

Chapitre1 : Historique de la Gestion des Entreprises

I. Définitions :

Une organisation est en sociologie des organisations, en théorie des organisations, en management, et en sciences de gestion un ensemble d'individus ou de groupes d'individus en interaction, ayant un but collectif, mais dont les préférences, les informations, les intérêts et les connaissances peuvent diverger :

Exemple : une entreprise, une administration publique, un syndicat, un parti politique, une association, etc.

L'organisation de quelque chose désigne l'action d'organiser (structurer, délimiter, agencer, répartir ou articuler).

Une organisation est le développement social de ce résultat. C'est l'entreprise-institution de la sociologie des organisations.

Elle traduit au niveau des moyens l'expression d'une volonté par :

- La manière dont les différents éléments d'un ensemble complexe, d'une société, d'un être vivant sont structurés et articulés ; ou
- Une hiérarchie et/ou un agencement concret des organes ou moyens requis

Une organisation combine et associe les moyens les plus adaptés en vue de :

- Réaliser sa mission et ses finalités. Ainsi un groupement, une association se proposent et font tout pour atteindre des buts déterminés (organisation syndicale, organisation internationale, organisation non gouvernementale, etc.) ;
- Promouvoir un référentiel et un système d'action capable d'ouverture, d'écoute d'un client pour ensuite savoir le satisfaire par le déploiement et l'activation des moyens pertinents et efficents pour ce faire, dans un délai ou sur une période de temps souhaité.

Une entreprise vue comme une organisation est alors un moyen structuré, constituant une unité de coordination, ayant des frontières identifiables, fonctionnant en continu, en vue d'atteindre un ensemble d'objectifs partagés par l'ensemble de ses membres (salariés, dirigeants, actionnaires, etc.)

II. Pensée Gestionnelle

2.1. L'école Classique (1900)

Idée directrice : On peut augmenter la faible productivité de l'ouvrier sans augmenter sa fatigue et en le gratifiant d'un meilleur salaire.

Organisation Scientifique du Travail. **TAYLOR (1865.1915)** : s'intéresse à la production dans les ateliers. Analyse, décomposition, délimitation, chronométrage, Concepteurs/Exécuteurs, spécialisation des tâches et spécialisation des individus.

Organisation Administrative du Travail. **FAYOL (1841.1925)** : Privilégie la fonction administrative. Fayol est le premier à définir les grandes fonctions de l'entreprise :

- Financière : gérer des capitaux, Comptable : faire l'inventaire, établir le bilan...
- Administrative

Les théories de la Bureaucratie de M. WEBER (1864.1920) : C'est la forme la plus efficace de l'organisation. Elle s'appuie sur :

- Une stricte définition des tâches et de l'autorité de chacun ;
- Une structure hiérarchique qui contrôle tout ;
- Un système cohérent de règles applicables à chaque cas particulier,
- Des relations réduites impersonnelles et formalistes entre fonctions et non entre individus
- Emploi en fonction des qualifications professionnelles.

2.2. L'école des Relations Humaines (1930)

Elle se développe, en réaction contre les insuffisances de l'école classique dont elle est en fait complémentaire.

Idée directrice : La motivation des individus et l'efficacité des organisations dépendent de la capacité de ces dernières à prendre en compte les besoins de l'Homme au travail.

MAYO: Tout individu, dans son activité, éprouve des besoins de relation, de coopération, d'appartenance à un groupe.

MASLOW: Le travail peut être une source de satisfaction et de réalisation personnelle, avec sa " Pyramide de Besoins ".

MAC GREGOR: L'entreprise doit confier aux individus des responsabilités et adopter un style participatif de direction.

HERZBERG: La motivation des individus ne peut s'obtenir qu'avec l'élargissement et l'enrichissement du contenu de leurs tâches.

2.3. L'école des Systèmes Sociaux (1950-1960) :

Avec l'école classique et l'école des relations humaines, l'entreprise est un système fermé sans relations avec les différentes composantes de l'environnement.

Aujourd'hui, l'entreprise est partiellement dépendante de son environnement. Elle dispose d'une certaine autonomie et contribue à modifier certaines caractéristiques de son

environnement. L'entreprise est un système ouvert, vivant.

Naissance de plusieurs approches systémiques :

a) Le courant socio technique (EMERY et TRIST)

L'entreprise est un système socio technique c'est à dire que son efficacité dépendrait de l'optimisation conjointe des dimensions techniques et sociales ; Il peut exister plusieurs manières d'organiser par la mise en place d'équipes semi autonomes.

b) La théorie du comportement (CYERT et MARCH)

L'entreprise est considérée comme un ensemble de groupes différents dont les objectifs sont distincts bien qu'ils aient tous intérêt à coopérer ;

L'entreprise est une organisation complexe ayant des motivations multiples. Cette théorie est fondée sur les quatre conceptions fondamentales suivantes :

- Quasi solution des conflits,
- Volonté d'éviter l'incertitude,
- Recherche sur les problèmes,
- Education de l'organisation.

c) La théorie de la décision SIMON

L'entreprise est un lieu de problèmes et de décisions individuelles ;

Dans toute organisation, il existe deux types de décisions :

- Décisions programmées : procédures routinières et répétitives telles que le traitement des commandes, des factures....
- Décisions non programmées : problèmes non structurés ou de grande importance tels que le lancement d'un nouveau produit...

Cette théorie montre que la rationalité des décisions (c'est à dire leur adéquation aux buts) est limitée car :

- L'environnement est complexe pour l'appréhender en totalité
- La connaissance des conséquences de la décision est toujours incomplète ;
- On ne peut examiner qu'un choix limité de situations pour prendre les décisions adéquates.