

Théorie des organisations

Jean-Michel **PLANE**

6^e édition

DUNOD

Éditorial : Marie-Cécile de Vienne, Sandrine Paniel
Fabrication : Damien Naranin
Couverture : Studio Dunod
Mise en page : PCA



© Dunod, 6^e édition, 2023
11 rue Paul Bert, 92240 Malakoff
www.dunod.com

ISBN 978-2-10-085193-5

Le Code de la propriété intellectuelle n'autorisant, aux termes de l'article L. 122-5, 2^e et 3^e a), d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale ou partielle faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause est illicite » (art. L. 122-4).

Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.

Sommaire

Avant-propos	7
---------------------	----------

CHAPITRE 1 L'école classique de l'organisation

I F.W. Taylor et le taylorisme	10
1. Les fondements de la pensée de F.W. Taylor	10
2. Les principes de la direction scientifique des entreprises	11
3. Les apports et les limites du modèle taylorien	12
II H. Ford et le fordisme	14
1. L'état d'esprit et la méthode de H. Ford	14
2. Les principes du modèle fordiste	14
3. Portée et limites du modèle fordiste de production	16
III H. Fayol et l'administration industrielle	18
1. Les fondements de la pensée de H. Fayol	18
2. Les concepts et les principes de commandement	19
3. Les apports et les limites de l'administration industrielle	20
IV M. Weber et la rationalisation de l'organisation	21
1. L'œuvre de M. Weber (1864-1920)	21
2. Les fondements de l'autorité et du pouvoir dans les organisations	23
3. La théorie de la bureaucratie	24

CHAPITRE 2

Le mouvement des relations humaines

I	Origine et développement de l'école des relations humaines	28
1.	George Elton Mayo (1880-1949) et les expériences de la Western Electric de Chicago	28
2.	La théorie des relations humaines	30
3.	Portée et limites de la théorie des relations humaines	31
II	Les styles de commandement et la dynamique des groupes	32
1.	Les travaux de K. Lewin (1890-1947)	32
2.	Les différentes approches du leadership	32
3.	La problématique de la dynamique des groupes	34
4.	R. Likert (1903-1981) et le principe des relations intégrées	35
III	La théorie des besoins et des motivations	36
1.	L'apport de H. Maslow	36
2.	D. Mc Gregor et la dimension humaine de l'entreprise	37
3.	F. Herzberg et la théorie des deux facteurs	39
4.	D. Mc Clelland et la motivation par réalisation d'objectifs	41
5.	C. Argyris et le développement du potentiel de l'individu dans l'organisation	43

CHAPITRE 3

Les théories managériales des organisations

I	Les théories de la contingence structurelle	48
1.	Les recherches et les apports de Burns et Stalker	48
2.	Les travaux de Lawrence et Lorsch et la théorie de la contingence	49
3.	J. Woodward et l'impact de la technologie sur la structure des organisations	51
4.	A. Chandler et l'histoire des entreprises	52
II	L'approche socio-technique des organisations	53
1.	Les fondements de l'école socio-technique	53
2.	Les expériences de Emery et Trist du Tavistock Institute de Londres	54

III	La théorie de la décision	56
1.	Le modèle décisionnel classique	56
2.	H.A. Simon et la théorie de la rationalité limitée	57
3.	C. Linblom et le modèle politique	59
IV	Les nouvelles théories économiques de l'entreprise	60
1.	La firme comme nœud de contrats	60
2.	La théorie de la nature de la firme de R. Coase	61
3.	La théorie des coûts de transaction de O. Williamson	62
4.	La théorie des droits de propriété et la théorie de l'agence	63
5.	Les approches évolutionnistes de la firme	64
V	H. Mintzberg et la structuration des organisations	66
1.	L'œuvre de H. Mintzberg	66
2.	Les paramètres de conception de l'organisation	69
3.	Les facteurs de contingence	70
4.	Les configurations organisationnelles de Mintzberg	71

CHAPITRE 4

Les approches contemporaines des organisations

I	Les approches sociologiques des organisations	78
1.	L'analyse stratégique des organisations de M. Crozier et E. Friedberg	78
2.	Les concepts de l'analyse stratégique des organisations	80
3.	La théorie de la régulation conjointe de J.-D. Reynaud	81
4.	R. Sainsaulieu et l'identité au travail	82
II	Les nouvelles théories sociologiques de l'entreprise	83
1.	L'école des conventions	84
2.	La théorie de l'acteur-réseau	85
3.	La théorie de la structuration de A. Giddens	86
4.	L'analyse ethnométhodologique d'Harold Garfinkel	88

III	La gestion des comportements organisationnels	90
1.	L'analyse socio-économique des organisations	90
2.	Le leadership selon A. Zaleznik et W. Bennis	91
3.	La théorie de l'implication	95
4.	La théorie de l'engagement : de nouvelles perspectives pour le changement organisationnel	97
5.	Psychanalyse et intervention en organisation : E. Jaques et G. Devereux	98
6.	L'essor du <i>Knowledge Management</i> et de la théorie de la connaissance	99
IV	De nouvelles approches des organisations	101
1.	Le culturalisme de G. Hofstede et le projet G.L.O.B.E	101
2.	L'organisation hypocrite de N. Brunsson	107
3.	Le modèle de l'organisation ambidextre	109
4.	Le néo-institutionnalisme et le renouvellement de l'analyse des organisations	110
5.	La théorie des parties prenantes et la RSE	112
6.	Mutations contemporaines et management des hommes	113
7.	Les organisations et l'intelligence artificielle (IA)	117
	Conclusion	119
	Bibliographie	121
	Index	125