

République Algérienne Démocratique et Populaire.

Université de Bejaia

Faculté des Sciences Humaines et Sociales.

Support pédagogique :

Sociologie des organisations

Destiné aux étudiants de deuxième année Master- Sociologie du
Travail et des Ressources Humaines-

Préparé par :

Bouzid Nadjoua -maître de conférences en sociologie du travail et
des organisations-

Année universitaire : 2015/2016

A propos de la matière:

"Sociologie des organisations", est une matière optionnelle, entre autres, dans le cadre d'une offre de formation de Master académique intitulé "sociologie du travail et des ressources humaines". L'enseignement de cette matière est dispensé au profit des étudiants de la deuxième année Master comme "cours" sans travaux dirigés, et ce au troisième semestre.

Par rapport à l'intitulé de la formation, l'enseignement de la matière retrace la genèse de la sociologie des organisations en tant que discipline, et ce à travers la présentation des études théoriques et pratiques réalisées par les fondateurs de cette discipline son institutionnalisation.

Durant leur formation, soit en troisième année ou en Master, les étudiants ont suivi des cours qui semblent avoir, de proche ou de loin, des contenus similaires par rapport à cette matière.

A travers le contenu de ce support pédagogique, nous essaierons, dans la mesure du possible, des ponts déjà existants entre les grands paradigmes de la sociologie et les thèmes relevant de l'étude des organisations.

Malgré le retard constaté dans la reconnaissance institutionnelle de la discipline, il en reste à noter qu'elle a tiré son importance des limites et critiques des approches économiques et managériales ayant négligé les facteurs irrationnels susceptibles d'influencer le bon fonctionnement des organisations économiques et administratives, et par ailleurs, leur rendement.

Outre cet objectif, les étudiants au moment du choix de sujets des mémoires de fin de cycles, peuvent opter pour des thèmes en jumelant travail et organisation, et dans ce cas les cours qui leur seront dispensés peuvent, éventuellement, leur servir de guide en ce qui concerne les concepts, les variables et notamment les références bibliographiques, sachant bien qu'entre la sociologie du travail, la sociologie des organisations et la sociologie des entreprises, les thèmes ne sont pas abordés ni de manière linéaire ni avec un contenu identique ou homogène. Et, probablement, au delà du contenu de cette matière qui demande des mises à jour, ce qui importe pour un étudiant, c'est que les ouvrages qui ont été utilisés sont disponibles dans la bibliothèque de la faculté des sciences humaines et sociales même si les moteurs de recherche sont plus faciles et rapides à utiliser.

Table des matières : grands axes

I)- les organisations: phénomène ancien et objet pluridisciplinaire.

(les organisations concept équivoque)

II)-Le scientisme de Frederik Winslow Taylor: 1856-1915.

a)- Éléments biographiques,

b)-Les organisations industrielles en tant que système fermé coopératif

III)-La rationalisation des organisations chez Max Weber: 1864-1920:

a)-Éléments biographiques;

b)- Société moderne, religion, rationalisation et bureaucratie,

-L'action rationnelle en finalité: trait marquant de modernité;

-l'entrepreneur: rapport entre le protestantisme et le capitalisme;

-les organisations bureaucratiques type-idéal de la modernité.

IV)- L'organisation bureaucratique dans la sociologie américaine:

a)-Parsons et le concept de système: Éléments biographiques;

b)-L'empirisme américain face à la sociologie européenne;

c)-Les organisations dans la sociologie parsonienne.

V)- Les réactions relevant des anomalies bureaucratiques:

a)- "fonction manifeste" et "fonction latente" chez Robert King Merton;

- b)-La "sous-optimisation chez Philippe Selznick;
- c)-Les modèles bureaucratiques chez Alvin Gouldner;

VI)- Le "one best way" face à la contingence

- a)-Le déplacement des buts chez Robert Michel: situation conflictuelle;
- b)- Les aspects informels des organisations;
- c)- L'action rationnelle remise en question par March et Simon.

VII)- Un glissement conceptuel du système à l'acteur: Michel

Crozier:

- a)- Pour une sociologie de l'acteur;
- b)-Réfléchir encore les bureaucraties: du système à l'action stratégique;
- c)-Les acteurs stratégiques: l'analyse stratégique;
- d)- Le pouvoir au sein des organisations: objectifs à atteindre;
- e)- Le système d'action concret;
- f)- Le pouvoir informel: nouvel enjeu organisationnel.

I)- Les organisations : phénomène ancien et objet pluridisciplinaire.

1- les organisations concept équivoque :

Des auteurs de différents domaines et disciplines, s'intéressant au phénomène organisationnel, trouvent qu'il est moins difficile et plus pratique de chercher d'exemples de la vie courante pour avoir une idée des maintes formes que peut avoir une organisation que de la définir, alors tout effort dans ce sens serait vain. D'autres spécialistes, dans une logique différente et vu la complexité que vêtent ces entités au fil de leur développement s'étaient suffisamment sur l'acception du concept et avancent que l'énumération des exemples de notre réalité peut être une piste erronée car certaines formes naissent et peuvent partager de traits que ceux des organisations, surtout dans un sens commun, mais qui s'inscrivent dans un autre répertoire et il suffit de se demander si une école, une famille, une tribu ou une Eglise sont toutes les organisations ?

En ce qui concerne ce cours, nous procédons par la présentation de différentes définitions qui ont été données sans pour autant qu'elles soient générales ou exhaustives. Cette démarche est justifiée par l'ensemble des lectures faites sur le sujet et qui avaient démontré jusqu'à présent et, sans exagération, aucune acception n'est admise et ceci, à notre avis est tout à fait logique, volontaire, partiellement positif et encourageant dans un sens où une vision d'unicité et d'unité s'impose aux chercheurs en attirant leur attention sur la nécessité de construire des grilles de lecture pluridisciplinaire¹ pour que l'explication et la compréhension des faits et actions soient plus synoptiques.

Il est à rappeler qu'en sciences de l'homme, il est connu que l'acception des notions et concepts n'est jamais neutre parce qu'elle n'est pas construite dans un vide, renvoie inévitablement à une lecture idéologique et reflète une appartenance, consciente ou non de son concepteur à une école ou doctrine, couramment appelé « *le cadre de référence de l'auteur* ».

¹ - certains auteurs préfèrent le concept « science sociale » au singulier dans un effort pour dépasser ce dilemme de spécialisation qui fractionne et fragmente l'unicité des phénomènes sociaux. Néanmoins ceci demande des efforts voire l'acceptation de l'autre au lieu de verser dans la polémique dispersée.

Un autre mobile nous a imbriquée dans cette démarche en tant que diplômée en sociologie des organisations, est que malgré le mépris constaté et l'absurdité à l'égard de l'intérêt de la spécialité et son apport à l'étude des organisations et la résolution de ses problèmes, les travaux empiriques réalisés ont servi d'orientation au profit de praticiens et preneurs de décisions en mettant l'accent sur les marges de manœuvre que détiennent les acteurs afin d'atteindre implicitement, indirectement leurs attentes et qui peuvent mettre en péril la pérennité de l'organisation, alors il n'y a pas mieux qu'un manager comprenne les motifs de ses collaborateurs, essaie d'instaurer un climat de coopération en réduisant la méfiance et les tensions qui submergent inévitablement et nécessitent qu'elles soient gérées.

Collectivités	Organisation	Famille	Groupes D'amis	communauté
Propriétés				
Objet spécifique	X			
Personnels qualifiés	X			
Formalisme des communications	X			
Règles, procédures, contrôles	X			
Hiérarchie de l'autorité	X	X		X
Spécialisation et division du travail	X	X		X
Liens émotionnels forts		X	X	
Valeur et idéologie	X	X	X	X
Différences de statut	X	X	X	X
Relations informelles	X	X	X	X

Source: J.FSouenain P.Farcet: **Organisation et gestion de l'entreprise**, ed BERTI, Alger, 2007,p15

A travers la consultation d'ouvrages relatifs au domaine organisationnel (théories des organisations, sociologies, économie, psychologie sociale, management), nous avons pu collecter quelques définitions :

D.N Khandwalla distingue l'organisation des autres formes de groupements sociaux et humains selon les principes suivants :

D'après le croisement des caractéristiques et des exemples de groupements humains que chacun peut observer de manière fréquente et même banale, on observe que l'auteur a mis l'accent sur l'organisation formelle compte tenu de l'aspect processuel sans oublier la dimension structurelle des organisations même si le tableau dressé ci-dessous qu'en leur sein des relations informelles entre les membres peuvent se nouer.

Dans une lignée relativement identique, Kadushin nous propose une autre comparaison entre ce que peut signifier le vocable organisation et d'autres termes avoisinant compte tenu de trois dimensions :

Degré d'institutionnalisation	Degré de formalisation de du leadership	Densité de l'interaction		
		élevée		modérée ou nulle
		interaction indirecte nulle	directe	
Nul ou modéré	informel	Le groupe	la foule	société
	formel	Association volontaire	un gang	
élevé	informel	Communauté Un marché Une organisation	le voisinage une organisa	
	formel		La famille	l'Etat nation

Source : LAZARI : théorie des organisations, éditions EL DAR OUTMANIA, sans lieu d'édition, sans année d'édition, p 10.

Dans le tableau trois principes servent de distinction dans la mesure du possible, entre l'organisation et d'autres entités à caractère économique, social, religieux, politique. Alors quand le degré d'institutionnalisation est élevé ainsi que le degré de formalisme de leadership, et la densité des interactions directes et/ou indirectes est élevée aussi, on aura affaire aux organisations sans que ceci n'empêche que d'autres formes peuvent y partager de traits majeurs.

Si on revient sur les dictionnaires de la langue française et même le langage courant, le terme peut avoir un sens de capacité d'organiser, état de ce qui est organisé, manière dont une chose est organisée...⁽¹⁾

Jacques Rojot nous a présenté quelques définitions conçues par des auteurs de différentes disciplines relatives à l'étude des organisations ⁽²⁾:

Auteur	Définitions proposées	Propriétés communes
Bourricaud	« <i>la forme sociale qui par l'application d'une règle et sous l'autorité de leaders, assure la coopération des individus à une œuvre commune, dont elle détermine la mise et répartit les fruits</i> »	<i>fruits</i>
Litterer Joseph A	« <i>une unité sociale avec un but</i> »	<i>But</i>
Schein, Edgar H	« <i>la coordination rationnelle des activités d'un certain nombre de personnes en vue de poursuivre de buts et des objectifs implicites communs</i> »	<i>Buts</i>
parsonienne	« <i>unité sociale essentiellement destinée à atteindre un but</i> »	Un but
Presthus Robert	« <i>un système de relations interpersonnelles structurelles</i> »	
Katz et Kahn	« <i>des systèmes ouverts, consistant dans les activités entrelacées d'un certain nombre d'individus</i> »	<i>Activités entrelacées</i>
Aldrich Howard	« <i>des systèmes d'activités dirigées vers un but et maintenant leurs frontières</i> »	<i>Un but</i>
Weick Karl E	<i>les organisations n'existent pas. Elles sont un mythe, seuls existent des événements liés ensemble par des cercles de causalité</i> »	
Jacques Rojot	<i>système ouvert téléologique, holistique et homéostatique, à entropie négative</i> »	<i>téléologique</i>
Chester Barnard	« <i>système d'activités et de forces consciemment coordonnées de deux personnes et plus. Elle implique des personnes capables de communiquer qui acceptent de contribuer leur activité vers un but commun</i> »	<i>but commun</i>
Michel Crozier	« <i>toute réponse au problème de l'action collective</i> »	

Source : élaboré par l'auteure en référence à : Jacques Rojot Jacques Rojot : Théorie des organisations, 2eme édition, ed ESKA, Paris, 2005.

1-Media Dico, dictionnaire électronique disponible sur Internet.

2-Jacques Rojot : **Théorie des organisations**, 2eme édition, ed ESKA, Paris, 2005,p 19-20.

-March et Cyert ont défini les organisations entant que « *coalitions interactives de différents groupes d'individus, aux objectifs conflictuels* ». ⁽¹⁾

-Raymond Boudon dans son dictionnaire de sociologie avait défini l'organisation comme étant : « *ensemble humain ordonné et hiérarchisé en vue d'assurer la coopération et la coordination de ses membres pour des buts donnés. Selon les but visés, les mécanismes de contraintes mis en œuvre en son sein et le modes de légitimation de l'autorité* ». ⁽²⁾

- Frédéric Lebaron définit l'organisation « *toute unité sociale tournée vers un objectif particulier et structurée en fonction de cet objectif* ». ⁽³⁾

- Chester Barnard l'homme de terrain conçoit l'organisation comme : « *un système social d'interaction complexe* ». ⁽⁴⁾

Bien évidemment les définitions présentées ne renvoient à aucune exhaustivité ni généralité. Multitude et pluralité tributaire de transformations inhérentes à l'organisation dans sa genèse depuis que les hommes ont manifesté leur besoin du vivre-ensemble répondant à leur nature sociable.

Les connaissances relatives au phénomène organisationnel sont loin de toute vision linéaire, celles-ci se sont développées en rapport avec les contextes socioculturels qu'avait connus la civilisation humaine à chaque période de son histoire. L'organisation dans sa conception comme structure, méthode ou entité à objectif particulier que les hommes ont construit, était inhérente à leur existence.

En effet, la divergence et même l'opposition des définitions proposées, n'empêchent qu'elles soient classées sous deux approches distinctes compte tenu de l'organisation comme système *fermé* ou *ouvert* :

-l'*approche fonctionnaliste* :

¹ -Marie-George FILLEAU et Clotilde MARQUES-RIPOULL : **Les théories de l'organisation et de l'entreprise**, ed ellipes, Paris, 1999,p173.

² - Raymond Boudon et al : **Dictionnaire de sociologie**, ed Larousse, 2005p 167.

³ - Frédéric Lebaron : **La sociologie de A à Z**, ed DUNOD, Paris, 2009, p 88-89.

⁴ -Catherine Ballé : **Sociologie des organisations**, ed PUF, Paris, p 37.

Cette approche empruntée à la biologie, dans sa dimension la plus restreinte stipule, à l'image du corps de l'être humain chaque organe a une fonction à remplir ou une finalité à atteindre. De ce fait, et comme le montre le tableau précédemment dressé, toutes les définitions ont en commun que les organisations sont là afin de réaliser des buts et objectifs de leurs membres.⁽¹⁾

Les définitions répertoriées sous cette approche renvoient généralement à ce qu'il est accoutumé d'appeler l'école classique selon laquelle est considérée organisation toute entité ayant les caractéristiques suivantes :

-Groupement humain : c'est à dire un ensemble d'individus réuni volontairement ; mais ici il faut qu'il ait d'autres traits sinon est ce que le groupe d'amis est une organisation ainsi que la famille. Il est indispensable à noter que dans le cas d' un groupe primaire on ne peut pas avoir affaire à une organisation. Et la nécessité d'un groupe secondaire est liée à la complexité grandissante de la vie sociétale dans toutes ses dimensions économique, politique, religieuse etc..

-l'existence de buts et objectifs lucratifs ou non lucratifs et dans ce sens elle est téléologique. Comme une entreprise qui vise la production des biens, l'hôpital ou l'école qui offrent des services, la mosquée les associations et les ONG comme médecins sans frontières. Chacune de ces organisations s'est fait tracer une feuille de route contenant ses objectifs préétablis.

-la division des tâches : pour plus d'efficacité, les membres se spécialisent chacun dans une tâche. C'est la différenciation pour une meilleure coopération et si l'homme ne peut pas mener sa vie bel et bien tout seul, il faut que ses tâches soient réparties. Dans ce cadre on parle aussi de hiérarchisation verticale et horizontale et de centre de prise de décisions.

Dans cette état de choses, l'individu est considéré comme être passif qui suit ce qui a été déjà préétabli avant qui ne rejoint telle ou telle organisation. A cet effet, quelques effets seront problématiques d'explorations et recherches concernant le rapport entre les objectifs

¹-le darwinisme social, l'évolutionnisme ou fonctionnalisme sont des paradigmes qui reflètent l'influence des autres sciences dites « dures » sur les sciences de l'homme dites « molles » à savoir la physique qui inspire Auguste Comte, la biologie qui sera le paradigme de Herbert Simon et le fonctionnalisme chez le sociologue américain Talcott Parsons. Ces paradigmes seront soit critiqués.

organisationnels et les attentes des membres, les organisations peuvent-elles toujours garder leurs objectifs initiaux ? Les décisions prises sont-elles véritablement rationnelles ? Les membres n'ont pas des stratégies afin d'atteindre leurs attentes qui peuvent se diverger de ce qu'en leur demande ? Ces questions entre autre ont mis au jour une autre approche.

-l'approche du *construit social* ⁽¹⁾: chère à la sociologie de l'action.

A l'encontre de l'approche précédente, les définitions qui se regroupent sous cette approche ne s'inscrivent point dans la logique de l'organisation mais plutôt des membres en les considérant acteurs, alors on se pose la question si l'organisation en tant que structure dotée de moyens humains et logistiques peut se tracer des buts ou objectifs ? sinon c'est qui ? Se sont les membres et à eux seuls de concevoir des buts et de veiller à les atteindre. Alors ces membres venant de différents milieux et origines ayant d'autres rôles à jouer en appartenant à d'autres institutions comme la famille, parti politique ou association culturelle, est-il évident qu'ils aient des objectifs identiques ? Même au sein de telle ou telle organisation est-il logique que les objectifs soient identiques entre des membres sachant bien qu'ils accomplissent des tâches différentes ?

A titre indicatif, nous pouvons se référer, loin de tout raisonnement cartésien à ce que Friedberg confirme : « *l'organisation n'est plus une mécanique agencée de manière rationnelle par la direction, elle n'est maintenant rien d'autre qu'un contexte d'action dans lequel se nouent et se gèrent des rapports de coopération, d'échanges et de conflits entre des acteurs aux intérêts divergents* »⁽²⁾.

Cette approche prend en considération aussi l'influence de l'environnement externe sur ce qui se passe au sein de toute organisation et qui nécessite son ouverture et son

1- En étudiant l'action collective, Crozier et, contrairement au courant structuro-fonctionnaliste, met l'accent sur l'action organisée menée par les individus et conteste le caractère naturel de cette action et celui des organisations :

« [...] contrairement à l'idée que nous en avons couramment, en effet, contrairement aussi à la façon dont psychologues, sociologues et analystes divers ont pu poser-et posent encore et toujours- les problèmes d'organisation, nos modes d'action collective ne sont pas des données naturelles qui surgiraient en quelque sorte spontanément et dont l'existence irait de soi. Ils ne sont pas le résultat automatique du développement des interactions humaines, d'une sorte de dynamique spontanée qui porterait les hommes en tant qu' « êtres sociaux » à s'unir, à se grouper, à s'organiser. [...] ils ne constituent rien d'autre que des solutions toujours spécifiques, que des acteurs relativement autonomes, avec leurs ressources et capacités particulières, ont créées, inventées, instituées pour résoudre les problèmes posés par l'action collective ». dans :

-M.Crozier/ E.Friedberg : **L'acteur et le système**, ed du DEUIL, 1977, p13.

2 - Friedberg E : **Le Pouvoir et la Règle**, ed Seuil, paris, 1997. In Claude Louche : **Psychologie sociale des organisations**, 3eme edition, ed Armand Colin, paris, 2012, p19-20.

adaptation pour une pérennité durable. Cet environnement ne se limite pas à la pression du *marché* et celle du *consommateur* pour les entreprises, mais la dépasse à sa dimension politique, sociale et culturelle. Des auteurs comme Hofsted et Sansaulieu¹ vont se livrer à l'étude de la culture nationale et celle qui naît au sein des organisations dans un contexte de pluralisme culturel qui règne dans les multinationales et qui réclame un management adéquat.

Jacques R a adopté une approche systémique en définissant l'organisation et, il a utilisé les concepts de la *théorie des systèmes* qui doit son utilisation dans les sciences exactes à Ludwig Von Bertalanffy, en particulier la *cybernétique* dont l'informatique est issue. Ce qui importe dans cette conception c'est l'ouverture des systèmes en échangeant de l'énergie entre les éléments constituants en gardant des frontières pour plus d'autonomie et stabilité relative.

Pour la définition qui voit en l'organisation un "*mythe*" et qu'elle n'existait pas, ce peut être appréhendé en adoptant une vision interactionniste là où l'accent est mis sur les interactions interindividuelles réciproques.

Un autre point est à soulever concernant la distinction entre les caractéristiques, d'un côté *formelles* et *informelles* de l'autre côté. La négligence, probablement inconsciente, de l'aspect informel qui peut avoir lieu en parallèle avec les procédures formelles prévues, a engendré des effets pervers et dangereux dus à la croyance abusive en "*la science*" et la rationalité "*absolue*" et "*illimitée*" des membres. L'imprévisibilité des attitudes individuelles et l'incertitude qui en résulte ont donné une autre acception des organisations en tant qu'*anarchies organisées*.⁽²⁾

En revanche, les manuels en la matière nous apprennent que l'importance de l'organisation a nécessité qu'elle soit une discipline entièrement autonome ayant un corpus de concepts, théorèmes et études empiriques et vont constituer au fil de leur accumulation les grands courants relatifs à la pensée organisationnelle conçus par des personnages de

¹-Renald Sainsaulieu: **Sociologie de l'organisation et de l'entreprise**, Ed PFSP et DALLOZ, 1987, p144.

² - C'est l'approche qui considère l'organisation en tant que collection de poubelle en critiquant la vision de l'homme économique propagée par l'école néoclassique exaltant la rationalité basée sur l'égoïsme et l'égotisme des agents qui cherchent l'optimisation de leur choix en choisissant le maximum de jouissance dans une vision hédoniste et rationaliste. La nouvelle microéconomie a modifié cette vision mécaniciste.

différents profils et, entre théorie et pratique, la démarche suivie avait oscillé entre raisonnement *inductif* ou *déductif*.⁽¹⁾

La relation homme/ environnement est réciproque et la vie en groupes en cherchant la stabilité et la protection, surtout après la découverte du feu, avait exigé une certaine organisation et à titre d'exemple les tribus ont des chefs pour la prise de décision et tout ce qui la relève comme la division des tâches entre femmes et hommes.

Chez les Égyptiens de la période antique, il a été découvert qu'il ait une organisation minutieuse et même un management dont les pyramides en sont témoins en suivant la célèbre trilogie « planification, organisation, contrôle » dans la formation des hauts fonctionnaires travaillants chez le pharaon et c'est ce que sera enseigné dans les grandes écoles d'ingénieurs et d'administration. Dans la civilisation babylonienne, Hammourabi a toujours servi d'exemple en parlant du principe « responsabilité-culpabilité » et dans un temps plus avancé c'est ce qui sera appelé rétribution-distribution en cherchant la relation équitable entre le travail et la rémunération équivalente et dont beaucoup d'encre s'écoulera.

La société occidentale lieu de développement des organisations et ce qui leur relèvent comme sciences, était objet d'une histoire effervescente et chaotique et l'arrivée à l'ère dite moderne n'était ni linéaire ni idéale.

Dans son l'histoire, la civilisation romaine avait connu on *régime esclavagiste* exaltant les guerres entre les hommes et encouragent l'invasion et le pillage. Les philosophes ont justifié les discriminations entre maître et esclave par la spécialisation et la mise en ordre et au moment où les guerriers sont en train de faire la conquête et le philosophe conçoit la société idéale, l'esclave doit les servir au point où sa vie est décidée par eux surtout qu'il était objet de marchandage comme n'importe quel autre objet destiné au marché *accidentel*.²

¹ -La question qui a été posée depuis Platon et Aristote qui détermine l'autre est ce que la réalité ou la théorie dans la recherche ? *L'induction* relève de l'observation des faits sur terrain or que la *déduction* provient d'une certaine vision préalable à l'investigation pratique et empirique. Le débat reste d'actualité en engendre un renouvellement paradigmatique dans les sciences de l'homme et on est parvenu même de parler de crise épistémologique et méthodologique touchant à leur scientificité. Est-ce qu'elles sont des sciences ou se veulent scientifiques ?

² - le véritable essor du marché régulier est au 18^{ème} siècle qui coïncide avec la naissance de la classe commerçante où la sphère de la *production* se sépare de celle de la *circulation*. Avant ça les *producteurs-marchands* se font échanger leurs produits dans des marchés occasionnels et *fortuits*: m.h.dowider: **L'économie politique une science sociale**, ed Francos Maspero, Paris, 1979, p-pp 75-96-144.

Unanimement, la généralisation du phénomène organisationnel qui attire l'attention des scientifiques de différents horizons et spécialités, trouve ses jalons dans la naissance de la société occidentale moderne à partir du 18^{ème} siècle en persistera jusqu'au 20^{ème} siècle notamment après la deuxième guerre mondiale pour que d'autres revirements donnèrent lieu à des nouvelles approches répondront aux circonstances continuellement mouvantes.

Le dix huitième siècle fut le berceau de changements radicaux sur tous les plans politique, économique, social et surtout idéationnel. La méthode de la recherche scientifique découverte dans les sciences de la nature comme l'astronomie, la physique, les mathématiques, la biologie prendra part en médecine pour que la vie humaine connaitra une amélioration sans précédent et l'espérance de vie sera davantage en réduisant les taux de mortalité causés par les épidémies même si Malthus les trouve bénéfiques.

Les deux grands événements ayant accouché la nouvelle société qualifiée de *moderne* étaient les deux révolutions : la révolution *française bourgeoise* et la révolution *industrielle*. La première n'a pas eu lieu en France de manière fatale ; les penseurs dudit siècle *des Lumières* étaient français or que les grands innovateurs étaient britanniques. Alors les contextes culturels ont été favorables pour que des changements aient lieu.¹

En fait, le rythme, les formes et la profondeur des changements se diffèrent d'une société à une autre et les répercussions ainsi que l'interprétation se sont divergés d'une époque à une autre. Les philosophes des lumières étaient enthousiastes au déclin de *l'Ancien Régime* et la *féodalité*.

La philosophie des lumières s'est basée sur la défense des droits de l'homme qui seront déclarés ultérieurement. Liberté, égalité et fraternité seront le logo de la révolution politique menée par la classe bourgeoise intellectuelle en associant paysans et artisans.

Un autre événement a eu lieu aussi, *la Réforme Luthérienne* et *Calviniste*. La relation divine se transforme entre l'individu et son créateur. La tolérance religieuse et la liberté de croyance ont mis fin à l'hégémonie moyenâgeuse. *Laïcisation, sécularisation, scepticisme* ou *athéisme* seront de nouvelles exigences qui mettent en péril le devenir le toute pensée métaphysique. Gros modo, la raison et la volonté humaine vont se triompher. La

¹ - les écrits relatifs au passage de la société occidentale vers la modernité et la naissance des sciences sociales sont nombreux et à titre d'exemple nous pouvons citer:
Roberto Miguelez: **L'émergence de la sociologie**, Les Presses de l'Université d'Ottawa, 1993.

propagation de nouvelles idées est parvenue à son point culminant et dont la révolution française sera résultat (1789-1794).⁽¹⁾ Un nouveau régime politique Républicain sera instauré. Progressivement la nécessité du changement sera sentie à travers le continent européen.

Sur le plan économique, *le capitalisme industriel* naît et la révolution industrielle touchant les modes de production bouleverse les anciennes méthodes ancestrales de *l'artisanat* et du *corporatisme*.⁽²⁾

En Angleterre, un autre phénomène importe, celui *des enclosures*. *L'agriculture* subira les effets de la révolution industrielle avec la mécanisation et la transformation des terres en *pâturages* et pour *l'élevage* qui seront utiles pour *l'industrie du textile* en l'offrant matières premières nécessaires.

Ces circonstances étaient propices pour qu'une *nouvelle stratification* sociale naisse, et pour que *la lutte des classes* se transfigure progressivement entre deux classes émergentes et ambitieuses, à savoir, la classe bourgeoise et la *classe ouvrière*.⁽³⁾

Le libéralisme politique et économique encourage *la propriété privée* en se référant à *la liberté individuelle*, le travail sera réhabilité et la recherche du gain et des richesses auparavant méprisée au moyen âge, sera une fin louable et un signe de *prédestination* et de *salut*.

De plus en plus *l'esprit d'entreprise* s'implante surtout avec les découvertes géographiques en exploitant des sources de richesses sur des nouveaux continents nitament bonne espérance par Vasco de Gama (1498).⁴

¹ - Bien sûr la révolution française a servi d'exemple mais elle n'en est pas la seule, d'autres révolutions bourgeoises ont eu lieu précocement en Angleterre (1624-1660) et tardivement en Allemagne (1871-1890) mais de manières assez différentes par exemple le cas anglais était plus pacifique dans la passation de pouvoir.

² - dans les bourgs et villes l'artisanat règne depuis le 13^{ème} siècle et le *système des métiers* exige des méthodes rigoureuses du travail qui se fait à domicile et tous les membres de la famille de *l'artisan-patron* y participent. Qualité de produit, prix, quantité demandée incombe du corps de chaque métier.

³ - Karl Marx dit que l'histoire de l'humanité n'est qu'une histoire de lutte de classes et il préfère utiliser le terme de *prolétariat* pour désigner les ouvriers exploités et, c'est de cette *exploitation* que proviennent la plus-value, valeur ajoutée, et le profit du *capitaliste*.

⁴ - il ne faut pas oublier que parfois ces découvertes ont pris forme de pillage et colonisation. Et d'ailleurs les grands pays colonisateurs sont le portugais, la France, l'Espagne. L'amélioration des moyens de transport et l'utilisation de la boussole ont facilité les échanges auxquels les arabes avaient joué un rôle important « la route des épices et de soie ». Alain Samuelson : **Les grands courants de la pensée économique**, OPU, Alger, 1993, p 21-22.

Le capitalisme comme mode de production de socialité n'avait pas uniquement une dimension économique, il était lié à la création des rapports de forces et a engendré la séparation du *capital* par rapport au *travail* et tout cela aura lieu en relation avec un nouveau phénomène ;celui de « *l'usine* ». (1)

Le capitalisme dans son développement est passé par deux phases, celle du *capitalisme commercial* et celle du *capitalisme industriel*. La première est une phase de transition : (2)

-Pour que le capital se constitue, la monnaie s'accumule dans les mains d'une classe naissante et forte, la classe commerçante ;

-après son accumulation le capital commercial domine la sphère de la circulation ;

-La classe commerçante va investir son capital dans l'industrie et à cet effet, elle le transforme en capital industriel caractérisant une période du capitalisme.

Les enclosures exigés aux paysans a résulté un exode rural massif vu les dépenses que la promulgation de cette loi avait imposé à ces derniers. Les gens désappropriés et disqualifiés seront une main-d'œuvre bon marché pour les capitalistes bourgeois. Les villes se peuplent est de nouveaux phénomènes vont apparaitre comme le travail des enfants et des femmes et l'ancien ordre social se bouleversera.

En tant qu'organisation industrielle et entreprise, l'usine incarne ce qui se passe dans la société en général. Adam Smith le père fondateur de l'économie classique avait une vision très positive concernant les effets de la révolution industrielle et a conçu son postulat de division de travail en voyant l'amélioration de la production.

Les manufactures ont déjà connu l'état embryonnaire de rationalisation après le regroupement des artisans dans des ateliers qui les désapprouve de liberté et autonomie.

2-avant l'usine, les organisations étaient aussi sous forme d'ateliers, de fabriques et manufactures. Le passage d'une forme est du à l'intégration progressive des machines qui remplacent les outils traditionnels et la taille des organisations industrielles devient importante de plus en plus.

3- le capital a existé bien avant ainsi que l'échange. Dans l'âge moderne l'objectif du commerçant n'est plus la satisfaction des besoins immédiats d'une communauté mais la réalisation du profit et l'utilisation de la monnaie a significativement facilité les échanges à distance. La formule de l'échange n'est plus celle du troc M-M n'est celle de M-A-M mais plutôt A-M-A1 et A1= A+profit. m.h. dowider, Op Cit, p

Pour une journée interminable, l'artisan se transforme en ouvrier détenteur de force de travail à vendre. Le propriétaire-capitaliste détient le capital lui doit rémunération appelée « salaire ».

Alors le phénomène du *salariat* se substitue au *travail indépendant* et cette nouvelle relation sera objet de débat et théorisation. Les économistes pionniers comme le physiocrate *Quesnay* utilise la notion du *l'ordre naturel* or que Adam Smith utilise sa fameuse *main invisible* pour encourager la prospérité individuelle qui stimule l'enrichissement de la nation sous le slogan laissez-faire, laissez-passer.

L'itinéraire du développement des sciences nous apprend qu'elles ne progressent pas dans un vide social et, qu'elles s'échangent d'influence avec la réalité.⁽¹⁾

Les changements persisteront et les connaissances qui les relèvent s'accumulent progressivement. A côté des grandes organisations industrielles, le secteur des administrations et des services s'impose et attire à son tour l'attention des chercheurs surtout après la deuxième guerre mondiale.

L'industrialisation de la sphère productive, et les trois révolutions industrielles ont engendré une croissance économique considérable à travers le monde, dans les différents domaines de sidérurgie, métallurgie, textile industrie alimentaire. L'organisation du travail se complexifie de plus en plus surtout avec l'accroissement démographique et les besoins qui progressent pour que la production devienne de masse afin de satisfaire la consommation.

La concurrence s'accroît et exige aux organisations de s'adapter à un environnement instable et par conséquent, elles subissent des mutations pour une pérennité et une stabilité relative.

Burns constate que le processus d'industrialisation avait connu deux périodes, la deuxième, qui attire l'attention des chercheurs vu son importance, était entre 1850 et 1860 ou la gestion cesse d'être l'affaire des propriétaires mais plutôt qui demande des formations

1 -Madelaine Grawitz : **Méthodes des sciences sociales**, ed DALLOZ, Paris, 2001, p 39.

selon le besoin et les exigences. Durant cette période, des progrès ont touché les armées nationales et les administrations gouvernementales.⁽¹⁾

Deux grands personnages de notoriété ont joué un rôle primordiale dans l'élaboration d'une réflexion scientifique et rationnelle compatible avec les macros changements que connaît la société occidentale jusqu'alors. Malgré la différence d'approche *Taylor* et *Weber* étant contemporains avaient en commun, chacun à sa manière, *la rationalisation* des organisations productives et administratives dont la société moderne avait créées pour buts et objectifs. En dépit des reproches, ces deux restent par excellence des pionniers de la sociologie des organisations.

Le scientism chez Frederik Winslow Taylor : 1856-1915.

- Elements biographiques (2) :

Issu d'une famille américaine de la bourgeoisie industrielle, le père était avocat adepte de l'Église des Quakers ayant des attitudes et traditions très favorables à l'égard du travail et de l'économicité, Taylor et à cause des ennuis de santé (faiblesse de vue) abandonne Harvard après avoir réussi le concours d'accès, pour être champion de tennis aux USA et surnommé « speedy », rapide par ses amis. L'enfant maniaque a manifesté à un jeune âge un goût particulier et acharné pour la rigueur, travail et va bâtir une carrière brillante autodidacte en passant par tous échelons et postes. En débutant comme apprenti, entre 18 et 22 ans dans la mécanique, le jeune sera mécanicien à la Midvale Steel Corporation et devient ingénieur en chef à l'âge de 28 ans à la même compagnie. Taylor sera par la suite un ingénieur-conseiller en l'exerçant en tant que fonction libérale.³ Il a publié en :

-1893 « *mémoire technique sur les courroies* » ;

-1906 : *la Coup des aciers*

-1895 : *mémoire sur le salaire aux pièces*, 1903 : *la direction des ateliers*, 1911 : *les principes de la direction scientifiques des entreprises*.

-Les organisations industrielles en tant que système fermé coopératif.

2-Mary Jo Natch : **Théories des organisations de l'intérêt de perspectives multiples**, ed De Boeks, Paris, 2000,p35-37.

2 - dans une perspective sociologique, la biographie de l'auteur peut servir d'illustration de l'influence que peut avoir le contexte socioculturel sur la conception de la réalité, sans que cela ne signifie, loin du sociologisme, que toute action est conditionnellement expliquée par le contexte.

3- Luc Boyer et Noel Equilbey : **Organisation théories et applications**, ed organisation, 2003, p 42.

La vision de Taylor, l'ingénieur du terrain, se prônera en doctrine taylorisme ardemment reproché mais ce n'a pas empêché son triomphe et sa propagation et réussite vu son efficacité concernant le travail industriel.

Certains auteurs trouvent que Taylor ne s'est pas intéressé à l'organisation du travail mais à l'organisation dans toutes ses acceptions d'action, de méthode et de structure pour que l'organisation soit une science.

Les principes de taylorisme peuvent servir de concepts de base et d'analyse dans les différents sciences qui relèvent du travail comme des organisations il suffit de les savoir utiliser.

Le premier point à noter, est que l'organisation a été conçue comme système fermé *coopératif* et *autorégulé*. ⁽¹⁾ La vision de Taylor est basée sur le *consensus*, buts organisationnels et objectifs des membres sont réalisables si les deux parties direction et travailleurs coordonnent et coopèrent et il préconise de changer leur *état d'esprit* chacun envers l'autre : « *dans son essence, le système de direction scientifique implique une révolution complète de l'état d'esprit des ouvriers, une révolution complète en ce qui concerne la façon dont ils envisagent leurs devoirs vis-à-vis de leurs employeurs. Le système implique également une révolution complète d'état d'esprit chez ceux qui sont du côté de la direction* » continue Taylor : « *..au lieu de se disputer du partage de la valeur ajoutée et d'agir les uns vis-à-vis des autres en ennemis patrons et ouvriers joignent leurs efforts pour augmenter l'importance de la valeur ajoutée* ». ⁽²⁾

Cette tendance hostile au conflit trouve son argument dans la *rationalisation* et la *standardisation* d'une *idéologie scientiste* autrement l'étude scientifique objective des anomalies héritées des anciennes habitudes et pratiques provenant des méthodes traditionnelles va lutter contre la divergence et chacun va tirer profit mais pas au détriment de l'autre.

En plus du « *one best way* », il préconise qu'il ait « *the right man in the right place* », à cet effet le capital sera séparé du pouvoir et la formation des ingénieurs- gestionnaires aura

1 - le concept d'autorégulation est utilisé en économie libérale et stipule que les marchés des biens et services sont soumis à la loi de l'offre et de la demande, de laquelle résultent les prix des marchandises, et qui donne au marché une capacité de régulation sans que des forces extérieures interviennent comme l'Etat ou les syndicats considérés comme empêcheurs du bon fonctionnement des marchés. L'autorégulation conteste l'interventionnisme étatique dans l'activité économique

2- Jean-Michel Plane : **Théorie des organisations**, 2eme édition, ed DUNOD, Paris, 2003, p10.

une place prépondérante pour que le siècle sera celui *des organisateurs* qui se substituent aux *propriétaires-patrons*.⁽¹⁾

Bon observateur qu'il est et conscient, par expérience, que les anciennes méthodes malgré le gaspillage révèlent de bonne façons de faire dont les ouvriers qualifiés ont fait preuve. Taylor dans son idéologie scientisme estime qu'il fallait dégager les meilleures et les plus efficaces manières et les perfectionner à travers la formation dans des établissements habilités et, par conséquent, *l'exécution* sera distinguée de *la conception* en installant les *bureaux des méthodes* au sein des organisations industrielle. Taylor avait adopté une *méthode expérimentale* à travers « *l'étude de toutes les connaissances traditionnelles, leur enregistrement, leur classement, et la transformation de ces connaissances en loi scientifiques* ». ⁽²⁾

Le travail technique de l'ingénieur a une dimension sociale en cherchant à instaurer un climat de paix, de consensus et de coopération afin d'atteindre les objectifs et accomplir les missions assignées à chacun sans se rendre de ce qui se passent en dehors de cette entité socioéconomique.

Le taylorisme a eu un succès mais comme toute réflexion scientifique, il a été critiqué et n'a pas pu devenir une doctrine universelle applicable dans toutes circonstances et conjonctures. En ce qui importe pour les organisations, Taylor n'a pas pris en compte l'influence de l'environnement et il a pensé que tous les problèmes sont résolus au sein de l'organisation en respectant des règles imposées à toutes les catégories socioprofessionnelles sans exception.

Dans le même période, un personnage allemand préconise, à sa manière, la rationalisation des organisations pas industrielles mais administratives. Max Weber.

- La rationalisation des organisations chez Max Weber :

1864-1920 :

Éléments biographiques :

1 - Segrestin Denis : **Sociologie de l'entreprise**, ed Armand Colin, 1992, p 73-76.

2 - Jean-Michel Plane, op cit, p11.

L'influence du contexte allemand était significatif sur la conception de cet homme encyclopédiste qui puise de différents savoirs pour que son arrêté de nomination l'attribue le titre de sociologue.

Issu d'une famille bourgeoise instruite, dont le père est juriste et la mère d'une famille de haut fonctionnaire et, comme le relate Raymond Aron : « *dans le salon de ses parents, le jeune Max Weber rencontra la plupart des intellectuels et hommes politiques importants de l'époque* ». (1)

Le jeune juif est né en 1864 à Erfurt et son entourage familial cultivé et politisé lui avant permis de faire part des débats menés par des intellectuels comme Dilthey et Mommsen. Son parcours était très riche et d'érudition. D'une excellence particulière en Allemagne, passionné par la politique², il étudie le droit, la philosophie, l'économie en faisant des voyage pour enseigner dans de grandes universités dans son continent comme ailleurs aux USA. Pour de brèves périodes il était conseiller de prince pour qu'il préfère la carrière universitaire tant que professeur d'économie à Fribourg , après avoir soutenu une thèse en histoire économique. Weber subit des troubles de santé et abandonne l'enseignement mais pas la recherche et son activité intellectuelle et crée l'Association allemande de sociologie.(3) Ses œuvres les plus importantes sont : « *économie et société* », « *le savant et le politique* », « *l'éthique protestante et l'esprit de capitalisme* ».

-Société moderne, religion, rationalisation et bureaucratie.

L'action rationnelle en finalité : trait marquant de la modernité.

Weber s'inscrit dans une pluridisciplinarité remarquable et comme ses contemporains, il a essayé de comprendre sa société mais d'une démarche différente quelque part de Marx ou Durkheim ayant une approche déterministe.

L'objet de la sociologie wébérienne était « *l'action sociale* » et ce lui donne une acception autre que l'étude « *de fait social* » chez Durkheim. Le sociologue allemand était très influencé par le contexte allemand et sa *démarche individualiste* consiste en la

1 - Raymond Aron : **les étapes de la pensée sociologique**, ed Gallimard, Paris,1967, p 573.

2 - dans son ouvrage « le savant et politique », Weber met un accent sur la nécessité de distinction entre les jugements provenant des valeurs et ceux dont nous concevons de faits et il parlait d'une *neutralité axiologique*

3-Pierre Bréchon : **Les grands courants de la sociologie**, ed Presses Universitaires de Grenoble, 2000,p 75.

compréhension des actions individuelles. Alors sa sociologie était *comprehensive-interprétative*. (1)

Pour ce qu'est de la sociologie des organisations en tant que discipline qui vise à « *analyse la transformation institutionnelle des entreprises et administrations et, par conséquent, des systèmes sociaux. Elle met en évidence des facteurs qui sous-tendent cette évolution et détermine ses conséquences individuelles et collectives l'étude des organisations apporte également des solutions aux problèmes que pose la gestion de ces ensembles humains complexes. Cette double vocation, scientifique et pratique, est spécifique à ce domaine qui a été –et est encore- une source d'enrichissement et d'ambiguïté* ». (2) est une branche de la sociologie nait aux USA et dans une phase ultérieure sera reconnue en Europe, et l'apport de Max Weber, fondateur et pionner de l'âge moderne sera de valeur, à travers sa fameuse organisation bureaucratique que les gens comprennent péjorativement.

L'impressionnant chez Weber et théoricien qu'il est, est cet enchaînement qu'il trace en passant entre les différents éléments constitutifs de la société occidentale moderne dans laquelle il a vécu en se livrant à la comprendre selon son apparence sociale d'intellectuel et bourgeois.

En se posant la question sur la particularité de ladite société moderne en droit, économie et politique, l'action sociale son objet d'étude se définit comme « *toute conduite à laquelle un individu accorde une signification et une intentionnalité et une action sociale comme étant une action entreprise en tenant compte des réactions des autres* »³, dans ce sens et, pour discerner le champ de la sociologie pas toute action menée par un individu est sociale.

Selon une analyse historique, Weber compare entre les sociétés dites *traditionnelles* et celle dites *modernes* et établit une typologie d'action sociale compte tenu de facteur social et culturel comme la religion. L'action de tout individu est l'une de ces quatre :-l'action

1 - la démarche *individualiste* contrairement à la démarche *holiste* donne l'importance aux actions des individus véhiculées par les interactions. L'holisme met l'accent sur le caractère *coercitif* et contraignant de la société qui prime sur les comportements des individus et les détermine.

2 - Cathrine Ballé : **Sociologie des organisations**, 6^{ème} édition, ed PUF, France, 1990, p 12. Cette définition reste équivoque. Ici la question se pose sur la vocation de la sociologie la recherche de solution incombe les chercheurs en sociologie ? Certains auteurs trouvent que les sciences sociales sont inutiles faute de capacité d'apporter des solutions à des problèmes de société et les sociologues jugent que le scientifique diagnostique, propose et ne trouve pas de solutions.

3 - Marc Montoussé et Gilles Renouard : **100 fiches pour comprendre la sociologie**, ed Bréal, p 34.

traditionnelle : l'individu la mène sans se poser de question sur sa finalité.-l'action effective parfois instinctive -l'action rationnelle en valeurs -l'action rationnelle en finalités.

La singularité de la société moderne et dont l'occident était exemple à ses vues est la généralisation de l'action rationnelles en finalité. Et ici Weber l'économiste explique. Dans l'éthique protestante et l'esprit du capitalisme notamment en Allemagne, il trouve une relation causale entre la Réforme et la naissance du capitalisme et particulièrement chez les protestants.

-l'entrepreneur : rapport entre le protestantisme et le capitalisme.

En suivant le développement du capitalisme, Weber s'est basé sur des statistiques pour démontrer la relation entre la réforme calviniste et la diffusion de l'esprit d'entreprise et la recherche du profit. Selon lui, cet esprit ne provient pas de caractéristiques ontologiques et il rappelle que dans les différentes sociétés les individus ont ce désir de gagner de l'argent et des commerçants avides de profit :⁽¹⁾

« La soif d'acquérir », la « la recherche du profit », de l'argent de plus grande quantité d'argent possible, n'ont en rien elles-mêmes à voir avec le capitalisme, bien moins encore son « esprit ».le capitalisme s'identifie plutôt avec la domination, à tout le moins avec la modération rationnelle de cette impulsion irrationnelle. Mais est vraie que le capitalisme est identique à la recherche du profit, d'un profit toujours renouvelé, dans une entreprise continue, rationnelle et capitaliste-il est recherche de la rentabilité-. Il y est obligé. Là où toute l'économie est soumise à l'ordre capitaliste, une entreprise capitaliste individuelle qui ne serait pas animée par la recherche de la rentabilité serait condamnée à disparaître ».

Weber, et pour que son analyse soit convaincante, a eu recours au terme d'*ascétisme* qui rationalise l'action du capitaliste dans ses procédés. A travers la comparaison et en analysant quelques détails du calvinisme il conclue que la réussite matérielle est un indice de prédestination pour la gloire de Dieu et, il ne suffit pas de rechercher la prospérité et l'argent mais il ne faut surtout pas que ce qui serait accumulé soit gaspillé et abusivement dépensé. Alors l'action individuelle rationnelle et une sorte d'*affinité spirituelle* se propage et se diffuse chez les protestants adeptes d'*ascétisme calviniste* encourageant un comportement congruent avec le capitalisme.⁽²⁾

-les organisations bureaucratiques type-idéal de la modernité :

1- Philippe Riutort : **Précis de sociologie**, ed PUF, France, 2004, p 37

2 -Jean-Pierre Delas et Bruno Milly : **Histoires des pensées sociologiques**, 2eme ed, ed ARMOND COLIN, DALLOZ, 2005,p 166-167.

L'acteur rationnel et son action ont été déjà un objet pour les économistes de l'école néoclassique et les marginalistes, qui postulent que les agents sont rationnels, calculateurs et maximisateurs qui allouent les moyens afin d'atteindre les meilleurs buts qu'ils soient compte tenu des contraintes et préférences. *La rationalité* de laquelle sont dotés ces agents est *substantive et illimitée*.⁽¹⁾

Entant que science sociale, l'économie a tenté d'y parvenir au stade scientifique à l'image des sciences dites dures et à cet effet le comportement rationnel des agents loin des facteurs qui peuvent l'influencer serait son objet d'étude depuis les pionniers en cherchant comment individus, entreprises, ménages, Etats allouent des moyens pour réaliser leurs buts de production ou consommation de manière optimale et meilleure.⁽²⁾

Weber sans qu'il ne rompt pas moins de *l'école marginaliste* en économie, se démarque de l'acception néoclassique de l'action rationnelle et rappelle qu'en parallèle avec l'action rationnelle en finalité répandue, les autres types d'actions (traditionnelle, effective, en valeurs) existent en même temps que celle-ci. Et d'ailleurs les auteurs de la nouvelle microéconomie ont, et compte tenu des maladroites des néoclassiques, réfuté l'hypothèse de *rationalité* et de *concurrence parfaite* faute des *informations* ⁽³⁾ que les agents peuvent avoir de leur environnement.

Du 18^{ème} siècle jusqu'après la deuxième guerre mondiale, les grandes organisations industrielles et administratives, surtout après la construction des Etats, étaient le trait marquant de société occidentale en engendrant une industrialisation massive.

Les administrations gouvernementales à caractère bureaucratique ont été l'objet d'analyse théorique de Weber. Pour le sociologue allemand, l'organisation est un système fermé au sein duquel *le pouvoir, la domination* ou *l'autorité* sont *légitimes*.

1 - Muriel Maillerfert : **L'économie du travail concepts, débats et analyses**, 2ème ed, ed STADYRAMA, 2004, p 17-18.

2 - déjà Adam Smith a fait de la production des biens une source d'enrichissement en prônant le travail productif au détriment de l'activité intellectuelle et avant lui Quesnay avait l'objectif de savoir comment arriver à l'optimisation entre des besoins illimités et des biens rares ? Le représentant du courant optimiste de l'école classique Jean Baptiste Say va attirer l'attention sur la richesse immatérielle dans des secteurs de l'enseignement et de la santé qui sont primordiaux dans l'opulence et la prospérité des nations et des individus.

3- Alain Beitone et al : **dictionnaire de science économique**, 3ème ed revue et argumentée, ed Mehdi, Tizi-Ouzou, Algérie, 2013, p327. « la théorie des jeux » avec le modèle explicatif « dilemme du prisonnier » va déboucher sur la nouvelle microéconomie qui se livre à l'étude du comportement des agents rationnels compte tenu « d'une asymétrie d'information » et des possibilités de comportements *opportunistes* des autres agents.

Même s'ils sont contemporains et défenseurs du système capitaliste, Weber se différencie de Taylor en tant que théoricien visant en premier lieu la compréhension et l'explication et non pas la recherche des solutions aux problèmes. Il en formule des *types-idéaux* qui serviront de pistes de réflexions autour des bureaucraties où le *pouvoir* se sépare de la *propriété*.⁽¹⁾

Weber s'est posé la question sur l'obéissance des individus et dégage trois types liés à sa typologie de l'action sociale. L'autorité peut être *traditionnelle* où les individus obéissent à ce qui est de leur traditions comme le sacré. Elle peut être aussi *charismatique* liée aux caractères spécifiques distinctifs d'une personnalité comme les héros ou les prophètes. En dernier lieu, l'autorité peut être du modèle *rationnel-légal*, qui domine dans la société occidentale moderne. Et le plus important est que la soumission se fait à travers des règles impersonnellement établies et non pas au bon vouloir des personnes.⁽²⁾

L'autorité de type légal est rationnellement conçue parce que l'obéissance ne relève pas du sacré ou des traits distinctifs d'une personne mais plutôt des règles et procédures bureaucratiques liées aux différentes *fonctions* que ces individus occupent et ce dans le but de maximiser la performance recherchée dans toute organisation.

Dans son livre « Economie et société », selon Catherine Ballé, Weber définit ce type d'autorité selon à travers un ensemble de caractéristiques :⁽³⁾

1-« Tout droit qu'il soit établi par convention ou par octroi, vaut en vertu d'une procédure rationnelle par finalité ou par valeur ou les deux à la fois » ;

2-« L'ensemble des règles de droit constitue un monde abstrait de prescriptions techniques ou de normes, la justice consiste en l'application des règles générales aux cas particuliers, tandis que l'administration a pour objet de protéger les intérêts dans les limites de la règle de droit, grâce à des organes institués à cet effet »

3-« Le chef légal ou les instances supérieures, y compris le président de la république élu, sont tenus de respecter l'ordre impersonnel du droit et d'orienter en conséquence leur activité » ;

4-« Les membres du groupement n'obéissent qu'au droit : ils sont des citoyens. Cela veut dire qu'ils ne sont obligés de se soumettre que dans les conditions prévues par la loi » ;

5-« Enfin, la domination légale consiste en une entreprise continue de fonctions publiques instituées par des lois et réparties en compétences différenciées » ;

1- Segrestin Denis, Opcit, p 75

2 - Jacques Rojot, Opcit, p32-33.

3 - Catherine Ballé, Opcit, p25.

6-« L'application des ces innombrables règlements exige un corps de fonctionnaires qualifiés qui ne sont pas propriétaires de leur charge, ni non plus des moyens de l'administration. Par contre, ils sont protégés dans l'exercice de leurs fonctions par un statut » ;

7-« La procédure administrative repose sur le principe de documents et de dossiers à conserver : toutes les décisions, décrets et ordonnances sont écrits ».

Cette autorité de telles caractéristiques domine dans les organisations bureaucratiques de la société moderne qui se construits sur les principes dont J Freund reproduit de Weber :¹

1-« l'existence de service définis et donc de compétences rigoureusement déterminées par les lois et règlements, de sorte que les fonctions sont nettement divisées net distribuées ainsi que les pouvoir de décisions nécessaires à l'accomplissement de tâches correspondantes » ;

2-« la protection des fonctionnaires dans l'exercice de leurs fonctions, en vertu d'un statut » ;

3-« la hiérarchie des fonction » ;

4-« le recrutement se fait sur concours » ;

5-« la rémunération des fonctionnaires sous forme d'un salaire fixe et d'une retraire » ;

6-« le droit qu'à l'autorité de contrôler le travail de ses subordonnés éventuellement par l'institution d'une commission de discipline » ;

7-« la possibilité d'avancement des fonctionnaires sur la base de critères objectifs et non suivant la discrétion de l'autorité » ;

8-« la séparation complète entre la fonction et l'homme qui l'occupe, car aucun fonctionnaire ne saurait être propriétaire de sa charge ou des moyens de l'administration ».

La vision de Weber où le système prime sur ses membres, présente de maints avantages comme la protection des salariés de leurs employés du fait que tout est régi par des lois objectives exigeant obéissance, peu importe le statut et ce est censé mettre fin aux abus de pouvoir . Et ici un débat a été mené concernant la différence entre pouvoir et autorité. Ce modèle donne une marge de manœuvre à la promotion une fois les critères sont remplis.

La rationalisation qui se démarque de l'analyse économique, est basée sur prévisibilité et certitude relevant du comportement des hommes, s'inscrit dans les travaux réalisés sur l'évolution du système capitaliste cependant, d'autres travaux ont vivement critiqué le modèle bureaucratique en se demandant si les bureaucraties déjà existantes sont

1 - Ibid., p 25-26

vraiment celle cocues par Weber ? À cette question, weber avait déjà répondu, en qualifiant l'organisation bureaucratique de type-idéal c.-à-d qui n'existe pas dans la réalité mais qui serve de modèle d'analyse pour les chercheurs.

Les travaux de weber seront lus par des américains, plus particulièrement Talcott Parsons le pionnier du structuro-fonctionnalisme dans la sociologie américaine connue par son pragmatisme et sa démarche empirique loin des théories.

-l'organisation bureaucratique dans la sociologie américaine :

-Parsons et le concept de système :

-Eléments biographiques :(1902-1979)(1)

Socialisé dans une famille de réformateurs, Parsons est né à Colorado Spring, son père était pasteur de l'Eglise congrégationniste. Pour des études en biologie et en philosophie, manifestant une passion pour Malinovski Bronislaw et son approche fonctionnaliste, il découvre les sciences sociales à Londres, en lisant l'économiste Alfred Marshal. Il passait deux ans à Heidelberg et c'est là où il consulte les œuvres des grands représentants de la sociologie européenne, Weber, Marx et Durkheim, Pareto... après avoir enrichi ses lectures sociologique, il retourne aux USA pour être nommé à Harvard et en 1937, il publie *the structure of social action* comme ambition de synthèse.

-L'empirisme américain face à la sociologie européenne.

Le courant fonctionnaliste américain présenté par Talcott Parsons s'est construit en étudiant la société entant que système composé de sous systèmes ayant des fonctions à l'image du corps humain par analogie et métaphore.

En se posant des questions relatives à l'ordre social et the american way of life, Parsons se met au carrefour entre weber, marshal et Durkheim. Il confirme que l'égoïsme et l'imposition de lois ne sont pas les motifs déterminants de l'ordre social. Il est clair que Parsons s'inscrit dans un contexte où son pays est passé d'une période de guerre et cherche les conditions et fondements de reconstruction.

1-Xavier Moléanant : **La sociologie Histoire, idées**, courants, ed la petite bibliothèque de sciences humaines, 2009,67-68.

D'ailleurs et comme le rappelle Catherine Ballé ⁽¹⁾, l'étude des organisations est américaine dont les travaux et enquêtes empiriques d'envergures ont été réalisés par des universités dans le but de résoudre des problèmes sociaux dans un contexte de pluralité ethnique issue d'un mouvement migratoire important de couches défavorisées surtout. Ces enquêtes auront d'effets significatifs avec le mouvement des relations humaines qui ouvrira de nouvelles pistes de recherche et de réflexion remettant en cause le taylorisme et la bureaucratie wébérienne.

Selon la lecture parsonienne, sociétés et organisations sont des systèmes qui tendent à la stabilité et l'équilibre et les sous systèmes qui les composent, selon une logique de coopération, doivent veiller à la réalisation des mêmes objectifs fixés en accomplissant les fonctions des structures et organes. En empruntant le concept de fonction, il trouve que la conciliation entre des actions individuelles est liée aux valeurs intériorisées chez les individus à travers *l'adaptation et l'intégration*.

Comme Durkheim, Parsons traite les faits sociaux comme des choses « chosisme » mais considère aussi les choses matérielles comme des faits sociaux. Ces faits ont des fonctions à accomplir. A cet effet, il trouve qu'il n'est plus utile de se poser les questions sur la genèse du capitalisme et des organisations or, il est plus important et utile de chercher les conditions de leur développement et expansion.⁽²⁾

-les organisations dans la sociologie parsonienne.

Comme il a été déjà signalé, la théorie des systèmes trouve son origine en cybernétique après avoir été inventée par le bio-physiologiste L Von Bertalanffy dans les années 1950.⁽³⁾

1- Catherine Ballé, Op cit, p 28-29.

2 - Boutefnouchet M : **Introduction à la sociologie les fondements**, OPU, Alger, 2003, p182.

3- Bertalanffy (1901-1972) : né en Autriche, autodidacte, obtient son doctorat en biologie pour professer à l'Université de Vienne. Il émigra aux USA après que la guerre avait détruit sa maison et ses biens et enseigna la médecine à l'université d'Ottawa et celle de Buffalo à New York. Sa théorie des systèmes démarre de l'hypothèse que l'organisme est comme *un système ouvert* et développe des idées relatives :

-les théories seront formulées compte tenu de dynamisme des systèmes,

-les modèles théoriques qui en résultent seront transférables et utilisables dans les différentes branches de la science, ce qui donne un caractère d'unité à la science. C'est une approche théorique et une démarche méthodologique. Luc Boyer, op cit, p133 et Mary Jo Htch, op cit, p 48-54.

Alors à l'image de l'organisme de l'être humain, société et organisations sont des systèmes ouverts où chaque partie dépendra dans son fonctionnement des autres parties constituant le tout qui dépasse la simple opération de sommation d'éléments.

La transposition de cette vision aux organisations signifie qu'elles sont des systèmes ouverts composés de membres qui ont des fonctions et des rôles et doivent joindre leurs efforts pour atteindre les buts assignés par l'organisation et ce fait par le biais d'intériorisation de valeurs et normes qui se créent au fur et à mesure. Alors, la structure de l'organisation découle des fonctions que ses membres accomplissent. L'analogie faite entre la biologie et la science sociale s'oppose au paradigme du construit social et l'organisation peut être naturelle et ses buts préexistent bien avant qu'elle ne soit créée. Les membres d'une organisation, ont des rôles au sein de leur société et se trouvent dans des situations de contraintes dues à la divergence de leurs attentes. Pour que l'ordre social soit stable et équilibré, ces membres doivent adhérer, volontairement à son maintien.

-Réactions relevant des anomalies bureaucratiques :

L'efficacité du modèle bureaucratique de base et comme Weber l'avait conçu tant que type-idéal qu'engendre la rationalisation objective des organisations, a eu des critiques dans le courant structuro-fonctionnaliste. Ces critiques sont expliquées par les dérives que peut avoir l'application des règles et procédures visant la réalisation des buts organisationnels.

a)-« fonction manifeste » et « fonction latente » chez Robert King Merton :(1910-2003) (1)

Merton l'étudiant de Parsons à Harvard, a été nommé professeur à Columbia (New-York), à partir de 1947 pour qu'il devienne, dans un bureau de recherches sociologiques appliquées, directeur adjoint de Paul Lazarsfeld. Il continue les recherches sociologiques de son prédécesseur avec nuances et parfois critiques.

Si Parsons a élaboré une théorie générale qui remet en question l'empirisme de la sociologie américaine, Merton a déployé son effort pour une théorie à moyenne portée et nuancé le fonctionnalisme absolu.

¹ -M.BOUTEFNOUCHET: **Introduction à la sociologie les fondements**, OPU, Alger, 2004, P 194-198.

A cet effet, l'ordre social ne peut pas toujours être équilibré et stable parce que les fonctions que les actions individuelles sont censés mener ne sont pas uniquement de nature manifeste mais aussi latente. Cependant, l'intégration et l'adaptation que les différentes institutions et organisations remplissent risquent de céder la place à des situations *conflictuelles* et les valeurs et les normes sociales ne sont pas forcément intériorisées comme l'avait supposé Parsons. Alors les sous-systèmes n'adhèrent pas aux objectifs du système global.

Merton distingue les deux types de fonctions en les définissant : «*les fonctions manifestes sont les conséquences objectives qui, contribuant à l'ajustement ou à l'adaptation du système, sont comprises et voulues par les participants du système. Les fonctions latentes sont, corrélativement, celles qui ne sont ni comprises, ni voulues* ». ⁽¹⁾

Merton confirme le côté louable du caractère impersonnel des règles bureaucratiques chez Weber qui donne une large marge de d'efficacité et de *prédictibilité* néanmoins, la même bureaucratie peut avoir à long terme, de dérives et dysfonctionnement à cause de sa rigidité au détriment de toute flexibilité ou innovation sachant bien que la survie des organisations dépend de son environnement mouvant et, en plus de ça, s'ajoute la question du maintien des objectifs préétablis. Est-ce que ces organisations, les gestionnaires ou autres seront en mesure de garder et réaliser sans cesse les objectifs organisationnels ? Merton s'interroge s'il n'est pas trop exagéré d'appliquer des *règles formelles et écrites* susceptibles d'engendrer des effets pervers et négatifs ? et d'ailleurs c'est ce qui donne une vision péjorative à la bureaucratie.

-La sous-optimisation chez Philippe Selznick : (2)

En réalisant une étude empirique à Tennessee Valley Authority, Selznick constate que les composantes d'une organisation peuvent poursuivre la réalisation de leurs objectifs personnels ce qui engendre une *sous-optimisation* au sein de toute organisation et confirme, qu'en parallèle existent des buts associés en dehors de l'organisation tout à fait différents et fort probablement divergents.

Au fait, une autre problématique sera une piste de réflexion surtout pour les psychologues-sociaux des organisations concernant les buts organisationnels, ceux des sous-

1- Philippe Riutort, opcit, p 164.

2- Jean-Pierre Durant et Robert Weil: **Sociologie contemporaine**, 3^e édition revue et augmentée, ed VIGOT, Paris, 2006, p 512-513.

groupes et ceux des individus. Est-ce qu'il est toujours évident de les réconcilier ? *le conflit* est-il évitable ? Et avant ça, est-ce que l'existence de conflit au sein des organisations signifie qu'elle n'est pas en bonne santé ?

En réalité, la notion du conflit était absente dans les recherches réalisées par les nord-américains et Mary Parker Follett, vers les années 1920, est pionnière en le mettant à la lumière. Elle considère le phénomène comme étant normal et inhérent aux groupements humains et ce qui importe ce n'est pas l'évitement vain mais plutôt sa gestion.⁽¹⁾

-Les modèles bureaucratiques chez Alvin Gouldner :

Un autre sociologue nord-américain, élève de Merton et de Lazarsfeld, intéressé par les organisations bureaucratiques. Il a tenté de comparer le modèle théorique de la bureaucratie et la réalité concrète. Gouldner écrit : « *si weber avait étudié une usine, il aurait remarqué qu'il y a des tensions entre l'encadrement et les employés. Il aurait également vu que ce qui est rationnel pour le management ne l'est pas forcément pour le personnel* ». ⁽²⁾

Entre 1948 et 1951, il a réalisé une étude empirique dans une usine de production et de traitement de gypse située dans la région des grands Lacs aux USA : la General Gypsum Corporation vers les années 1950. L'enquête avait tenté d'expliquer la réorganisation de cette compagnie après un changement au niveau de la direction a été effectué suite au décès d'un ancien responsable.

L'ancien directeur était tolérant dans sa méthode de travail (gestion laxiste et de compromis, retard et absentéisme tolérés...) alors que, le nouveau directeur qui a été formé avant de joindre son poste, avait adopté une autre méthode hiérarchique sévère en appliquant dûment la réglementation en vigueur dont le résultat était des sanctions.

A l'issue de sa recherche, Gouldner en constatant qu'au sein de la même organisation il peut y avoir plusieurs modèles bureaucratiques et c'est ce sera le résultat de son exploration et il établit une typologie des bureaucraties observées : ⁽³⁾

1 - Jacques Rojot, op cit, pp37-51.

2 - Catherine Ballé, op cit, p58-60.

-la « *fausse bureaucratie* » : où rien n'est respecté comme règles et procédures, et si les conflits sont absents, aucune efficacité n'est atteinte ;

-« *une bureaucratie représentative* » : résultat de l'élaboration en commun des réglés compte tenu des intérêts réels des membres et par conséquent, les conflits seront mutuellement résolus et gérés ;

-« *une bureaucratie punitive* » : dans ce type les lois et règles sont élaborées par un groupes et imposées à un autre dont les intérêts seront mis en péril et par conséquent un tournement de ces lois est très probable.

-Le « one best way » face à la contingence :

Le lecteur peut comprendre que chez les deux grands personnages contemporains, Taylor et Weber, ayant mis les grands jalons pour que les organisations soient un objet sociologique, ont et dans des circonstances bien particulières, prescrit dans l'OST et la bureaucratie le meilleur modèle organisationnel qu'il soit à leur vu. Science et scientisme sont capables de résoudre tous les problèmes de l'homme en rationalisant son monde avec par des règles rigoureuses, minutieusement construite, pour mettre les organisations en marche et à cet effet, ces groupements humains volontairement construits peuvent fonctionner en toute autonomie et en pleine autorégulation loin de toute intervention extérieure qui peut nuire ce bon fonctionnement.

Néanmoins, les efforts se poursuivent et d'autres files conductrices apparaîtront dans différentes horizons et, seront de nouvelles pistes empiriques et pratiques suite aux changements de l'environnement dans lequel les organisations ont été créées. Une pression sera exercée sur ces entités pas uniquement en ce qui concerne les marchés mais aussi en ce qui relève de la ressource humaine qui interpelle la conception causale.

Les deux chercheurs ont surestimé la nature téléologique des organisations, en mettant l'accent sur les buts organisationnels sans pour autant valoriser les attentes des membres constituant. Le conflit a été supprimé comme si les hommes sont des machines.

L'importance du facteur humain et de l'action sera dévoilée avec le mouvement des relations humaines né aux USA avec les travaux des chercheurs de Harvard en psychologie

industrielle, psychologie du travail, psychologie-sociale des organisations.... Les résultats de recherches remettront en cause la conception mécaniste des organisations.

Imprévisibilité et non prédictibilité du comportement des hommes ainsi que l'impossibilité de généralisation et universalisation de lois relatives brouille les résultats mais laisse le champ de recherche ouvert.

Les chercheurs utilisent le mot « *contingence* » qui, signifie « *une situation spécifique et évolutive qui conduit à rejeter des prescriptions uniques et standards* ». ⁽¹⁾ Dans ce sens des théories vont naître pour remettre en cause les principes dites universels prônant *the one best way*.

a)-Le déplacement des buts chez Robert Michel: (2) situation conflictuelle.

La divergence de buts entre les organisations et leurs membres était l'objet central du mouvement des relations humaines, mais bien avant, un sociologue d'origine allemande l'avait déjà traité.

Robert Michel (1876-1936), est né et a suivi ses études en Allemagne en fréquentant les fondateurs de la sociologie comme Simmel, Tönnies et Weber. En les qualifiant de machines politiques, il s'intéressa au fonctionnement des partis politiques d'idéologie socio-démocrate. Sa ligne politique socialiste a entravé sa carrière universitaire ce qui l'obligea de quitter son pays et s'installer en Italie afin de poursuivre sa carrière d'intellectuel. Son unique ouvrage « *les partis politiques essais sur les tendances oligarchiques des démocraties* » verra le jour en 1911.

Robert Michel constate que les partis politiques ne veillent pas sur la réalisation des objectifs pour lesquels ils sont censés être créés et c'est ce qu'il va appeler la « *loi d'airain d'oligarchie* ». Les élus des partis socio-démocrates sont désignés par les dirigeants de ces partis pourvu qu'ils en restent à leur solde au lieu de servir la Nation et promouvoir de la démocratie parmi les citoyens.

1- en premier lieu les théories se sont focalisées sur « la contingence structurelle » en prenant en compte plusieurs facteurs qui peuvent remodeler ces organisations comme l'âge, la taille et la technologie appliquée (les travaux de Stalker et Burns, ceux de Lawrence et Lorsch et ceux de la sociologue industrielle Woodward). Mais l'accent sera mis aussi sur la relation entre les structures et l'environnement (l'approche sociotechnique avec les travaux des psychosociologues, F. Emery et F. Trist créateurs du Tavistock Institut of Human Relations

² - Pour une lecture approfondie: concernant la bibliographie: https://wikipedia.org/wiki/Robert_Michels.

Robert Michel: **Les Partis Politiques essai sur les tendances oligarchiques des démocraties, traduit par S JANKELEVICH**, Ernest Flammarion, Paris, sans année d'édition.

Alors, le constat de R M est le déplacement des buts. Même si l'organisation a été construite sur des principes démocratiques et idéalistes, sera dominée par ses dirigeants surtout quand ils seront professionnels et, au fur et à mesure une minorité de personnes élus constitue une oligarchie détachée de la masse populaire pour qu'elle recherche les buts personnels en s'éloignant du programme affiché. Et le succès des dirigeants à force de détenir le pouvoir, leur octroie les moyens et les ressources des partis politiques pour les utiliser afin d'atteindre leurs buts qui seront identifiés comme communs avec les buts organisationnels déjà affichés au début.⁽¹⁾

b)-les aspects informels des organisations :

Dans les approches déjà citées, l'organisation a été conçue selon ces caractéristiques formelles et rationnelles, c-a-d selon ses règles et buts préétablis prévus et maîtrisés avec l'utilisation des moyens et la coordination des efforts des membres.

Généralement, ces aspects apparaissent pratiquement dans : la répartition des tâches, le système d'hierarchie, le système de contribution-rétribution...

En ce qui concerne les aspects informels des organisations, longtemps délaissés parce qu'ils renvoient à une dimension irrationnelle, sont ces aspects inattendus et non prévus, des aspects qui n'existent pas dans les procédures formelles, explicites et rendues publiques. Ils reflètent ce qui se cache derrière l'affiché comme comportements non conformes à la réglementation appliquée.

L'organisation informelle a été mise en état stationnaire. Pour le taylorisme, ce n'est qu'un phénomène éphémère et *résiduel*, qui résulte du déficit du processus de rationalisation et l'application des méthodes scientifiques dans la direction de ces organisations. Alors de nouvelles méthodes seront inventées et mettront fin à ce phénomène parasite non désirable. Pour les chercheurs du M.R.H, les deux aspects de toute organisation sont à étudier séparément mais simultanément selon une dichotomie de deux logiques qui s'opposent l'une à l'autre, une logique liée aux dimensions de rationalité et une logique qui renvoie aux sentiments et les dimensions *d'irrationalité*.⁽²⁾

1-Jean-Pierre Delas, op cit, p 52-53.

2 Michel Faudriat : **Sociologie des organisations**, ed Pearson Education France, 2007,-p 56-60

Chester Barnard, l'homme de terrain, avait aussi distingué entre les deux, en opposant les aspects prescrits qui visent l'atteinte des buts tracés par une autorité reconnue et une coordination consciente et, les aspects qui naissent en commun secrétés une fois l'organisation formelle dépasse une certaine taille.

c)-l'action rationnelle remise en question par March et Simon.⁽¹⁾

Simon (1916-2001) est économiste notoirement connu d'avoir obtenu le Prix Nobel d'économie en 1978, et ces recherches aussi se sont focalisées sur l'étude des organisations. Pour les chercheurs en sciences cognitives, l'homme est connu pour son premier programme d'intelligence artificielle, développé en collaboration avec Alan Newell. L'étude sur le processus décisionnel fait le carrefour de ses recherches d'une version pluridisciplinaire où la sociologie et la psychologie ont servi de toile de fonds.

Avec Simon et March, une autre conception trouve que les membres de toute organisation sont tenus de prendre des décisions aboutissant à la résolution des problèmes. March et Simon critiquent les conceptions *rationaliste* et *psychologisante* des organisations en réfutant la relation causale et les fondements de la théorie économique du choix rationnel de l'*homo oeconomicus*.

Leur théorie s'est centrée sur l'importance des choix faits par les membres en tant qu'acteurs et ce qui en découle comme décisions prises de leurs choix. Alors la question de départ est à quel point ces acteurs peuvent être rationnels dans leurs choix ?

Contrairement aux hypothèses de économistes néoclassiques, Simon avance des arguments plus en moins raisonnables et convaincantes concernant la « *rationalité illimitée* », « *substantielle* » ou « *substantive* » et, le résultat de sa théorie sera une typologie de rationalité.

Le point de départ est que les agents sont rationnels, maximisateurs et optimisateurs ce qui signifie qu'ils vont utiliser leurs moyens pour réaliser leurs buts en faisant les meilleurs choix qu'ils soient parmi plusieurs alternatives.

¹ -Muriel Maillefert: **L'économie du travail concepts, débats et analyses**, 2eme éd, ed Studyrama, sans lieu d'édition, sans année d'édition, p17-20.

La question sera, est ce que réellement les choix et par conséquent, les décisions prises sont les meilleurs ? Sur quelle base ils sont jugés ainsi ? Qui prouve que le sens de la rationalité est le même chez les hommes dans des situations similaires ? même si c'est le cas, est ce que les rationalités individuelles font une rationalité groupale ?

-*la rationalité substantielle* : elle suppose que l'acteur prendra sa décision librement et sans contrainte, en disposant toutes les informations nécessaires concernant la situation dans laquelle il est. Par exemple une promotion ou une démission. Cela suppose que l'acteur a des capacités biologiques et cognitives illimitées pour qu'il possède toute information relative à tous les choix.

-*la rationalité procédurale* : comme l'indique l'adjectif, la décision ou le choix est jugé rationnel lorsque l'acteur adopte une méthode plus appropriée peu importe le contenu du processus décisionnel, même si son preneur ne détient pas toute information indispensable.

L'optimisation des choix individuels suppose selon Simon et March des conditions surtout, la possession d'un grand éventail de choix possible et, la connaissance des conséquences de chaque choix en termes *de certitude*, de *risque* ou d'*incertitude*.¹

-*la rationalité limitée* : dans leur recherche concernant le processus de prise de décision au sein des organisations, ils ont constaté que les acteurs ne cherchent pas les meilleurs choix et, peuvent se contenter de *la satisfaction* d'un besoin dans telle ou telle situation faute de *capacités* et d'*informations complètes*.

En guise de conclusion, Simon avait constaté que les choix ne peuvent pas être objet d'abstraction a priori chez les acteurs parce qu'ils se trouvent devant des situations différentes, faute de quoi, organisation et acteurs ne visent pas le meilleur choix mais le plus satisfaisant.⁽²⁾

De plus en plus l'incertitude règne dans un univers imprévisible, des concepts comme le progrès, le capitalisme, la modernité seront critiqués et des approches dites postmodernistes vont voir le jour.

1-J.G.March et H.A.Simon : **Les organisations problèmes psycho-sociologiques**, traduit par J.C.rouchy, ed DUNOD,Paris, 1964,p 132-133.

2-Marie-George Filleau et all, opcit, p 155-160.

Certaines conditions socio-économiques ont engendré le passage d'une société industrielle basée sur l'industrie comme source de richesse, à une *société postindustrielle* dans laquelle la richesse provient le plus de connaissances scientifiques et à cet effet, le secteur tertiaire prendra la part du lion (l'éducation et la santé surtout).⁽¹⁾ Alain Touraine a une contribution où il appelle aussi la société postindustrielle, la société programmée ou technocratique.

May Jo Hatch avait dressé un tableau contenant une comparaison entre les deux modèles sociétaux duquel nous avons pris quelques éléments de comparaison : ⁽²⁾

Éléments de comparaison	Société industrielle	Société postindustrielle
Structure sociale	-Bureaucratique-hiérarchique- communication verticale - spécialisation- centrée sur le contrôle	Nouvelles formes organisationnelles- communication horizontale - délégation de pouvoir
Culture	Célèbre la stabilité- croissance et efficacité- standardisation- contrôle.	Célèbre l'incertitude- le paradoxe- valeurs organisationnelles : la qualité, l'innovation
Nature du travail	Routine-travail déqualifié- spécialisation fonctionnelle des tâches	Travail en équipe-travail en équipes multifonctionnelles- télétravail.

Source: May Jo Hatch, Op Cit, p

-Un glissement conceptuel du système à l'acteur : Michel Crozier.

-Éléments biographiques : ⁽³⁾

Michel Crozier est né en 1922 en France, fils d'un commerçant, diplômé d'une grande école et titulaire de deux doctorats un en droit dans les années 1948 et en bénéficiant d'une bourse il effectue ses études sociologiques aux USA, connu pour la fondation du centre de sociologie des organisations. Membre de l'Académie des sciences morales et politiques comme il était professeur à l'université de Harvard et celle de Californie. L'essentiel de sa carrière tant que chercheur était au CNRS.

1- le sociologue américain Daniel Bell né en 1919, avait traité de cette problématique dans ses écrits sur l'évolution de la société moderne : *la fin des idéologies, la société postindustrielle, les contradictions culturelles du capitalisme*. Xavier Molénat, op cit, p 229.

2 - May Jo Hatch, opcit, p39.

³ - pour plus d'informations: https://fr.wikipedia.org/wiki/Michel_Crozier

Ses travaux les plus importants : « *le phénomène bureaucratique* », « *le monde des employés des bureaux* », « *la société bloquée* », « *l'acteur et le système* » en collaboration avec Friedberg, « *on ne change pas par décret* », « *le mal américain* », « *comment réformer l'Etat ?* », « *la crise de l'intelligence* ».

a)-**Pour une sociologie de l'acteur:** (1)

Le séjour aux USA lui avait permis la découverte de la sociologie américaine et ses fondements empiriques. Il s'est intéressé à l'étude du phénomène organisationnel et notamment la bureaucratie wébérienne, déjà développée chez les sociologues nord-américains du courant structuro-fonctionnaliste notamment dans les travaux de Merton, en jonction avec une analyse basée sur la notion l'acteur où le concept du système perd de son omniprésence dans le vocabulaire relatif aux organisations.

Dans un entretien avec Crozier, il explicité concernant son nouveau centre d'intérêt : « *quant je me suis battu pour mettre la notion de l'acteur au centre de l'analyse des phénomènes sociaux, c'était dans le contexte dominant du déterminisme. L'idée que les gens sont des « agents », jouets de forces obscures et, non des sujets qui agissent par eux-mêmes était une idée répandue. Comme sociologue empirique, je voyais certes des contraintes, mais aussi des gens qui utilisaient leur marge de liberté, faisant des choix, élaborant des stratégies ».*

Dans la lignée de Raymond Boudon, Crozier a cessé de se s'interroger sur le dilemme holisme-individualisme qu'il juge inutile et débat non fructueux. Et pour illustrer il donnait exemple pratique concernant les études « *...prenons l'exemple du choix d'orientation d'un individu vers une carrière littéraire ou scientifique. Il évolue certes dans un univers de contraintes du fait de son milieu d'origine, de ses ressources, etc., mais il dispose également des marges d'autonomie évidentes si l'on observe la diversité des trajectoires, les phénomènes de mobilité sociale qui existent. Cette marge d'autonomie augmente d'ailleurs dans nos sociétés. Les gens n'ont jamais été aussi libres de choisir, qu'ils s'agissent de leurs études, de leurs amis ou de leurs conjoints. Les possibilités sont ouvertes ».(2)*

¹-Marc Montoussé et Gilles Benouard: **100 fiches pour comprendre la sociologie**, ed Bréal, p 56-57.

²- propos recueillis par Jean-François Dortier Xavier Molénat, opcit.p 163.

Les empreintes de la sociologie américaine pragmatique sont claires chez Crozier et ce qui importe le plus pour le chercheur en sociologie, c'est d'être un bon observateur et choisir pertinemment ses outils d'investigations et, est ce que la société prime sur l'individu ou le contraire cesse d'être problématique, le fait que les acteurs sociaux se retrouvent dans des situations entre les deux mais choisissent quand même ce qui leur convient.

Crozier reste dans le cadre des recherches empiriques et de la sociologie appliquée en étudiant des faits réellement existants dans la société française sans pour autant délaisser le travail théorique dont « *l'acteur et le système* » fait preuve en traitant de l'analyse stratégique en collaboration avec l'autrichien Erhard Friedberg.

En considérant les gens comme étant agents leur confère une marge de liberté pour faire leur choix et prendre décisions et dans ce sens, Crozier rejoint l'idée que les faits collectifs sont l'agrégat des actions individuelles alors le sociologue est interpellé à mettre l'accent sur la compréhension de ces actions pour. Ces actions sont le résultat d'utilisation des moyens pour atteindre véhiculées par des mobiles subjectifs à l'acteur et dans ce cas il n'est pas passif et réponds mécaniquement aux stimuli provenant de l'extérieur.

La notion de l'acteur libère les individus de la vision mécaniste, déterministe et même psychologiste. tout dépendra de situations et, le même acteur peut faire des choix sans prendre en compte des contraintes sociales objectives comme il est susceptible de faire d'autres convenablement à la coercition inculquée que lui impose sa société.

b)-Réfléchir encore les bureaucraties : du système à l'action stratégique.

Pour ce qui est de la sociologie des organisations, Crozier a mis en questions le fonctionnement des administrations françaises et, il s'est inespéré des travaux de Weber, Merton et Herbert Simon en maintenant la démarche empirique chère à la sociologie américaine et d'ailleurs il a utilisé le système d'action concret. Pour lui, l'organisation se définit comme construit social et non pas une donnée naturelle, dont les structuro-fonctionnalistes n'ont pas pris en considération. Quand l'homme ne peut résoudre ses problèmes c'est là où il aura besoin de s'organiser et construire des organisations dans le cadre d'une action collective. Le construit social signifie qu'il n'y a pas un modèle universel des dites organisations et à chaque société de construire ses entités afin de résoudre ses problèmes collectifs.

Dans une démarche interventionniste et clinique, les deux chercheurs ont procédé par l'investigation du terrain par des méthodes qualitatives au lieu de se contenter des statistiques par exemple. L'objectif est de se pénétrer dans la subjectivité des enquêtés et comprendre leurs actions et ce dépasse les enquêtes par questionnaire et exige des entretiens plus approfondis interprétatifs-explicatifs soit comme le préconise Weber en demandant au sociologue de se mettre à la place de l'interviewé soit, on lui demandant d'être un bon observateur de tout ce qui provient de l'interviewé à l'image de Pareto.

c)-les acteurs stratégiques : l'analyse stratégique :

Les travaux empiriques ont été menés dans deux organisations, l'agence des chèques postaux et la SEITA. La deuxième enquête appelée aussi « cas du monopole industriel ». L'acteur vise la réalisation de ses objectifs en utilisant des moyens sous contraintes. Et les caractéristiques des objectifs amène Crozier à mettre l'accent sur l'action organisée et pour que l'organisation soit à ses vues un construit social le fait que les objectifs ne sont pas prédéterminés mais se reconstruisent selon les situations organisationnelles.

e)-Le pouvoir au sein des organisations : objectif à atteindre.

Au sein de toute organisation, les acteurs se retrouvent en *relations mutuelles* et réciproques où chacun manifeste un besoin envers l'autre, ce qui résulte une *dépendance* indispensable au bon fonctionnement et dont le pouvoir est l'une des formes.

Dans son enquête menée à la SEITA, qui compte vers une trentaine de ses établissements en France, Crozier avait constaté que le pouvoir peut submerger indépendamment de l'organisation formelle et des règles prescrites dans le règlement intérieur.

Le chercheur avait eu recours au questionnaire, l'entretien et l'observation auprès d'un nombre important d'employés répartis sur trois groupes : *les chefs d'ateliers-les ouvriers de production -les ouvriers d'entretien.*

f)-Le système d'action concret: (1)

¹ - Florent ALIMA et Karim GASSEMI: " L'approche sociologique des organisations L'Acteur et le Système (Crozier et Friedberg) ", Université Hassan II Mohammedia Casablanca, Casablanca le 23 Mars 2011.
Disponible sur [www.doc-etudiant.fr>social>sociologie](http://www.doc-etudiant.fr/social/sociologie)

Lié à l'analyse stratégique, et ce en référence à l'empirisme américain. Crozier ne n'avait pas le souci de définir l'organisation puisque ce sont les acteurs qui la construisent en menant des actions organisées alors, l'observateur aura affaire à des situations organisationnelles où la marge de prédictibilité et de prévisibilité est trop restreinte le fait que l'acteur n'est plus pris pour passif.

L'accent mis sur les actions et les acteurs a exigé une démarche mixte à la faveur des techniques de la méthode qualitative. Cette faisabilité a mis fait au déterminisme à la sociologie des organisations en France.

Le pouvoir comme relation entre les acteurs au sein d'une organisation et comme étant enjeu serait l'action centrale sur laquelle se centre le système d'action concret chez Crozier alors, Quelles sont les caractéristiques du pouvoir au sein d'une organisation ? et avant ça qu'est ce qu'un pouvoir ?

La revue de littérature relative montre une multitude de définition du concept de pouvoir. Dans une acceptation générale est qu'il est « *la capacité pour certains individus ou groupes d'agir sur d'autres individus ou groupes* ». ⁽¹⁾ Cette acceptation montre que le pouvoir est une *relation* entre individus et groupes et sa généralité donne laisse entendre que cette relation est susceptible d'être *réiproque*.

Le politologue américain Robert Dall avait repris la définition de Weber en consacrant tout un ouvrage : « *un individu exerce un pouvoir sur d'autres quand il peut obtenir d'eux des comportements ou des conceptions qu'ils n'auraient pas adoptés d'eux-mêmes* ». ⁽²⁾

Deux sociologues américains J.R.P.French et B.H.Raven ont procédé par une typologie qui distingue les pouvoirs relatifs à *une position* de ceux qui relèvent de la *personne* :

Pouvoir relatifs à une position	Pouvoir relatifs à une personne
-Pouvoir de <i>coercition</i> : en exerçant une force sur autrui, sanction, menace...	-Pouvoir de <i>déférence ou charismatique</i> compte tenu de traits personnels ou attributs par respect ou admiration ;
-Pouvoir de <i>récompense</i> : en octroyant des avantage aux autres ;	-Pouvoir de <i>l'expertise</i> : prenant en considération

1 - Philippe Bernoux, opcit, p157.

2 -Marie George Filleau, opcit, p175.

-Pouvoir <i>légitime</i> : lié à une position hiérarchique ou un statut.	des compétences professionnelles que détient une personne dans un domaine
--	---

Source : Marie-George FILLEAU, Op Cit, p 176.

Néanmoins, la conception moderniste des organisations et du pouvoir supprime ce qui peut renvoyer aux attributs et traits personnels pour que le pouvoir ait une nature relationnelle liée à une position.

La *réciprocité* d'exercer un pouvoir des deux côtés reste très fort possible. Selon une telle ou telle position hiérarchique le pouvoir se manifeste à travers une relation entre supérieur et inférieur mais, est ce que ce statut justifié par une légitimité empêche que celui qui est inférieur détient un pouvoir envers son supérieur ?

Pour le sociologue français Philippe Bernoux et dans une première *acception* « *le pouvoir de A sur B est la capacité de A d'obtenir que B fasse quelque chose qu'il n'aurait pas fait sans l'intervention de A* ». ⁽¹⁾

Concrètement, deux niveaux d'analyse sont possibles, le pouvoir s'exerce dans sa dimension formelle déterminée par des statuts comme il peut s'exercer sous un aspect informel et dans ce cas même si le poste est inférieur, celui qui l'occupe a une marge de manœuvre pour avoir, implicitement un pouvoir. Alors, il ne suffit pas toujours d'être supérieur pour obtenir ce qu'il veut des autres et, de là se dégage le caractère *relatif* du pouvoir fonction de contraintes et ressources que détient l'acteur.

Dans la vie courante des organisations, le conflit est inhérent et influe les relations de pouvoir de la sorte que des objectifs personnels ne coïncident pas forcément avec les buts organisationnels alors le pouvoir devient un enjeu et source de pression chose qui le rend *déséquilibré* en tant que relation réciproque fonction d'aléas et situation. Le supérieur qui exerce un pouvoir et donne des instructions dans une situation, peut être dans une autre situation objet d'obéissance et pression à négocier.

Ces caractéristiques sont constatables chez Crozier lors de son enquête dans le service d'exploitation industrielle de tabacs et allumettes SEITA, à travers l'analyse des données relatives aux relations entre les trois groupes professionnels dans les ateliers : ouvriers de

1 - Philippe Bernoux, opcit p 159.

production, ouvriers d'entretien et chefs d'ateliers. Il est à noter que l'appellation de monopole industriel de cette entreprise reflète le poids qu'elle a, et que le souci de concurrence ne se pose. A cela s'ajoute l'organisation traditionnelle de cette entreprise basée sur une rationalisation étroite ce qui donne première impression que tout était prévisible et maîtrisable y compris les relations: ⁽¹⁾

1-les ouvrières de productions :

- elles sont au nombre de soixante à cent vingt par atelier ;
- les postes qu'elles occupent sont déqualifiés alors elles sont peu différenciées même si elles sont des OS ;
- les postes se subdivisent en deux, ceux de conductrices et ceux de receveuses mais avec peu de différences de tâches, entre deux et trois ouvrières qui travaillent sur une machine avec une fluidité dans les relations.

2-les ouvriers d'entretien :

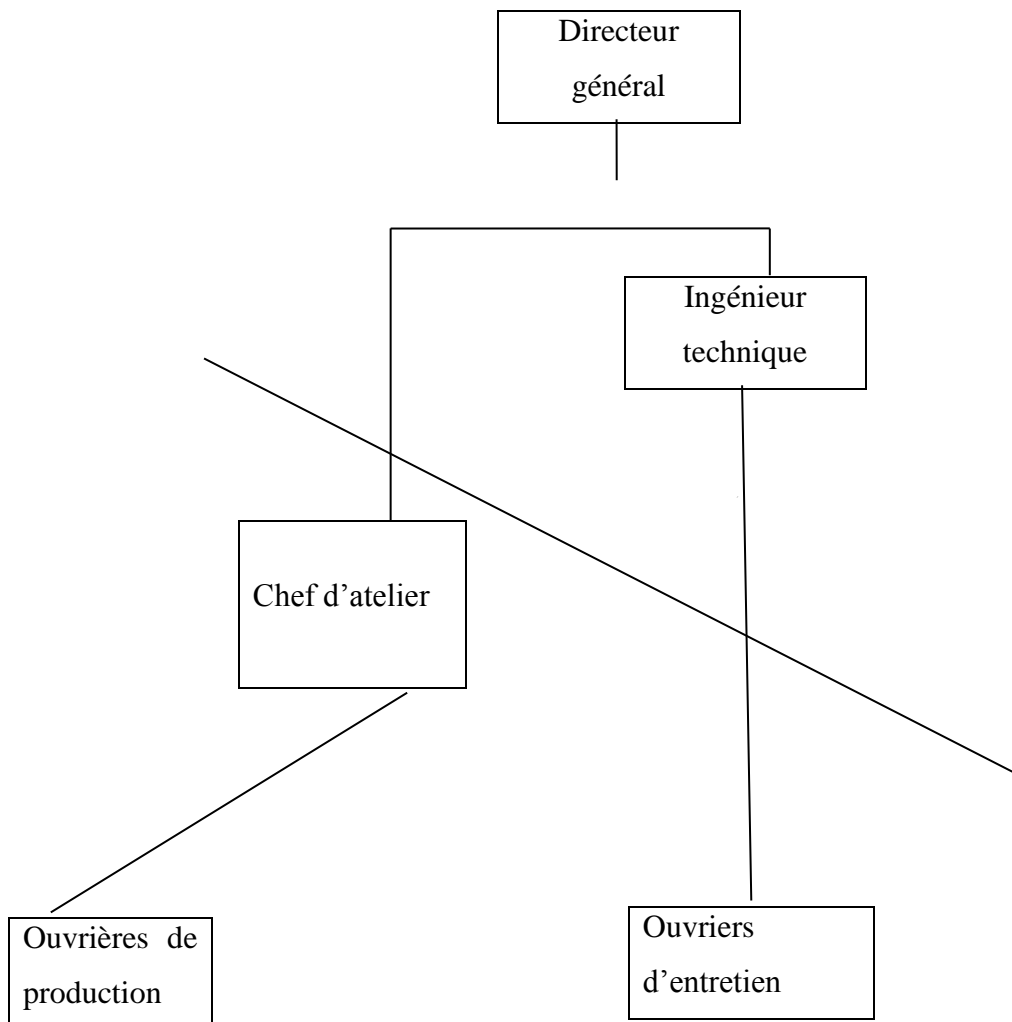
- qui se répartissent en une dizaine par atelier ;
- leurs postes sont très qualifiés tant qu'ajusteurs ;
- travaillent sous l'autorité et contrôle d'un ingénieur technique généralement absent ;
- leur tâche consiste dans le réglage et l'entretien des machines, où chaque ouvrier se charge de trois machines avec des petites réparations et en cas de grosses pannes ce se répare à l'extérieur ;

3-les chefs d'ateliers :

- ils remplissent les tâches de contremaîtres que de chef d'ateliers ;
- ils contrôlent le fonctionnement des ateliers et surtout la comptabilité de production ; la surveillance de chaque ouvrier et le transfert des ouvriers en cas d'absence par exemple.

¹-Dominique Martin:" l'analyse stratégique perspectives Retour sur la sociologie des organisations de Michel Crozier" , in Revue européenne des sciences sociales. Disponible sur <https://ress.revues.org>.

Dans une lignée taylorienne, les relations entre ces trois groupes peuvent être schématisées comme suit : (1)



Source: Michel Faudriat, opcit, p 151.

De cette description il peut y ressortir les caractéristiques d'une organisation formelle du type traditionnel et classique entre taylorienne et wébérienne. Cette organisation se base sur les principes d'hierarchie, d'exception et celui de spécialisation.

En parallèle, une autre organisation existe portant des caractéristiques informelles ni contrôlables ni prévisibles. Crozier les avait constatées à partir des entretiens et des questionnaires auprès des trois catégories dans les ateliers.

1- Michel Faudriat, opcit, p 151.

Selon les modalités de l'organisation formelle tout est *préalablement, impersonnellement* prescrit et fixé. La spécialisation et la séparation entre les rôles des trois groupes sont clairement définies. Ce qui suppose que la tension ou le conflit n'auront pas de raison et que le climat est serein. Or, les règles impersonnelles ne donnent pas lieu aux échanges ou marchandages.

L'analyse des données a montré un malaise et des tensions cachés et mal exprimés entre les trois groupes mais à des degrés différents. En effet, les réponses données ont remis en question la capacité prédictible liée au scientisme ainsi que la rationalité absolue et ceci sera appelé « *la zone d'incertitude* » qui explique les dysfonctionnements des bureaucraties et de l'autre côté le poids des dimensions informelles résultant des comportements imprévisibles des acteurs.

g)-le pouvoir informel : nouvel enjeu organisationnel.

Déjà les sociologues américains des organisations ont mis en question les organisations bureaucratiques dont la conception est basée sur les procédures formelles, la prévisibilité et l'impersonnalité qui tendent à la rigidité des organisations. Le résultat auquel ont mené ces études est que la bureaucratisation des organisations n'est jamais parvenue à son universalisation. De nouvelles situations imprévisibles surviennent et qui ne conviennent pas aux procédures déjà établies, alors ceci demande qu'il ait une marge de manœuvre et de souplesse afin d'y répondre. Si les organisations formelles optent pour la rigidité une organisation informelle est susceptible de naître et les objectifs non prévus seront autrement atteints.

Crozier, et dans la même lignée, a montré qu'entre les trois groupes d'ouvrières de production, ouvriers d'entretien et de chefs d'ateliers, implicitement des relations de pouvoir informel se tissent sont qu'elles ne soient déclarées ouvertement, et ce en dépit des relations formelles déjà définies en mettant terme au bon vouloir des individus.

Une question se pose, d'où et comment les acteurs peuvent détenir ce pouvoir informel ? Crozier réponds pour dire que : « *l'arrêt possible d'une machine- et la nécessité de la réparer-est la seule source d'incertitude qui subsiste dans cette entreprise où, par*

ailleurs, la solution pour tout problème est assurée par l'application d'une réglementation extrêmement rigoureuse ».⁽¹⁾

Par ailleurs, des zones d'incertitude non contrôlables naissent pour donner une marge de liberté et de manœuvre aux groupes qui ne détiennent pas de pouvoir formel. Alors, ils développent des stratégies en fonction de leurs intérêts définis par leur rationalité limitée, en exerçant une contrainte informelle sur leurs supérieurs hiérarchiques détenteurs de pouvoir lié à leur statut formel qui leur octroie une autorité légale-légitime.

Les conflits sont susceptibles d'apparaître entre :

-Les ouvrières de production et les agents d'entretien :

D'après les données recueillies du terrain, un malaise mal exprimé a été constaté chez les ouvrières à l'égard des ouvriers d'entretien, comment ?

Comme il a été déjà signalé, le jeu concerne la panne. Généralement quand il s'agit du service entretien les critiques sont remarquables même si ce s'exprime difficilement. 52% des ouvrières de production enquêtées jugent que les relations entre les collègues de production et ceux d'entretien en disant « ça va », mais quand ce concerne leurs relations personnelles le pourcentage était de 82%.

Le malaise, l'hostilité et les relations tendues sont constatés à travers une question posée aux ouvrières de production, notamment les conductrices des machines, si les ouvriers d'entretien font de leur mieux pour que les pannes soient vite réparées avec un pourcentage de 33%. L'hostilité et la critique proviennent aussi du côté des ouvriers d'entretien à l'égard de leurs collègues de production, en les jugeant paresseuses.

L'enjeu relève de la prime qui dépend de la vitesse de réparation des pannes. Alors, les ouvriers d'entretien possèdent un pouvoir sur les ouvrières de production mais en dehors de l'organisation formelle.

-les ouvriers d'entretien et les chefs d'ateliers :

Les relations entre ces deux groupes sont marquées aussi par des conflits et hostilité. Les ouvriers d'entretien ne cessent de critiquer les chefs d'ateliers, au point de les juger

1 -Marie-George Filleau, op cit, p 180.

d'incompétents et même leur existence dans les ateliers est inutile. Et le jugement sévère et négatif demeure identique de la part de chefs d'ateliers envers les ouvriers d'entretien.

A noter que le degré d'hostilité se manifeste différemment d'un groupe à un autre. L'analyse des données a montré que les ouvriers d'entretien étaient hésitants dans leurs réponses en donnant leurs avis sur leurs subordonnés et, que le tiers entre eux s'abstenait de répondre.

L'agressivité remarquée dans les réponses des ouvriers d'entretien, a été expliquée par la possibilité qu'ils soient satisfaits et rassurés par rapport à leur rendement et la zone d'incertitude qu'ils maîtrisent. Pour ce qu'est des chefs d'ateliers, ils se sont montrés plus satisfaits de leur situation personnelle dans les ateliers.

L'analyse faite par Crozier, des relations entre les groupes professionnels avait illustré malgré les critiques avancées, que l'enjeu au sein de toute organisation bureaucratique, est relatif au pouvoir que les acteurs cherchent consciemment ou inconsciemment à détenir par et dont l'organisation formelle ne leur procure pas. Une sorte de cercle vicieux donnera lieu comme suit :

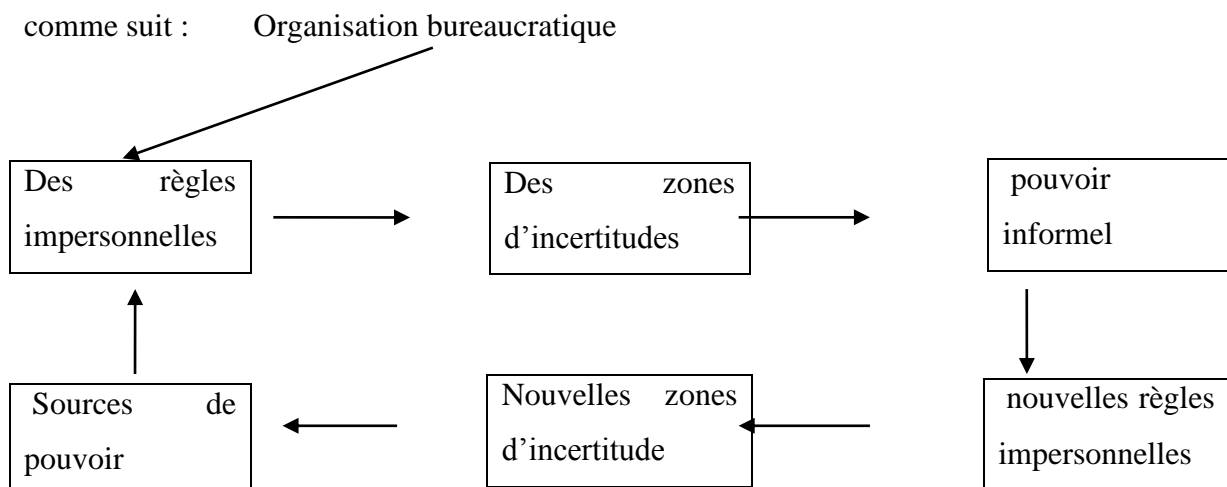


Schéma : réalisé par l'auteure en se référant à : **Claudette Lafaye, Op Cit, p 44.**

En guise de conclusion, il est à rappeler que ce document est un support pédagogique destiné aux étudiants de deuxième année Master. Il a été réalisé sur la base d'un ensemble de lectures en sociologie des organisations.

Cette discipline ancienne-récente, trouve sa genèse dans celle de la sociologie en général au sein d'une nouvelle société capitaliste-industrielle. Unanimement, son véritable essor est celui qui succède à la deuxième guerre mondiale, grâce aux enquêtes de terrain

réalisées par des chercheurs nord-américains vers les années quarante du siècle précédent vu l'ampleur grandissante des organisations qui se coïncide avec un contexte propice et favorable à son développement. Or, l'institutionnalisation de la discipline était dans les années cinquante et vers les années soixante, d'autres efforts et travaux et sous d'autres cieux, verront le jour et la sociologie des organisations n'est plus exclusivité américaine.

Les manuels en la matière se diffèrent d'un auteur à un autre. Des ouvrages intitulés sociologie des organisations à contenus différents confirment qu'elle reste un domaine à enrichir. Par ailleurs, si Weber et Taylor sont pionniers, les pistes de recherches en demeurent ouvertes et à développer, entre la sociologie du travail, la sociologie des organisations et la sociologie des entreprises. Des nouvelles approches sociologiques apparaissent comme la théorie de la régulation élaborée par J.R.Reynaud, sans oublier la culture d'entreprise et l'identité au travail chez Sainsaulieu. La sociologie de l'entreprise aura de nouvelles théories telle que la "*théorie des conventions*", "*la théorie de traduction*", la "*théorie de logique d'action*".⁽¹⁾

Bibliographie utilisée :

- Alain Samuelson : **Les grands courants de la pensée économique**, OPU, Alger, 1993.
- Boutefnouchet M : **Introduction à la sociologie les fondements**, OPU, Alger, 2003
- Cathrine Ballé : **Sociologie des organisations**, 6^{eme} édition, ed PUF, France, 1990.
- Claude Louche : **Psychologie sociale des organisations**, 3^{eme} édition, ed Armand Colin, Paris, 2012.
- Frédéric Lebaron : **La sociologie de A à Z**, ed DUNOD, Paris, 2009.
- Jacques Rojot : **Théorie des organisations**, 2^{eme} édition, ed ESKA, Paris, 2005.
- J.F Souenain et P.Farctet : **Organisation et gestion de l'entreprise**, Editions BERTI, Alger, 2007.
- J.G.March et H.A.Simon : **Les organisations problèmes psycho-sociologiques**, traduit par J.C.rouchy, ed DUNOD, Paris, 1964.
- Jean-Michel Plane : **Théorie des organisations**, 2^{eme} édition, ed DUNOD, Paris, 2003.
- Jean-Pierre Delas et Bruno Milly : **Histoires des pensées sociologiques**, 2^{eme} ed, ed ARMOND COLIN, DALLOZ, 2005.
- Jean-Pierre Durant et Robert Weil: **Sociologie contemporaine**, 3^{eme} ed, ed VGOT, Paris, 2006.

¹ - Henri AMBALARD et all: **Les nouvelles approches sociologiques des organisations**, ed SEUIL, Paris, 2005.

- Henri AMBALARD et all: **Les nouvelles approches sociologiques des organisations**, ed SEUIL, Paris, 2005.
- Luc Boyer et Noel Equilbey : **Organisation théories et applications**, ed organisation, 2003.
- LAZARI : **théorie des organisations**, éditions EL DAR OUTMANIA.
- Marc Montoussé et Gilles Renouard : **100 fiches pour comprendre la sociologie**, ed Bréal.
- Marie-George FILLEAU et Clotilde MARQUES-RIPOULL : **Les théories de l'organisation et de l'entreprise**, ed ellipes, Paris, 1999.
- Mary Jo Natch : **Théories des organisations de l'intérêt de perspectives multiples**, ed De Boeks, Paris, 2000.
- Michel Crozier et Erhard Friedberg : **L'acteur et le système**,ed du seuil, Paris, 1977.
- Michel Faudriat : **Sociologie des organisations**, ed Pearson Education France, 2007.
- Muriel Maillerfert : **L'économie du travail concepts, débats et analyses**,2eme ed, ed STADYRAMA, 2004.
- m.h.douwedar: l'économie politique une science sociale, ed Francois Masperro , Paris, 1979.
- Philippe Riutort : **Précis de sociologie**, ed PUF, France, 2004.
- Raymond Aron : **les étapes de la pensée sociologique**, ed Gallimard, Paris, 1967.
- Raymond Boudon et al : **Dictionnaire de sociologie**, ed Larousse, 2005.
- Renauld Sansauliau: la sociologie de l'organisation et de l'entreprise, ed DALLOZ, 1987.
- Segrestin Denis : **Sociologie de l'entreprise**, ed Armand Colin, 1992.
- Robert Michel: **Les Partis Politiques essai sur les tendances oligarchiques des démocraties**, traduit par S JANKELEVICH , Ernest Flammrion, Paris.
- Xavier Moléanat : **La sociologie Histoire, idées, courants**, ed la petite bibliothèque de sciences humaines, 2009.