

Chapitre II : Généralités sur la sociologie des organisations.

L'étude sociologique des organisations s'est développée de manière considérable après la seconde guerre mondiale suite aux recherches empiriques effectuées sur les questions de leadership et de motivation aux États-Unis. Avant cela, les questions sociologiques étaient plutôt centrées sur l'ordre social et le travail en général. Le premier qui a apporté sa contribution et s'est interrogé sur cette question est Max Weber qui a fait l'analyse de l'organisation bureaucratique, qu'il considère propre aux sociétés modernes. Ensuite il y a eu les contributions d'Elton Mayo, A. Maslow, F. Herzberg, Argyris...etc.

La sociologie des organisations est à l'intersection de plusieurs disciplines scientifiques, comme l'organisation, la sociologie des entreprises, la sociologie du travail, l'économie de l'entreprise, le management et la théorie des organisations...etc. Elle se définit comme une branche de la sociologie qui étudie :

- Comment les acteurs construisent et coordonnent leurs activités collectives.
- Les interactions des organisations avec leur environnement (économique, social, culturel, politique).

1. L'organisation : définitions, caractéristiques et fonctionnement

1.1. Définition de l'organisation.

La notion d'organisation est très ancienne, l'empire chinois, romain, babylonien, les cités grecques, les corporations médiévales... ont été des modèles d'organisation.

Il existe une confusion de définitions et d'approches théoriques, mais toutes ou presque, ont quelques aspects en commun, qui permettent d'esquisser une première définition d'une organisation.

En sociologie, une organisation est un système social créé par des individus afin de satisfaire, grâce à des actions coordonnées, certains besoins et d'atteindre certains buts (Y. F. LIVIAN).

Le terme organisation désigne un ensemble d'éléments, d'individus ou groupe d'individus en interaction, regroupés au sein d'une structure. Cette structure elle-même est dotée d'une logique propre et orientée vers des buts spécifiques.

Exemple : une entreprise, une association, un syndicat, une administration publique...etc. sont donc autant d'organisations.

D'une manière générale, l'idée d'organisation renvoie à la notion d'action organisée, et désigne la coopération de plusieurs individus qui ont à trouver des solutions pour régler des problèmes en commun. Dans le cadre de cette action organisée, les individus se distinguent et collaborent.

Les individus se distinguent par :

- Une répartition des tâches
- La divergence d'intérêts

Ils collaborent parce qu'ils réalisent

- Une action collective
- La poursuite des buts communs et partagés

1.2. Les caractéristiques de l'organisation.

Les organisations se différencient à travers des caractéristiques que nous pouvons énumérer. En effet, les organisations peuvent prendre des formes diverses et variées.

- **La finalité** : Elle constitue la première caractéristique qui peut différencier les organisations, nous prenons à titre d'exemple ; le cas d'une entreprise : la finalité de l'entreprise c'est de réaliser et faire des profils, elle a donc une finalité lucrative. Contrairement à une association qui poursuit un but non lucratif qui est de satisfaire l'intérêt général.
- **La nature de l'activité** : La nature de l'activité se diffère d'une organisation à une autre (produire des biens et services...etc.).
- **Le type d'organisation** : Il existe donc plusieurs types d'organisations (est ce qu'il s'agit d'une entreprise, d'une association, d'une organisation publiques, d'une organisation non gouvernementale...etc.).
- **Le statut juridique** : Il existe des entreprises (publiques, privées), des sociétés (SNC, SARL, EURL)...etc.
- **Les ressources** : Ils se différencient d'une organisation à une autre (il y'a les ressources humaines, les ressources financières, les ressources matérielles et les ressources immatérielles).
- **Le champ d'activité** : Est-ce que le champ d'activité est local (à l'échelle d'un département, d'une ville...etc.), national (à l'échelle d'un pays) ou international (à l'échelle planétaire).

Cependant, ces organisations ont toutes des points communs tels que :

- **La division des tâches** : Pour le bon fonctionnement d'une organisation, les fonctions, les responsabilités et les tâches doivent être réparties entre ses membres afin d'éviter toute confusion concernant le rôle que doit accomplir chacun des membres de l'organisation.
- **La coordination des tâches** : Un système formel de règles et de procédures précisera les devoirs et les obligations de chacun au sein de l'organisation, et montrera également la contribution de chacun dans la réalisation de l'objectif avec cohérence.
- **Des buts communs** : La raison d'être de toute organisation est l'existence d'un ou plusieurs objectifs, partagé (s) par tous les membres ou en partie. Par nature, une organisation poursuit au moins un objectif. Ces objectifs peuvent être économiques et/ ou sociaux.
- **Des relations interpersonnelles continues** : Qui sont les interactions qui s'inscrivent dans la durée.

1.3. Le fonctionnement de l'organisation :

Le fonctionnement d'une organisation repose sur les postulats suivants :

- La répartition et la coordination des tâches
- La mobilisation des ressources
- Un réseau de communication et de circulation de l'information
- La répartition du pouvoir

2. Les principaux objectifs de l'étude de la sociologie des organisations :

L'étude sociologique des organisations répond à trois exigences essentielles :

- Les sociétés se composent de structures sociales (famille, école, entreprise...etc.) au sein desquelles les individus passent une grande partie de leur vie. C'est donc essentiel d'analyser et de comprendre le fonctionnement de ces organisations. D'autant plus que certains facteurs dans les sociétés modernes comme la concentration industrielle, l'accroissement du salariat, le développement des administrations publiques, le progrès technique, créent des organisations de plus en plus vastes et de plus en plus nombreuses. Autrement dit, l'évolution des organisations vers de plus en plus de complexité exige l'intervention de l'étude scientifique pour comprendre leur fonctionnement et expliquer leurs problèmes.
- Malgré leurs différences, toutes ces organisations ont des caractéristiques communes et des problèmes quasiment similaires à résoudre (Autorité, division des tâches, aménagement du temps, relations, conflits, gestion du budget...etc.).
- Les formes spécifiques d'organisation sont aussi multiples que la multitude des objectifs justifiant l'action collective, qui peut être économique, sociale, politique, religieuse, écologique, caritative, etc. La diversité organisationnelle est aussi liée à leur degré de complexité et à d'autres paramètres comme la taille, la technologie, le contexte...etc.

3. Les fondements de l'organisation professionnelle formelle :

Comme on l'a déjà mentionné au chapitre précédent, toute société moderne est constituée d'organisations sociales, dont certaines sont très anciennes comme la famille, la mosquée, la djemaa...même si elles ont évolué avec le temps dans la forme et le contenu fonctionnel et d'autres qui sont aussi multiples que la multiplicité des activités professionnelles, qu'elles soient économiques (les entreprises), administratives (l'administration publique, l'école publique...). Beaucoup des activités économiques existaient depuis l'antiquité mais pour des raisons économiques et techniques elles ont évolué pour devenir des activités exercées dans le cadre d'organisations très complexes qui nécessitent l'intervention de la science pour assurer leur fonctionnement et leur adaptation. D'ailleurs, il faut rappeler que la pêche, qui est l'une des activités vivrières primitives de l'homme, est devenue à l'ère moderne, une activité

exercée dans le cadre d'une organisation professionnelle complexe qui utilise les compétences de la biologie et des sciences de la mer, des satellites et des bateaux équipés d'une technologie complexe.

Si on prend l'exemple de l'entreprise, qui représente la forme dominante d'organisation du travail dans les sociétés modernes, on peut dire qu'elle constitue une forme d'organisation économique, technique, juridique et social du travail commun à l'ensemble de ses travailleurs ». Elle se caractérise particulièrement par :

- Le système de division et de coordination du travail.
- Le système de la hiérarchie de l'autorité et de la responsabilité.
- Le système des qualifications et des compétences professionnelles.
- Le système de la répartition du temps et de lieu.
- Le système de rémunération (salaires, indemnités, primes...).

Selon **ETZIONI**, l'organisation professionnelle comporte trois fondements essentiels :

a- La division du travail :

Il n'y a pas d'organisation sans qu'il y'ait d'activité collective qui nécessite d'être divisée en fonctions selon leur nature et selon leur niveau de responsabilité et d'autorité. Cette division est une division technique du travail (solidarité organique selon Durkheim) qui correspond aux opérations de décompositions de l'activité d'une entreprise donnée en fonctions, et chaque fonction en tâches, afin de les répartir entre l'ensemble des travailleurs selon leurs qualifications professionnelles et leurs compétences, dans le but de les exécuter en conformité avec des normes de rendement, de qualité et des objectifs préétablis.

Par contre la division sociale du travail (solidarité mécanique d'après Durkheim) est une division qui distingue entre : travail manuel et travail intellectuel, travail masculin et travail féminin (selon le genre), ou encore selon l'âge (les personnes âgées/ les jeunes et les enfants). Ce type de division influence la division technique du travail et le fonctionnement rationnel de l'entreprise, et engendre des discriminations et des inégalités injustifiées du point de vue de l'approche par compétences.

b- La mobilité du personnel ou turn-over du personnel : On distingue deux types de mobilité professionnelle :

- **La mobilité Interne :** Qui signifie changement poste de travail (horizontale/ fonctionnelle) ou changement de statut de grade par la promotion dans la hiérarchie (verticale).
- **La mobilité externe :** Changement du personnel (départs en retraite, départs volontaires, fin de contrats, licenciements...etc.), par le recours au recrutement externe pour combler les postes vacants, apporter du sang neuf (rajeunir le personnel) ou dans le cadre de l'application d'une politique de flexibilité des emplois et des salaires (C.D.D.) pour réduire le coût du travail et s'adapter aux variations du marché.

Plus que ça, la mobilité sociale regroupe la mobilité des individus et des groupes sociaux à travers le temps (remplacement d'une génération par une autre) et à travers le lieu (géographique) comme l'exode rural, l'émigration et l'immigration...etc.

c- L'existence d'une autorité qui assure la coordination :

Il n'y a point d'organisation sans autorité, car celle-ci est avant tout anti-anarchie. Elle désigne à la fois le droit de donner des ordres et de commander et l'organe du pouvoir (autorité publique). Le pouvoir répond au besoin de protection d'un groupe et de la nécessité d'arbitrer les conflits qui apparaissent dans la vie en société, d'autant plus qu'il possède les moyens de rendre obligatoire ses décisions sur le groupe qu'il dirige, alors que l'autorité définit part la capacité d'influencer, et de mobiliser le groupe de travail, c'est-à-dire cette capacité hiérarchisée définie par les statuts et les règlements de l'organisation professionnelle.

Selon M. WEBER, l'autorité doit être exercée de manière rationnelle selon des règles et des procédures définies au préalable. D'ailleurs, il distingue entre trois types d'autorité :

- **L'autorité rationnelle (modernité) :** Qui est une autorité légale, qui repose sur les qualifications et les compétences préalablement définies à travers l'organisation bureaucratique de la société, afin de maximiser la performance d'une organisation professionnelle. Autrement dit, l'organisation bureaucratique repose sur la définition au préalable d'un système de buts et de fonctions étudié rationnellement, et chaque fonction est exécutée selon des règles et des procédures qui sont aussi définies à priori. La fonction est privilégiée à l'individu. Les agents sont organisés dans une hiérarchie d'emplois avec une sphère de compétences définie et sélectionnés selon leurs qualifications techniques. Ils sont soumis à une discipline et contrôlés strictement et systématiquement.
- **L'autorité Traditionnelle :** Elle repose sur le principe de l'adhésion au bien-fondé des dispositions traditionnelles transmises de génération en génération, à travers le temps, par héritage ou par droit divin.
- **L'autorité Charismatique :** Elle repose sur les qualités personnelles et se caractérise par :
 - La relation du chef ou groupe est une relation de prophète à adeptes :
 - Le groupe devient instable si l'autorité du leader s'effrite
 - Le groupe représente une communauté émotionnelle.

**Si la vie te donne une centaine
de raisons de pleurer, montre à
la vie que tu as un milliers de
raisons de sourire !**