

Sociologie des organisations

lopes2139

Offre pédagogique

JL Guyot

Présentation

Le cours aborde les principaux cadres théoriques de la sociologie des organisations. Il aborde les systèmes d'autorité et de pouvoir à partir d'un regard issu de la théorie du pouvoir et de l'analyse stratégique. Les formes d'influence de l'environnement sur l'organisation, les manières dont les acteurs utilisent et façonnent des conventions d'ordre organisationnel et les manières et structures des approches organisationnelles sont approfondies à partir des éclaircissements théoriques issus de la sociologie et vus au prisme d'autres disciplines (e. a. économie, approche gestionnaire). Le cours s'inscrit en complémentarité et en continuité du cours de sociologie.

Objectifs

Le cours doit permettre à l'étudiant.e de :

- mieux repérer les processus, les dispositifs et les logiques d'action qui traversent les organisations et les structurent, particulièrement en termes de pouvoir, de coordination, de standardisation, d'organisation spatio-temporelle, de schèmes cognitifs et de relation à l'environnement ;
- mieux identifier la présence des enjeux organisationnels dans des situations quotidiennes des organisations ;
- maîtriser et articuler les diverses approches théoriques et analyser les pratiques et les mécanismes sociaux à l'œuvre dans les divers types d'organisation et entre les organisations ;
- discuter de l'apport respectif des différents cadres théoriques et de leur pertinence pour une analyse d'un cas et situer les complémentarités et/ou les contradictions entre ces regards théoriques et ce, grâce à un retour critique sur ces divers modes d'approche sociologique et les liens avec un ou deux autres regards disciplinaires ;
- grâce aux liens entre approches théoriques et travaux empiriques, mieux organiser les données, les problématiser et les interpréter en fonction du choix qu'il.elle aura d'un cadre analytique pertinent ;
- faire une analyse sociologique pertinente en prenant distance par rapport à une analyse spontanée en valeurs ou basée sur la logique des émotions face au cas analysé ;
- de situer les organisations dans leur cadre sociétal.

Programme

- Séance 1. Introduction : définition, thématiques et historique
- Séance 2. Lecture plurielle de l'organisation
- Séance 3. L'école de la contingence structurelle
- Séance 4. L'analyse stratégique
- Séance 5. Culture et organisation
- Séance 6. Identités et rapport à l'organisation
- Séance 7. Régimes d'action dans l'organisation
- Séance 8. Organisation et institution
- Séance 9. Les logiques d'action
- Séance 10. Test écrit individuel

Dispositif pédagogique

Le cours n'est pas une formation « ex cathedra » mais se veut un espace interactif. Il consiste en une présentation synthétique et une discussion des textes du portefeuille, articulées avec des exemples et les interventions des participants, notamment en articulation avec les travaux de sous-groupe (cf. infra, modalité d'évaluation).

Concrètement, entre chaque séance de cours, les étudiants lisent attentivement les textes précisés par l'enseignant. Il est vivement recommandé de combiner une lecture individuelle avec une préparation en sous-groupe. Les étudiants relèvent toutes les questions de compréhension qu'ils se posent à la lecture des textes. Ces questions seront communiquées lors de la séance suivante, qui porte sur cette partie.

Chaque séance est alors consacrée, en un premier temps, à des éclaircissements relatifs à la partie du portefeuille de lectures concerné, sur la base des questions des étudiants recueillies en début de séance, et, dans un second temps, à la réalisation d'un travail en sous-groupe (cf. infra, modalité d'évaluation). Ce second moment permet à l'enseignant d'assurer « en temps réel » la supervision des travaux en cours de réalisation et le feedback nécessaire à une évaluation formative. C'est également l'occasion de mettre en commun et d'examiner les difficultés rencontrées lors de cette réalisation.

Modalités d'évaluation

L'évaluation repose, à part égale, à la fois sur :

A. la qualité d'un travail de sous-groupe, consistant en la réalisation d'un projet de recherche original.

La date limite de remise du travail de groupe est fixée à trois semaines après l'avant-dernière séance (envoi par la poste).

Le travail en sous-groupe est élaboré au fur et à mesure du déroulement du cours. C'est impératif pour la bonne réalisation du processus de formation. Un encadrement du travail et un feed-back sont assurés lors de ce processus.

B. la qualité d'une prestation individuelle.

La dernière séance de cours consistera en une évaluation écrite individuelle qui portera sur l'ensemble de la matière. Elle prendra la forme d'une interrogation « à livre ouvert ». Il ne s'agira donc pas de restituer la matière mais de développer une argumentation intégrant les éléments du cours par rapport à des questions données.

La note finale sera constituée de 2 parties intégrées. La réussite de ces deux parties est indispensable pour démontrer les compétences et connaissances définies dans les acquis d'apprentissage de l'unité d'enseignement. La réussite de l'examen ne peut être obtenue que moyennant la réussite à chacune des parties d'évaluation.

Consignes pour le travail de sous-groupe

Objectif du travail

L'objectif de ce travail est double. Il s'agit d'une part de vous amener à mieux saisir l'environnement de travail et les dynamiques organisationnelles présentes dans les organisations. Il s'agit d'autre part de vous exercer à la mobilisation des cadres théoriques proposés au cours, dans la perspective d'une analyse des enjeux organisationnels et institutionnels présents dans les organisations.

Consignes

1. Vous choisissez une organisation. Vous définissez ensuite un objectif qui va orienter votre travail. Cet objectif doit être défini de manière cohérente par rapport à au moins un des cadres théoriques du cours. Est-ce que votre objectif majeur est, par exemple, d'analyser l'influence de l'environnement sur la structure organisationnelle, d'analyser un processus de changement/de réforme ou de repérer des relations de pouvoir sur le lieu de travail ? Cet objectif de recherche ne peut bien sûr être défini qu'à partir d'une connaissance minimale de l'organisation. Dans certains cas, on peut imaginer que pour rencontrer votre objectif, votre travail porte sur différentes organisations ou sur une question transversale.
2. Vous réalisez ensuite une collecte de données, vous permettant de documenter votre objet de recherche et de répondre à votre objectif. Cette collecte passe nécessairement par le recueil de documents clés (projet de l'institution, organigramme, rapport d'activités, projets et plan stratégiques, ...), mais passe aussi par des entretiens à mener avec quelques personnes-clés. (entretiens semi-directifs fondés sur un guide d'entretien à annexer au travail). Ce guide d'entretien doit s'appuyer sur une série de questions ouvertes pertinentes au

regard de votre objectif et du cadre théorique mobilisé.

3. Ces entretiens ne doivent pas nécessairement être retranscrits, mais vous devez cependant les enregistrer afin de pouvoir en extraire ensuite des extraits significatifs qui viendront documenter votre analyse. (p. ex. ces extraits peuvent illustrer les mécanismes de coordination ou les croyances conventionnelles présents dans l'organisation). Ces extraits remarquables pourront être repris (en italique, avec indication précise de la personne qui s'exprime) dans votre texte pour illustrer les propos analytiques que vous développerez.
4. Vous réalisez ensuite votre travail sous sa forme écrite. Il sera structuré de la manière suivante :
 - a. Introduction : Sur quoi porte ce travail ? Quel en est l'objectif majeur ? En référence à quel cadre théorique ? Comment est-il structuré ? (1 page max)
 - b. Présentation de l'organisation et de son contexte (max 2 page)
 - c. Brève section méthodologique : comment avez-vous constitué votre corpus de données ? Avec quels outils ? Justifiez brièvement votre démarche et notamment les questions posées dans le guide d'entretien au regard de l'objectif et du cadre théorique mobilisé. Précisez ensuite comment vous vous êtes organisés dans le sous-groupe et quelles sont les contributions de chacun (1 à 2 pages)
 - d. Résultats et Analyse. C'est ici que vous pouvez être les plus créatifs. Il s'agit d'organiser vos données au regard de l'objectif du travail et du cadre théorique mobilisé, en veillant à utiliser avec pertinence et précision les concepts issus des cadres théoriques. (8 à 10 pages)
 - e. Conclusion (max 1 page) : Quels sont les apports et les limites du travail ?
 - f. Références bibliographiques
 - g. Annexes
5. Vous trouverez ci-dessous les 5 critères au regard desquels votre travail sera évalué.
 - a. Qualité et cohérence de la structure générale
 - b. Appropriation adéquate des référents théoriques ;
 - c. Précisions relatives à la démarche méthodologique ;
 - d. Rigueur, profondeur et pertinence de l'analyse des données ;
 - e. Qualité de la langue, de la présentation formelle et respect des normes bibliographiques.

CONTACT

On peut me contacter en semaine :

- par courrier électronique : jl.guyot@iweps.be
- par la poste (**pas par recommandé**), à mon domicile :

Avenue Jeanne, 11

1330 Rixensart

Références bibliographiques de base

Livres :

Amblard, H., Bernoux, P., Herreros, G., & Livian, Y. F. (2002). *Les nouvelles approches sociologiques des organisations*. Paris : Le Seuil.

Boltanski, L., & Thévenot, L. (1991). *De la justification : Les économies de la grandeur*. Paris : Gallimard.

Crozier, M., & Friedberg, E. (1977). *L'acteur et le système*. Paris : Le Seuil.

Farrell, D. (1983). *Exit, voice, loyalty, and neglect as responses to job dissatisfaction: A multidimensional scaling study*. *Academy of Management Journal*, 26(4), 596–607.

Gomez, P.-Y. (1994). *Qualité et théorie des conventions*. Paris : Economica.

Hirschman, A. O. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Harvard University Press.

Livian, Y.-F. (2005). *Organisation : théories et pratiques* (3^e éd.). Paris : Dunod.

Mintzberg, H. (1982). *Structure et dynamique des organisations*. Paris & Montréal : Éditions d'Organisation / Agence d'Arc.

Meyer, J.W. and Scott, W.R. (1983). *Organization and Environments: Ritual and Rationality*. Stanford University Press, Stanford.

Mintzberg, H. (1986). *Le pouvoir dans les organisations*. Paris & Montréal : Éditions d'Organisation / Agence d'Arc.

Morgan, G. (1999). *Les images de l'organisation*. Bruxelles : De Boeck Université.

Powell, W. W., & DiMaggio, P. J. (Eds.). (1991). *The new institutionalism in organizational analysis*. Chicago, IL : University of Chicago Press.

Sainsaulieu, M. (1977). *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*. Paris : Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.

Sainsaulieu, R. (1995). *Sociologie de l'entreprise : Organisation, culture et développement*. Paris : Presses de Sciences Po / Dalloz.

Scott, W. R. (2001). *Institutions and organizations* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA : Sage.

Articles scientifiques :

Isaac, H. (1998). Les normes de qualité dans les services professionnels : Une lecture des pratiques à travers la théorie des conventions. *Finance Contrôle Stratégie*, 1(2), 89–112. <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00156589>

DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147–160. <https://doi.org/10.2307/2095101>

Grima, F., & Glaymann, D. (2012). Une analyse renouvelée du modèle Exit, Voice, Loyalty, Neglect : apports d'une approche longitudinale et conceptuellement élargie. *M@n@gement*, 15(1), 2–41. <https://doi.org/10.3917/mana.151.0002>

Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340–363. <https://doi.org/10.1086/226550>

Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109–119.

Article en ligne :

Rizza, R. (2008). Néo-institutionnalisme sociologique et nouvelle sociologie économique : quelles relations ? *Revue Interventions économiques*, 38. <http://interventionseconomiques.revues.org/292#entries>