**Faculté des Sciences Humaines et Sociales.**

**Département des Sciences Sociales.**

**Niveau : Master 1 sociologie de l’organisation et du travail.**

**Année universitaire : 2020/2021**

**Matière : introduction à la sociologie de l’organisation et du travail.**

**Enseignant : Hidjeb.**

En règle générale, la sociologie de l’organisation, met en évidence les relations d’interdépendance au sein d’une organisation, entre d’une part : individu/individu et individu/groupe, d’autre part en vue de produire des biens et services.

En effet, d’après **Michel Foudriat** (2007.P1), le concept *d’organisation* évoque l’existence de r*ègles* visant à rendre formellement possible la coordination d’un ensemble de moyens divers (*humains, financiers, matériels et informationnels*) en vue de la production d’un bien matériel ou d’un service. Delà, l’objet d’étude de l’organisation inclut : les entreprises industrielles, les établissements et services sociaux, les structures hospitalières, les écoles et les universités, les collectivités territoriales, les partis politiques, les syndicats etc.

Par ailleurs, le *phénomène organisationnel*, est intiment lié à l’évolution et à la dynamique de modernisation des sociétés occidentales sur le plan technologique, industriel et socio-économique, notamment après de la deuxième guerre mondiale.

En France, l’intervention de la sociologie dans le monde du travail a connu un glissement dans l’appellation : de la sociologie industrielle au départ vers la sociologie du travail plutard (avec les travaux de G. Friedmann et de P. Naville) dont l’analyse fut largement influencée par la lecture marxiste. Progressivement encore, on a vu le déplacement de l’objet d’étude de cette discipline évoluer pour toucher d’autres collectivités de travail (les bureaux, les services, d’autres structures comme les écoles, les universités, l’hôpital, les différentes institutions et administration etc.

**L’enjeu de la sociologie des organisations :** elle tend à rendre compte des comportements et les relations formels ou informels, et ce, par rapport aux regles prescriptives

**Philippe Bernoux** stipule que, dans une organisation, quelle que soit sa nature, les comportements se perçoivent dans une logique d’ajustement permanent entre l’individu, son tempérament, ses besoins, ses désirs et le groupe. Par ailleurs, Philippe Bernoux affirme aussi que l’analyse sociologique des organisations doit nécessairement prendre en compte les normes produites par le groupe. à cela s’ajoute l’impact des facteurs environnementaux tels que la culture nationale ainsi que toutes les autres instituions sociétales qui interagissent d’une manière directe ou indirecte avec les organisations. Les comportements des individus sont aussi liés des à des caractéristiques personnelles (sexe, âge, niveau d’instruction, l’origine sociale…etc.).

Dans son ouvrage la sociologie des organisations, Philippe Bernoux met en évidence trois systèmes d’explication sociologique, à savoir :

**La perspective du déterminisme individuel :** qui explique le comportement à partir de variable caractérisant l’environnement de l’individu, voire de l’individu lui-même.

**La perspective du réalisme totalitaire :** le comportement est conçu comme le produit des structures sociales caractérisant les sociétés dans leur totalité. Le comportement sera expliqué par les normes et les moyens que la société lui impose.

**La perspective interactionniste :** stipule que les comportements sociaux sont le fait d’acteurs agissant intentionnellement en vue de fins choisis par eux en appliquant des stratégies pour les atteindre. On met l’accent sur le fait que les comportements ne résultent pas de déterminismes, mais d’une intention stratégique de l’acteur. Selon lui, l’approche interactionniste est supérieure aux autres, car le poids de l’environnement et des structures est suffisamment intégré dans la logique d’acteur, pour qu’il puisse s’attarder sur les objectifs, les stratégies, les logiques d’acteur afin d’expliquer les comportements sociaux.

Il est à retenir de manière générale, que la sociologie des organisations peut être considérée comme une science sociale qui étudie les entités particulières nommées organisations, et qui applique également les méthodes de la sociologie à l’étude de ces entités.

Ainsi le terme *organisation* à plusieurs significations complémentaires :

* un regroupement d’humains qui coordonnent leurs activités pour atteindre des objectifs communs ; l’organisation est ici envisagée comme une réponse aux problèmes de l’action collective, de sa coordination, sa stabilisation et de son développement
* Les diverses façons par lesquels les groupements structurent leurs moyens dont ils disposent pour parvenir à leurs fins.
* L’action organisée ou le processus qui engendre les groupements ou les structures organisationnelles.

D’après AMITAI Etzioni, il existe au moins, trois caractéristiques principales qui distinguent les organisations des autres groupes humains : Les divisions du travail, du pouvoir et des responsabilités, de communications, informations, ces divisions sont conçues pas modelées pour réaliser des buts spécifiques. Les organisations sont caractérisées par un ou plusieurs centres de décision qui contrôlent les efforts concertés des membres et les orientent vers les objectifs ; ces centres de décision doivent également réviser constamment la performance de l’organisation et remodeler sa structure lorsque c’est nécessaire afin d’accroître son efficacité. Les organisations sont aussi caractérisées par le remplacement du personnel, (c’est à dire que les personnes qui ne donnent pas satisfaction, peuvent être écartées et leurs tâches confiées à d’autres. L’organisation pouvant aussi restructurer son personnel par déplacement ou promotion : « l’organisation persiste, les hommes passent ».

Selon CHRIS ARGYRIS, les types d’activités essentielles d’une organisation sont au nombre de trois :

* La réalisation des objectifs (tout ce qui a trait à la fonction de production)
* Le maintien de la structure interne (tout ce qui a trait à la fonction d’entretien : par ex. service du personnel, service d’entretien, etc.)
* L’adaptation à l’environnement externe ou la modification de l’environnement externe (tout ce qui a trait à la fonction d’innovation : par ex. laboratoire de recherche, marketing, publicité,...)

**Les principales caractéristiques des organisations :**

1. L’organisation est constituée par une association d’individus ou groupements humains.
2. L’organisation consiste en l’affirmation de l’existence de buts ou d’objectifs de l’organisation.
3. L’organisation consiste dans le caractère délibéré des structures mises en place pour l’atteinte des objectifs. En fait ces définitions décrivent davantage l’organisation formelle que celle informelle.

**Le lien entre la Sociologie du travail et la Sociologie des organisations :**

1. **La Sociologie du travail :** d’après George Friedmann, elle a pour objet d’étude, les interactions humaines (individuelles / collectives) qui naissent à l’occasion du travail, ainsi que l’influence de l’organisation du travail et l’évolution technique sur les mentalités et la société plus, plus globalement.

Dans ses ouvrages, notamment : (*problèmes humains du machinisme industriel, le travail en miettes)* il adresse une critique claire aux effets du mouvement de rationalisation du travail inspiré par F.W.Taylor. Dans ce sens, il s’intéresse *aux conséquences sociales de l’automatisation* qui fait que l’ouvrier qualifié disparait au profit de l’ouvrier spécialisé.

Selon Friedmann, la parcellisation du travail engendre : la monotonie, la fatigue physique et nerveuse, du stress, des perspectives de promotion sont de plus en plus limitées.

Par ailleurs, l’ère de l’industrialisation et l’évolution technologique ont profondément transformé l’organisation du travail au fil du temps. En effet, **Alain Touraine**, distingue trois phases :

***- phase A :*** l’ancien système du travail est marqué par l’action autonome de l’ouvrier. L’organisation de l’atelier se réduit à la répartition du travail entre ouvriers capables d’organiser eux-mêmes le travail. On confie le travail à l’ouvrier, et ce dernier est maitre de la façon de le réaliser.

***- phase B :*** dans cette phase, l’ouvrier spécialisé remplace l’ouvrier qualifié dans la production. La nature du travail ouvrier dépend du choix effectué par les techniciens responsable de la répartition du travail.

***- phase C :*** ici, l’automatisation tend à faire disparaitre la main-d’œuvre directe de fabrication. Les taches d’exécution se réduisent aux taches de surveillance et de contrôle. Celles-ci requièrent un certain niveau d’instruction, des connaissances abstraites. L’automatisation, d’une certaine manière, a libéré l’ouvrier du travail manuel et musculaire.

**2- la sociologie des organisations :** l’analyse des comportements des individus lors des situations de travail implique à s’interroger sur le cadre dans lequel se situent ces comportements. Ici, l’objet d’étude est de s’intéresser à la façon dont les individus s’organisent pour agir collectivement, d’après Michel Crozier « *l’organisation est une réponse au problème de l’action collective*. » c’est-à-dire, il faut prendre en compte non seulement les comportements des acteurs mais aussi toutes les relations par lesquelles ils interagissent (la perspective de l’analyse stratégique en sociologie des organisations).

**Les grands courants de l’analyse des organisations :**

1. ***Les approches mécanistes :*** les tenants de cette perspective organisationnelle privilégient la rationalisation de l’entreprise, de son efficacité et son fonctionnement, cette dernière est perçue comme une machine nécessitant de bons réglages(OST).
2. ***Les approches privilégiant le facteur humain :*** elles portent sur l’étude de l’influence des relations humaines sur le fonctionnement des organisations. Ainsi, l’entreprise est perçue comme groupement humain dans lequel il faut bien maitriser les facteurs qui déterminent les comportements des individus, encore d’ordre psychosocial.
3. ***Les approches privilégiant les systèmes complexes en interactions :*** elles ne prennent pas seulement en compte la complexité des organisations, mais aussi de leur environnement et les interactions qui en découlent. elles mettent en évidence les structures des organisations. C’est une nouvelle vision de rationalité et du rôle du dirigeant.
4. ***Les approches économiques et l’entreprise :*** il est clair que les théories des organisations se sont développées à côté des théories économiques classiques dont l’entreprise n’était pas nécessairement l’objet d’étude. Par ailleurs, l’apparition de la firme dans la théorie économique fut lorsque celle-ci a cherché d’expliquer l’existence des firmes à travers l’étude des relations contractuelles entre les agents économiques. Elles s’intéressent aussi à la façon qui prévaut à l’évolution de ces firmes.

**La structure : une notion apparentée à celle de l’organisation :**

La structure organisationnelle implique la description des composantes de l’organisation, la définition des fonctions, les règles et les procédures qui encadrent les actions des individus. La structure d’une organisation est étroitement liée à son efficacité.

1. **Définition de la structure (*D.J. Hall et M.A. Saias*) :**

« *La structure n’est pas seulement* ***un réseau ordonné de rôles****, de fonction, de moyens et d’activités, elle aussi faite* ***d’idées****,* ***de croyances et de valeurs,*** *qui dynamisent le système, résultat de l’histoire autant que du fonctionnement actuel. La structure est également un processus politique définissant* ***des relations de pouvoir*** *et de dépendance par rapport à l’extérieur* »

D’emblée, **la structure** de l’organisation désigne l’organigramme de cette dernière. **L’organigramme** présente les différents services, en précise les fonctions et montre comment sont-ils reliés entre eux. Il s’agit d’une représentation formelle qui décrit l’organisation telle qu’elle est conçue.

1. *Organigramme verticale :* caractérisé par plusieurs niveaux hiérarchiques. Notamment dans les grandes firmes et organisations.
2. *Organigramme horizontal :* ayant moins de niveaux intermédiaires. Il caractérise les petites organisations ayant une structure plus souple.

**Les trois rôles de la structure :**

1. **Le rôle économique :** évoque l’économie du temps et des ressources humaines et financière à travers : la division, définition, coordination des taches de agents, ce qui implique : efficacité, qualification et productivité.
2. **Le rôle cognitif :** porte sur l’économie de la rationalité limitée des acteurs en définissant des scripts (scénarios) de réponse permettant de ne pas se poser la question : de qui fait quoi et comment ?
3. **Le rôle politique :** suppose le contrôle de la marge de manœuvre dont disposent les acteurs au sein des organisations et ce, par la définition de schémas d’action à travers une structure stratégique (analyse stratégique de Michel Crozier qui considère l’organisation comme un champ politique caractérisé par un jeu de pouvoir qui anime les relations individuelles interdépendantes.

**Les composantes de la structure :** elles renvoient principalement à *la division du travail*:

1. **La spécialisation des taches**: elle suppose le découpage des activités de l’entreprise en postes de travail, en fonction de deux dimensions, à savoir :
2. ***Horizontale :*** elle renvoie à la décomposition du processus du travail en plusieurs taches caractérisant chaque poste (largeur du poste).
3. ***Verticale :*** il s’agit de la séparation entre les taches d’exécution et de contrôle. Elle suppose le degré de maitrise que l’individu a sur son travail (la profondeur du poste).
4. **La formalisation :** il s’agit du degré de définition des taches et des missions de chaque unité de travail, c’est-à-dire, c’est le fait d’organiser la coordination entre plusieurs niveaux (regroupement des taches).
5. **La coordination :** elle renvoie aux modes et mécanismes de gestion des interdépendances entre unité de travail, tels que les réunions, postes de liaison entre unités, groupe de projet (en cas de lancement d’un nouveau projet)
6. **Regard sociologique sur l’organisation :** la relation *Individu/ Organisation* est largement liée à deux concepts de base, à savoir : le *Pouvoir* et *l’implication à l’organisation.*
7. **Le pouvoir :** au-delà de son caractère polysémique, ce concept évoque la capacité d’influencer, façonner et orienter le comportement d’autrui, sous plusieurs formes :

**A-1- la formes coercitive :** elle évoque la menace, la sanction et la punition. Elle renforce l’aliénation, on trouve dans cette configuration des organisations comme les *prisons*.

**A-2- la forme rémunératrice :** elle suppose la récompense sous plusieurs formes (financière, verbale, reconnaissance symbolique, avantage sociaux) les membres qui adoptent le comportement attendu.

**A-3- la forme normative** : elle désigne l’attachement de l’individu à la culture de l’organisation, en développant le sentiment d’y appartenir.

La nature de l’implication de l’individu à l’organisation est découle de la forme du pouvoir caractérisant chaque organisation :

1. **La forme aliénée de l’implication :** elle découle largement de la forme coercitive du pouvoir. Elle caractérisée par le sentiment de retrait, distanciation, turnover etc.
2. **La forme calculée de l’implication :** liée à la forme rémunératrice du pouvoir. Elle est liée à la perception que l’on a de ce que l’on reçoit de l’organisation en termes d’avantages matériels.
3. **La forme morale de l’implication :** elle est liée à la forme normative du pouvoir. Elle suppose une forte adhésion à la culture de l’organisation.

Cette configuration théorique permet de rendre compte et d’appréhender le sens des relations *individu/ organisation* et les interpréter de manière logique, rationnelle mais surtout sociologique.

1. **Regard sociologique sur la relation Organisation/ Environnement :**

Il s’agit de la contribution et du rôle que joue l’organisation dans la société. De ce fait, les organisations sont considérées comme des systèmes ouverts envers d’autres au sein d’une société.

* 1. **Organisations de maintien des modèles culturels** : à travers la culture et l’impression des valeurs, elles constituent les leviers de la reproduction et la cohésion de la société ; ce sont les organismes de formation, d’éducation, de recherche, les organisations culturelles, artistiques, religieuses etc.
	2. **Les organisations d’intégration :**  elles participent à définir les obligations et les devoirs de chacun, elles veillent à assurer le contrôle social : police, justice ; elles visent à travers le respect des normes, traduites en règles et lois, l’inclusion des individus dans collectivité.
	3. **Organisations politiques :** elles consistent à renforcer la performance de la société et la souveraineté de l’Etat, en assurant l’allocation des ressources ; ce sont ainsi les organisations étatiques qui permettent par exemple de doter une société d’un système de défense, de financer des services publics.
	4. **Organisations de production :** ce sont essentiellement des entreprises qui assument une tâche de production et de distribution de biens ou de services ; il s’agit du sous-système économique d’une société qui s’attache à la gestion efficace des ressources ; leur fonction d’amélioration est adaptative dans la mesure où elles doivent sans cesse s’adapter à leur environnement.

***Bibliographie utile :***

Jean François Amadieu, organisation et travail : coopération, conflit et marchandage, 1993.

Michel Crozier, l’entreprise à l’écoute, Paris.

BALLE C. (1989), La sociologie des organisations, Paris, PUF

BERNOUX Ph. (1986), La Sociologie des organisations, Paris,

Plane J.M. (2003) Management des organisations : concepts, théories

Michel Foudriat, sociologie des organisations : la pratique du raisonnement, 2eme Ed, 2007.

J.F.Soutenain, P.Farcet, organisation et gestion de l’entreprise, Ed Foucher, Paris, 2006.