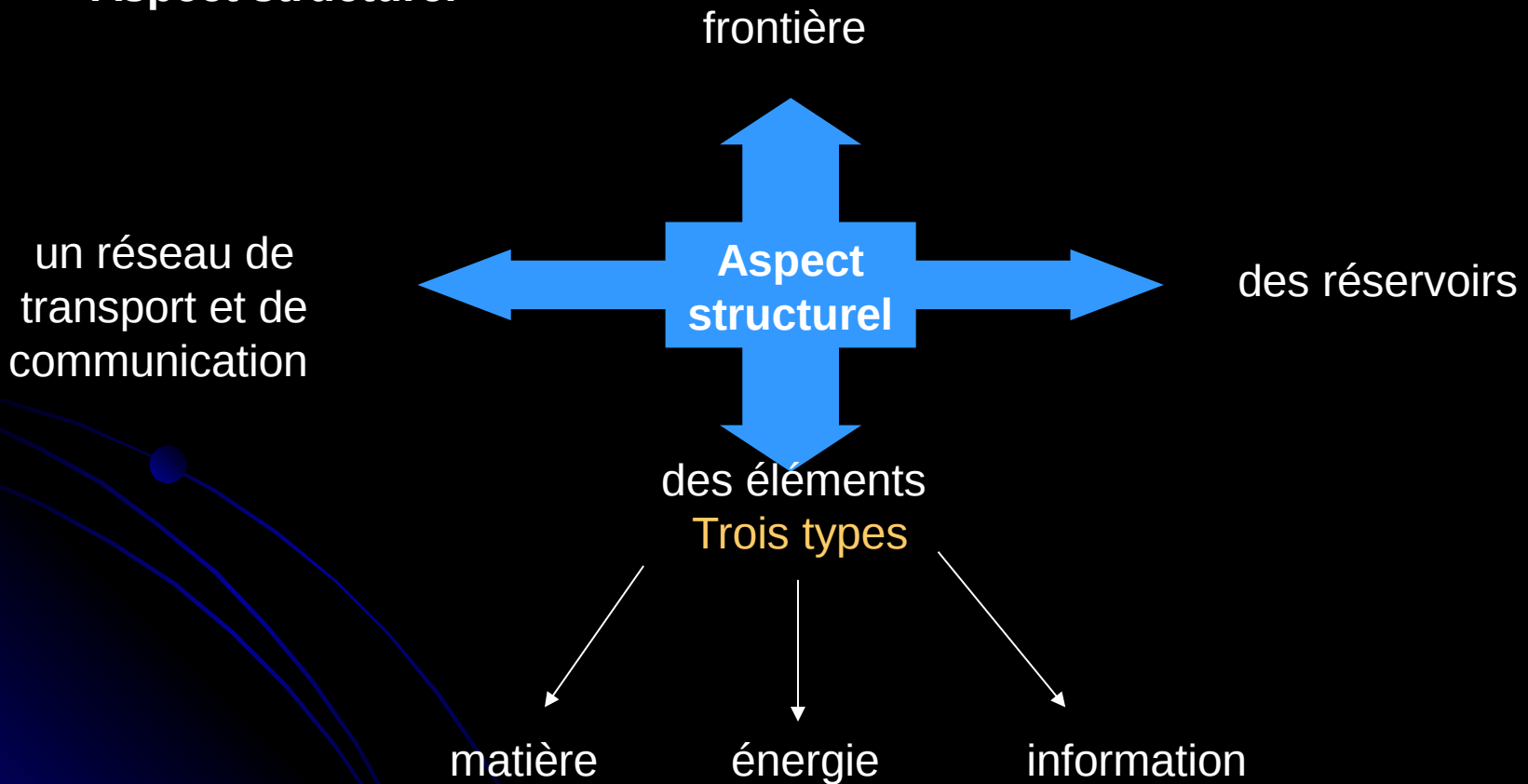
"La complexité n'est pas la complication" a dit MORIN

Le degré de complexité d'un système dépend à la fois du nombre de ses éléments et du nombre et des types de relations qui lient ces éléments entre eux

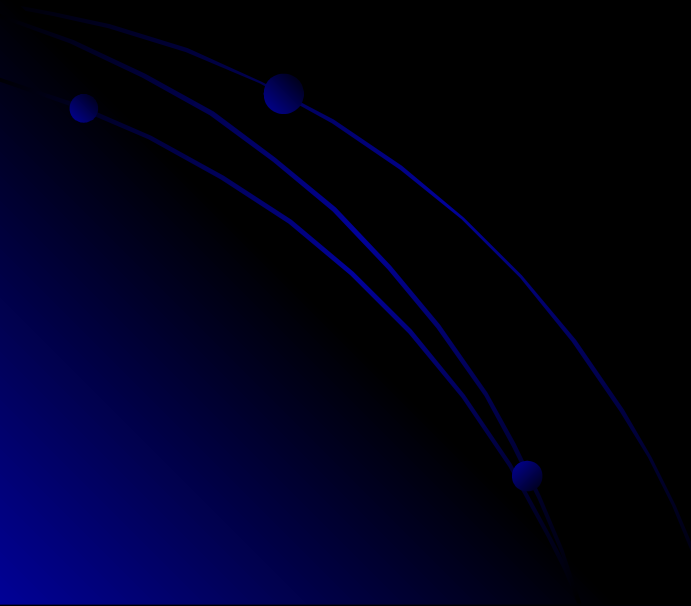
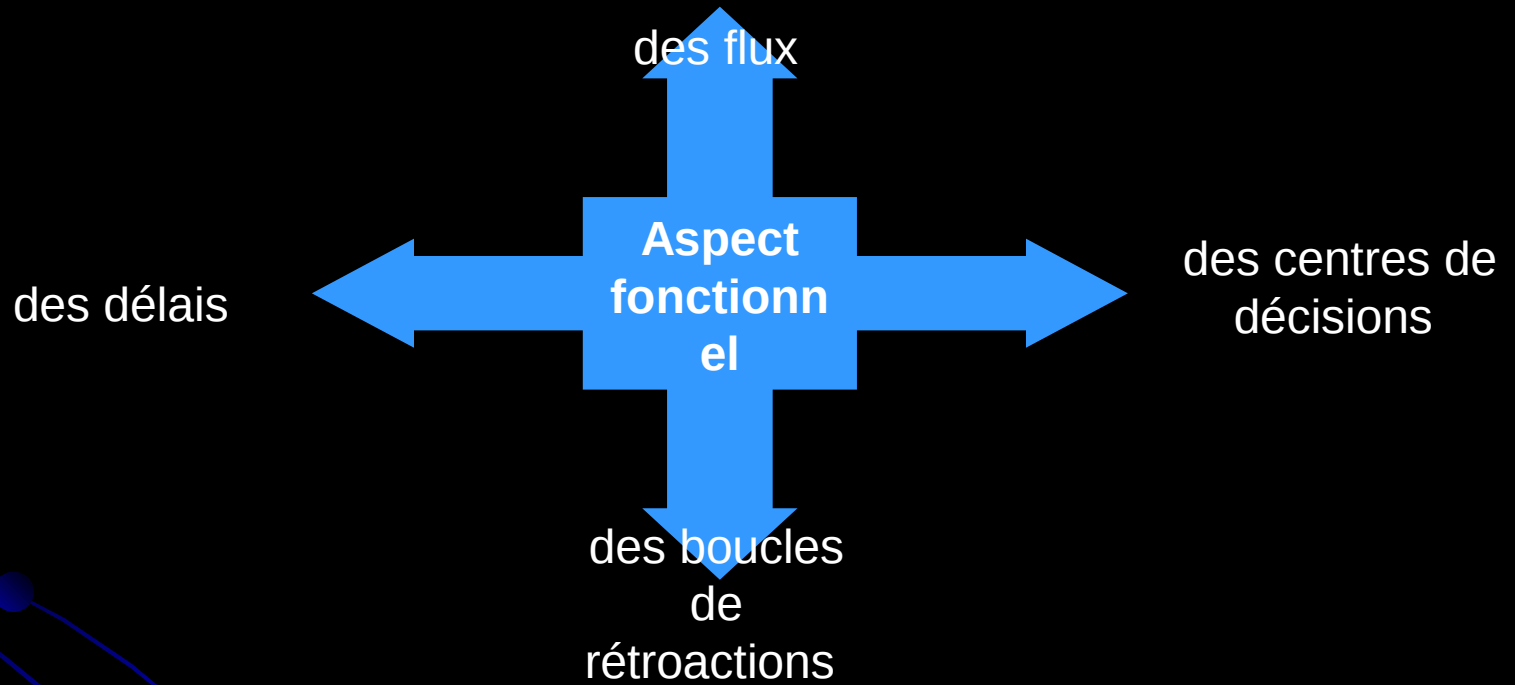
Description d'un système

Un système peut être décrit sous son **aspect structurel** et sous son **aspect fonctionnel**.

➤ Aspect structurel



➤ Aspect fonctionnel



Rapports avec l'environnement

systemes ouverts



sont des systemes qui se maintiennent dans un flux entrant et un flux sortant continuels.

systemes fermés



sont considerés comme des systemes isolés de leur environnement.

L'organisation hiérarchique des systemes

L'organisation est d'abord un agencement de relations entre composants ou individus qui produit une nouvelle unité possédant des qualités que n'ont pas les composants pris séparément.

« Exemple des horlogers »

Les buts de la théorie générale des systèmes

Le but principal de la théorie générale des systèmes est de formuler des principes valables pour « les systèmes » en général indépendamment de la nature des éléments qui les composent et des relations, « forces » qui les relient, cette théorie vise donc :

- Une tendance générale à intégrer les diverses sciences naturelles et sociales.
- Les centralisé sur une même théorie générale des systèmes.
- Atteindre une théorie exacte dans les domaines scientifiques non physiques.
- Unifier la science.
- S'intégrer dans l'enseignement scientifique.

Quelques définitions du concept système.

BERTALANFFY

« un complexe d'éléments en interaction »

ROSNAY


« un système est un ensemble d'éléments en interaction dynamique, organisés en fonction d'un but »

MORIN

« unité globale organisée d'interrelations entre éléments, actions ou individus »

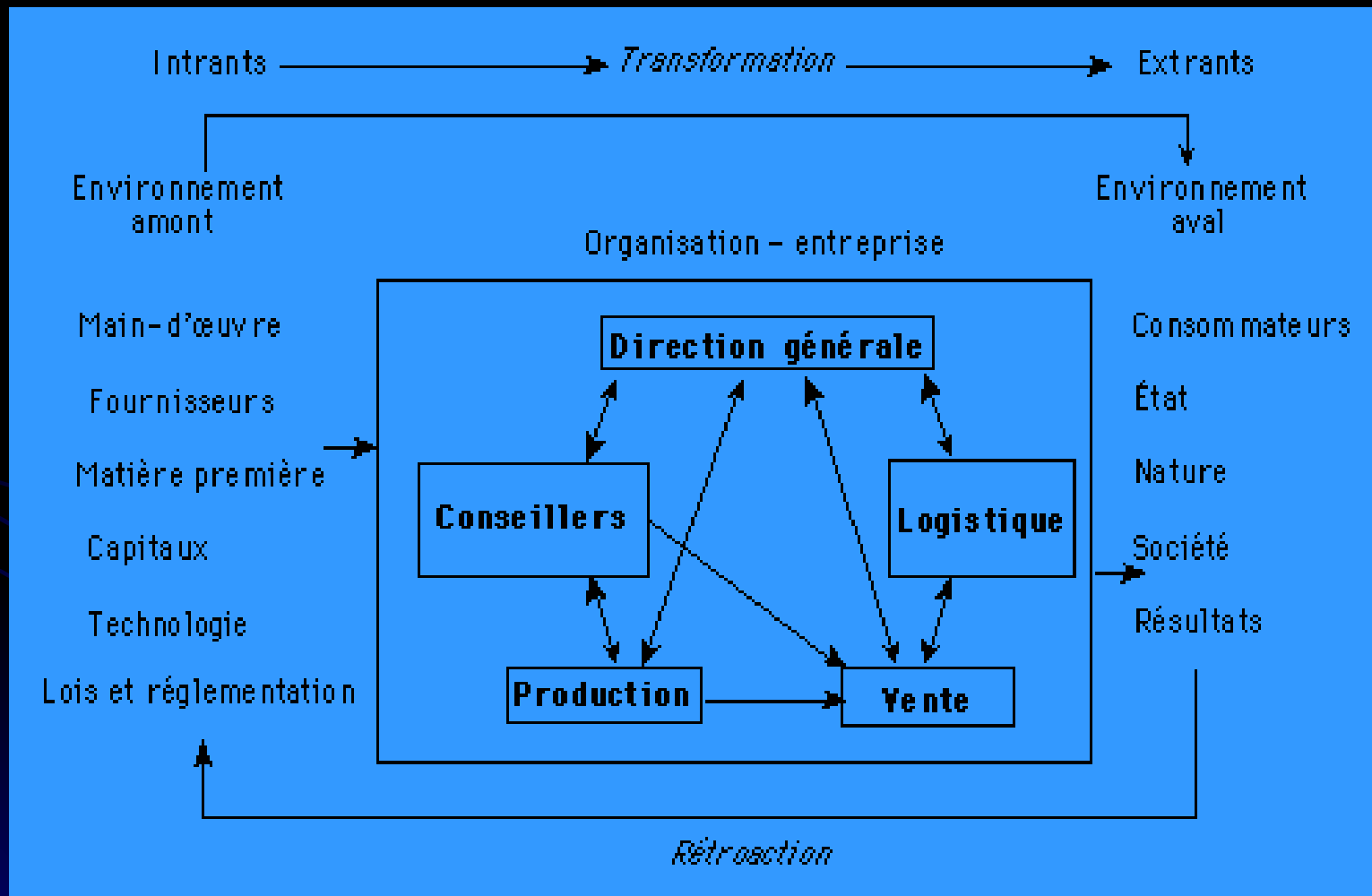
WALLISER

« une entité relativement individualisable, qui se détache de son contexte ou de son milieu tout en procédant à des échanges avec son environnement »



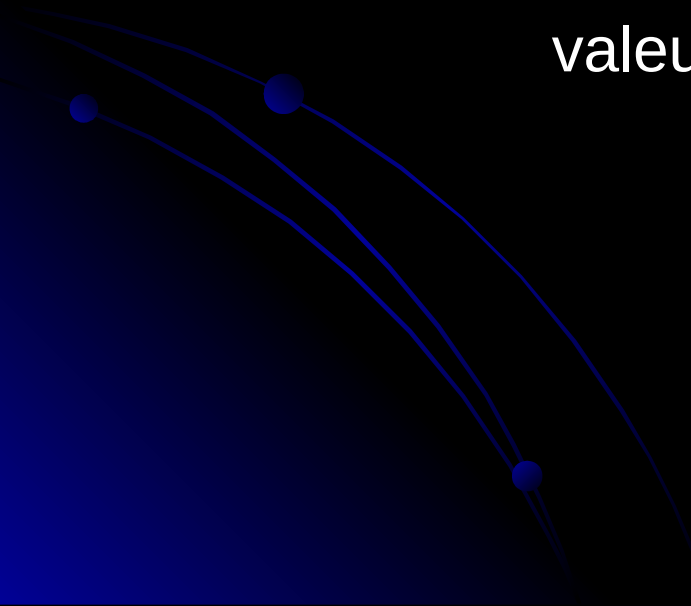
Application de la TGS au management des organisations

L'organisation systémique



Les objections :

1. C'est une approche plutôt simpliste
2. Risque d'analogie insensé
3. La théorie des systèmes manque de valeur explicative





L'école des systèmes sociaux



Nom et prénom *Herbert Alexander SIMON*

Naissance 1916

Nationalité *Américain*

Formation
*Ingénieur électricien
Doctorat de Sciences*

Politiques à Chicago

Cursus professionnel
*vice-doyen pendant 15 ans
De l'Université Carnegie Mellon*

Ouvrages et/ou apports
prix Nobel en 1978

Concepts développés
les facteurs psychosociologiques

Décès 2001

Nom et prénom *Chester Barnard*

Naissance 1886

Nationalité *Américain*

Formation -

Cursus professionnel
Président de la compagnie de téléphone Bell de 1909 à 1948

Ouvrages et/ou apports
The Functions of the Executive

Concepts développés
théorie psychologique de la décision

Décès 1961

l'Ecole des Systèmes Sociaux se propose d'étudier les facteurs psychosociologiques et décisionnels dont les interdépendances facilitent l'ajustement mutuel et la conformité des activités de l'entreprise à ses objectifs.

Position vis-à-vis de quelques principes classiques

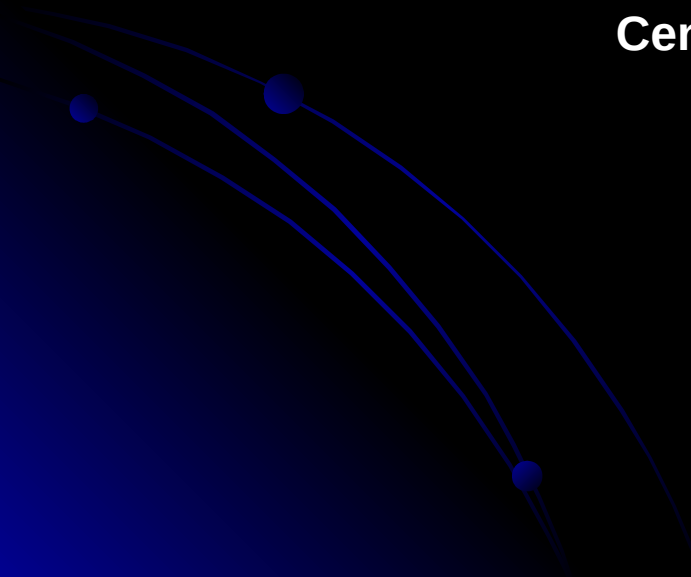
Unité de commandement

Eventail de subordination

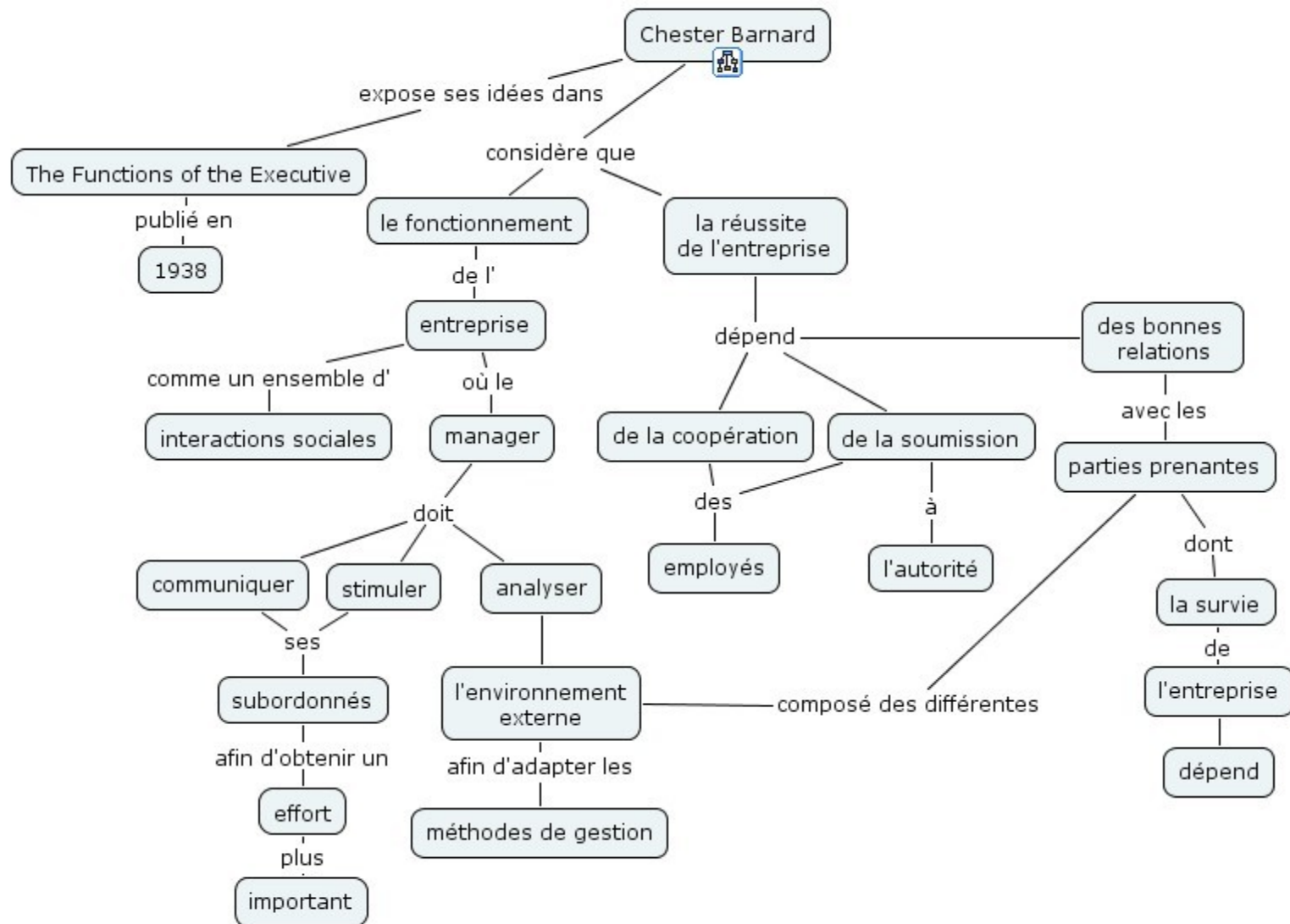
Centralisation- décentralisation

Communications

Prise de décision



La vision systémique de chester Barnard



L'approche Sociotechnique

En même temps:

Fonctionnalisme en Amérique

Interdépendance de facteurs techniques et humains: en Europe

TAVISTOCK INSTITUTE OF HUMANS RELATIONS

Toute entreprise peut être analysée sous une double perspective sociale et technique

Remise en cause des structures de pouvoir dans l'organisation.

Démocratie industrielle:

- Groupes semi-autonomes;
- Enrichissement des tâches;
- Amélioration des conditions de travail

Expérience de TAVISTOCK INSTITUTE


Champ d'étude:

Mine de charbon britannique

- L'organisation était variable d'un puit à l'autre;
- La technique de production était la même;
- Toute tentative d'intensification, de codification et de la division de travail.

- Baisse de la productivité;
- Augmentation de l'absentéisme;
- Et la tension sociale.

Résultats



Système technique:

-Le temps et le coût sont des moyens permettant l'optimisation de la gestion et de rentabilité;

Système social:

- Les conditions de motivation des salariés pour atteindre les objectifs de l'entreprise

→ l'homme est un rouage d'ensemble, les tâches sont fractionnées et le contrôle est efficient.

Résultats



Capacité d'autorégulation:

-Pour les petits groupes comme pour les groupes les plus vastes.

Possibilité d'optimisation des rapports entre technique et organisation.

→ Plus de souplesse, plus d'autonomie, une meilleure adaptation à l'environnement, dans un contexte de démocratie industrielle, se traduit par une amélioration des facteurs.

JOAN WOODWARD

Biographie:

Nom et prénom : Joan Woodward

Date de naissance : 1916

Cursus professionnel:

*professeur de sociologie industrielle au collège impérial de science et technologie de l'université de Londres.

*C'est elle qui créa le cours de management des personnel à l'université d'Oxford.

Concept développé: l'influence de la technologie.

Apports:

- La technologie de production unitaire ou par petits lots;
- la technologie de production en grande série;
- la technologie de production continue.
- **Rapports entre la structure d'organisation et la technologie;**
- **sur les conséquences d'un changement de technologie;**
- **le contrôle de gestion selon la relation technologie- structure.**
- ➔ les différences de structure s'expliquent par les différences de technologie.
- ➔ il n'y a pas une meilleure structure pour toutes les organisations.

ELIOT JAQUES



Biographie:

Nom et prénom: Eliot Jaques

Date de naissance : 1917

Nationalité : canadien

Formation : Obtint un doctorat de l'université de Harvard en 1965.

Cursus professionnel : Professeur de sciences sociales à l'université Brunel de Londres

Membre de Tavistock institut à Londres en 1946

Fait des études de psychologie au Canada et de médecine aux États-Unis

Médecin pendant la dernière guerre mondiale

Ouvrages : LA VIE ET LE COMPORTEMENT DE LA MATIÈRE ORGANIQUE (2002)

ORGANISATION REQUISE (1989)

LEADERSHIP EXECUTIF (1991)

Apports:

Basé sur une démarche psycho-socio-analytique :

- la reconnaissance des problèmes avec toutes les personnes intéressés.
- l'entraînement d'un petit groupe pour appliquer des solutions et pour apprendre.
- la réalisation des réformes par l'entreprise elle-même.

Les composante d'une organisation sont:

La structure sociale;

La culture;

La personnalité des membres;

Les groupes.

E.Jacque classe les postes au moyen de concept global d'autonomie. La période d'autonomie (1) est un critère suffisant pour classer les emplois les uns par rapport aux autres sous le rapport du niveau de rémunération.

(1) La période d'autonomie est le délai maximal durant lequel un subordonné peut exercer ses facultés de jugement personnel et d'initiative sur un travail désigné par son supérieur sans le contrôle de ce dernier.

EMERY et TRIST

Biographie:

Nom et prénom: frederick Edmund Emery.

Date de naissance : 27/08/1925

Nationalité: Australien

Cursus professionnel :

Il a enseigné la psychologie aux deux université de 1946 à 1958.

Un psychologue par chemin de fer.

En 1958 il joint Eric trist à institut de Tavistock des relations humains à Londres.

Ouvrages:

VERS LA VRAIE DEMOCRATIE (1989).

PENSÉE DE SYSTÈMES OUVERTS(1981).

APPARITION D'UN NOUVEAU PARADIGME DE TRAVAIL (1978).

Date de décès : 10 aril 1997.

L'expérience de TRIST

Champ d'étude:

Travaux d'abattage dans les mines anglaises

État de l'organisation:

L'organisation du travail des mineurs était basée sur une équipe artisanale: 2 mineurs et 1 ou 2 aides.

L'équipe avait une tâche complète et autonome et connaissait une forte cohésion allant jusqu'à des liens d'amitié entre les membres en dehors du travail ; elle avait un comportement responsable et homogène vis-à-vis des supérieures ; il y avait très peu de différence dans le travail, le salaire et la considération entre les ouvriers.

Après la mécanisation:

L'équipe d'abattage, travaille avec des machines pour couper et transporter le charbon, comprend en moyenne quarante hommes répartis en trois groupes.

La mécanisation avait introduit sept qualifications différentes, cinq méthodes de rétribution, quatre types d'organisations des groupes de travail, avec une dépendance très grande du travail de chacun vis-à-vis du travail des autres.

→ Le climat de travail devint très mauvais : beaucoup de reproches mutuelles, mauvais résultats, absentéisme important, groupes rivaux...

Apports:

Pour E.L.TRIST, l'organisation du groupe de travail ne dépend ni de la technologie, ni des comportements individuels, mais des deux à la fois, c'est un système socio-technique.

- La technologie définit les limites du type d'organisation possible,
- L'organisation du travail a des implications sociales et psychologiques qui sont indépendantes de la technologie.

l'entreprise était un système socio-technique ouvert parce qu'elle est, en continu, échange avec l'extérieur.

→ TRIST et EMERY distinguent entre quatre types d'environnement :

- le type stable et aléatoire.
- le type stable où il existe des éléments agglomérés.
- le type dynamique.
- le type turbulent.

Pour qu'un homme soit satisfait pendant son travail et en équilibre psychologique, Emery distingue quatre types de besoins :

- besoin de connaître la nature de travail à effectuer.
- besoin d'avoir un contenu de travail relativement exigeant avec une variété minimale de tâches.
- besoin d'apprendre en travaillant.
- besoin d'une reconnaissance sociale à l'intérieur de l'entreprise.

Pour que ces besoins soient satisfaits, l'organisation doit respecter les règles suivantes :

- le poste doit comprendre des tâches différentes ;
- les diverses tâches d'un poste doivent constituer une unité ;
- le cycle de travail doit avoir une durée optimale ni trop courte ;
- les résultats du travail doivent être communiqués aux ouvriers.

Limites de l'école socio-technique

Il est facile d'observer que l'autonomie souhaitée pour les opérateurs reste toujours soumise à la contrainte d'objectifs précis.

la recherche d'une plus grande adéquation entre l'individuel et le collectif, (l'objectif majeur de la rationalité démocratique), se heurte à de nombreuses difficultés en entreprise.

plus les gens s'expriment librement, plus ils sont confrontés à leurs divergences d'intérêt, d'aptitudes, de besoins.

synthèse des rapports socio-technique

<i>les courants</i>	<i>Les auteurs</i>	<i>Apports</i>	<i>Contenu</i>	<i>Image</i>
<p>La démocratie industrielle</p> <p>L'influence de la technologie</p> <p>La socio-analyse</p>	<p>Tavistock institute Emery et Trist</p> <p>Woodward</p> <p>E.Jaques</p>	<p>l'organisation est un Système ouvert composé :</p> <ul style="list-style-type: none"> . d'un système technique . d'un système social <p>il faut optimiser Conjointement car toutes les forces internes sont interdépendantes</p>	<p>Pour être efficace, l'organisation du travail doit reposer sur la Capacité autonome des travailleurs à s'organiser en groupe autorégulés.</p>	<p>L'entreprise est constituée D'un ensemble d'équipes Soudées et Mobilisées Pour Atteindre des objectifs Partagés</p>

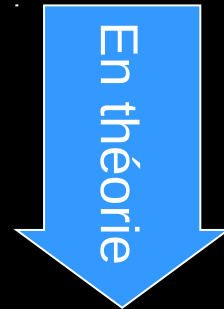
Les théories de la contingence structurelle

Éléments de définition

ÉVÈNEMENT CONTINGENT

*est un événement soumis(e) au hasard, Qui peut se produire ou non (opposé à nécessaire). Accidentel, casuel, conditionnel, éventuel, fortuit, incertain, occasionnel. **

« La contingence »



*une construction intellectuelle méthodique et organisée d'idées appliquées à un domaine particulier, cette construction a un caractère synthétique et hypothétique (au moins en certaines de ses parties). **

** (Petit Robert)*

L'approche contingente

Comment une organisation doit être structurée pour être efficace ?

Structure organisationnelle

```
graph TD; A[Structure organisationnelle] --> B[La théorie classique]; A --> C[La théorie de la contingence]; B --> D[« One Best Way »]; B --> E[Même structure pour Toute organisation]; C --> F[La structure des organisations dépend donc d'un certain nombre de facteurs contingents]; F --> G[l'incertitude, la taille, l'âge, la stratégie ou l'environnement.];
```

La théorie classique

La théorie de la contingence

« One Best Way »

- Même structure pour Toute organisation

La structure des organisations dépend donc d'un certain nombre de **facteurs contingents**

l'incertitude, la taille, l'âge, la stratégie ou l'environnement.

La théorie relativiste des organisations



Nom et prénom

Paul Roger LAWRENCE

Naissance

Nationalité

Américain

Formation

*professeur émérite de
Comportement
organisationnel à la
Harvard Business School*

**Cursus
professionnel**

*9 ans directeur du
Département
'Organisationnal
Behaviour'*

**Ouvrages et/ou
apports**

*« Organisation and
Environment »*

**Concepts
développés**

théorie contingente

Décès

-



Nom et prénom

Paul Roger LAWRENCE

Naissance

1932

Nationalité

Américain

Formation

*professeur de relations
humaines à la Harvard
Business School.*

**Cursus
professionnel**

*directeur de recherches à
La Harvard Business
School*

**Ouvrages et/ou
apports**

*« Organisation and
Environment »*

**Concepts
développés**

théorie contingente

Décès

-

La théorie relativiste des organisations

« Quelle sorte d'organisation doit-on choisir en fonction des variables économiques et des conditions du marché ? »



Une approche systémique

considérer l'organisation comme un système ouvert dont les membres ont des comportements qui sont en interrelation les uns avec les autres.

selon **Lawrence & Lorsch**, « les grandes organisations sont si complexes que, généralement, les chercheurs n'en étudient qu'une partie ou se limitent à certains aspects de leur fonctionnement ». (Adapter les structures de l'entreprise, p.22)

La démarche empirique

1963 -1966 aux Etats-Unis

10 entreprises.

06 entreprises de l'industrie plastique,

02 entreprises d'emballage

02 entreprises secteur alimentaire.

La recherche comporte 2 étapes

- Dans la **première étape**, les auteurs analysent six entreprises travaillant dans une branche d'activité (industrie plastique). Ils cherchent à déterminer pourquoi une entreprise dans une industrie particulière est plus efficace que d'autres entreprises concurrentes.
- Dans une **seconde étape**, ils comparent une organisation hautement efficace à une autre entreprise concurrente moins efficace, dans deux autres branches industrielles.

Les concepts de base

Différenciation

« les différences d'attitudes et de comportements et non uniquement le simple fait du fractionnement et de la spécialisation »

Intégration

« la qualité de la collaboration qui existe entre des départements qui doivent unir leurs efforts pour satisfaire aux demandes de l'environnement. »

Le résultat : incertitude / environnement

Incertitude de l'environnement	Elevée	Moyenne	Faible
Formalisation de la structure	Basse	Moyenne	Elevée
Relations interpersonnelles	Centrées sur la tâche	Centrées sur les aptitudes	Centrées sur la tâche
Orientation temporelle	Long terme	Moyen terme	Court terme
Nature des objectifs	Pas de relation	Pas de relation	Pas de relation

La structure et l'environnement

Burns & Stalker

« *The management of innovation* » Tavistock Institut, London 1961

Burns et Stalker suggèrent de distinguer **deux types d'organisation** et de structures d'entreprises : les organisations mécanistes adaptées à des environnements stables et les organisations organiques liées à des environnements plus instables.



Le management des entreprises mécanistes



Le management des entreprises organiques

Les configurations de l'organisation

Henry Mintzberg



Nom et prénom	<i>Henry Mintzberg</i>
Naissance	<i>1939</i>
Nationalité	<i>Canadien</i>
Formation	<i>Doctorat à la Sloan School of Management du MIT Diplôme de génie mécanique à l'Université McGill</i>
Cursus professionnel	<i>Professeur à l'université Mc Gill de Montréal professeur à l'INSEA Fontainebleau, près de Paris.</i>
Ouvrages et/ou apports	<i>Structure et dynamique des organisations</i>
Concepts développés	<i>structuration des organisations.</i>
Décès	-

Les cinq configurations de Mintzberg

La structure simple

La bureaucratie mécaniste

La bureaucratie professionnelle

La structure divisionnalisée

L'adhocratie



Le paradigme fonctionnaliste et sa conception de l'organisation

— ► Une conception intégratrice et non conflictuelle de l'organisation

Les organisations sont définies comme un ensemble dont les parties sont reliées les unes aux autres, ces parties étant soit des individus, plus exceptionnellement des groupes.

— ► Une conception téléologique de l'organisation :

- *Buts ou objectifs;*
- *Buts et la légitimité de l'organisation;*

—► Une conception a-historique de l'organisation :

Selon les fonctionnalistes l'organisation n'a pas d'histoire ou plutôt son histoire se résume à l'évolution de variables facilement quantifiables telles que les effectifs, les actifs, les profits etc.

—► Une conception systémique et synchronique de l'organisation :

L'organisation est définie comme un système de coordination des activités de deux ou plusieurs individus, pour la réalisation d'objectifs communs.

- caractère systémique
- caractère téléologique.

conclusion

