

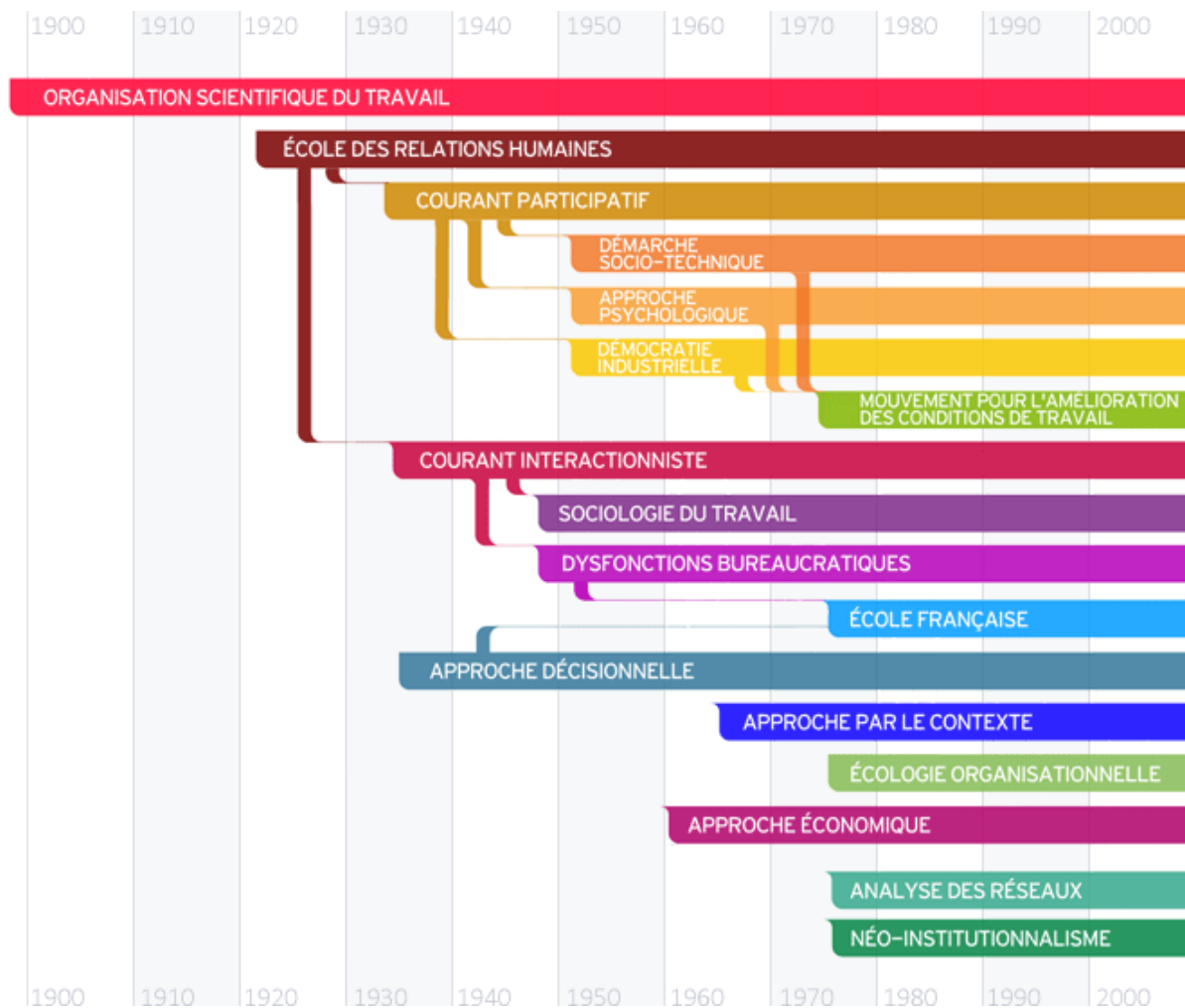


# L'encyclopédie des sciences de l'organisation

Direction scientifique Erhard Friedberg<sup>1</sup>

## Le tableau chronologique

Mis au point par Erhard Friedberg, ce tableau chronologique présente les différentes approches dans le temps et dans les filiations qui les unissent.



### Au tournant des XIXe et XXe siècles

#### **L'organisation scientifique du travail**

*Des ingénieurs organisateurs s'efforcent de mesurer scientifiquement les activités des ateliers et des bureaux.*

### Années 20

#### **Le mouvement des relations humaines**

*Sept années d'enquêtes menées dans l'usine de Hawthorne, tout près de Chicago, produisent une série de résultats qui soulignent l'importance des "relations humaines"...*

<sup>1</sup> La première version de cette encyclopédie a été réalisée en 2010 avec le soutien du Ministère de l'éducation nationale et celui de Sciences Po Paris et de LEGO SA.



### Années 30/40

#### **Le courant participatif**

*Les expériences menées par Lewin avec des groupes d'enfants démontrent que, pour avoir un bon résultat, il vaut mieux faire participer les membres du groupe. Mais adopter un "leadership participatif" n'est pas la solution idéale pour les organisations.*

#### **Le courant interactionniste, avec W. Foote Whyte**

*Pour comprendre le fonctionnement des organisations, il faut les connaître de l'intérieur. Il faut se faire anthropologue social afin d'observer, de mesurer et de décoder les sentiments des membres de l'organisation et la structure de leurs interactions.*

### Années 40/50

#### **Les dysfonctions bureaucratiques, avec Philip Selznick, Michel Crozier**

*Exerçant une fascination mêlée d'angoisse inspirée par le développement apparemment inexorable des grands appareils bureaucratiques privés et publics, la bureaucratie devient un thème de choix pour la recherche empirique sur les organisations au cours des années d'après-guerre.*

#### **La sociologie du travail en France et en Allemagne, avec Marc Maurice, Jean-Daniel Reynaud et Alain Touraine**

*Le travail et le monde industriel constituent un objet privilégié pour la recherche empirique en sociologie qui renaît dans l'Europe de l'après-guerre. Les explorations du monde des usines et des bureaux qu'elle réalise fournissent une première connaissance empirique du fonctionnement des organisations.*

### Années 50/60

#### **L'approche décisionnelle, avec James G. March, Herbert A. Simon**

*En étudiant une expérience de coopération inter-administrative dans la gestion des aires de jeu municipales dans sa ville natale de Milwaukee, Herbert A. Simon découvre avec étonnement que les fonctionnaires de la ville ne prennent pas leurs décisions budgétaires comme le voudrait la théorie micro-économique.*

#### **L'analyse socio-technique**

*L'analyse sociotechnique va porter son attention autant au système technique de production qu'au système social de l'entreprise, et examiner les relations que ces deux systèmes entretiennent.*

#### **La démocratie industrielle**

*La notion de "démocratie industrielle" est née en Norvège à la fin des années 1950. En 1959, le ministre du travail, Olav Bruvick, émet le souhait que les chercheurs consacrent des efforts de recherche-action afin d'élucider le contenu de cette notion.*

#### **L'approche psychologique, avec Chris Argyris**

*Les théories des motivations suggèrent qu'il existe des tensions entre les besoins psychologiques des individus et le mode de fonctionnement des organisations hérité du modèle taylorien. Comment réduire ces tensions afin de mieux ajuster les rapports entre les deux ?*

### Années 60/70

#### **L'approche économique, avec Charles Lindblom, Douglass North et Oliver Williamson**

*La théorie économique néo-classique a pendant longtemps ignoré l'existence des organisations. Mais, avec la découverte des asymétries d'information et des coûts associés aux transactions entre acteurs économiques, la situation change du tout au tout vers le début des années 1970.*

#### **L'approche par le contexte, avec David Hickson, Jay Lorsch, Charles Perrow, et Paul Lawrence**

*Les organisations ne sont pas faites seulement d'êtres humains. Ce sont des entités qui sont dotées de structures, qui utilisent une technologie et doivent traiter avec leurs environnements. Il faut étudier l'organisation comme une entité structurée et façonnée par les caractéristiques de son contexte.*

#### **Le "mouvement pour l'amélioration des conditions de travail", avec Michael Maccoby**

*Le "mouvement pour l'amélioration des conditions de travail" apparaît au milieu des années 1960 et connaît une grande diffusion dans les pays industriels les plus développés de l'Europe continentale, aussi bien qu'en Grande-Bretagne et aux États-Unis.*

### Années 70/80

#### **L'école française de sociologie des organisations, avec Michel Crozier**

*Après avoir publié Le Phénomène bureaucratique, Michel Crozier décide de lancer un nouveau programme de recherche sur l'administration territoriale française face au changement. De ce programme naîtra une nouvelle approche des organisations et de l'action organisée.*

#### **Le néo-institutionnalisme, avec John Meyer, Walter Powell, W. Richard Scott**

*Comment expliquer qu'une série de réformes pédagogiques dans la région de la baie de San Francisco ne semble avoir aucun effet sur les structures et le fonctionnement des écoles ? Pour le comprendre, John Meyer et W. Richard Scott proposent de s'intéresser à l'influence de l'environnement institutionnel sur les organisations.*

#### **L'analyse des réseaux, avec Ronald Burt, Harrison White, John Padgett, Walter Powell**

*Deux prémisses, l'une théorique, l'autre méthodologique, fondent l'analyse des réseaux. Premièrement : pour rendre compte sociologiquement du comportement d'un individu, il ne faut pas partir de ses attributs (est-il riche ou pauvre ? diplômé ou autodidacte ?) mais des relations qu'il entretient avec d'autres acteurs. Deuxièmement : pour bien décrire ces relations, il faut les quantifier.*

#### **L'écologie organisationnelle, avec Michael T. Hannan**

*En 1977, Michael T. Hannan and John H. Freeman publient un article théorique autour de la question suivante: "Pourquoi y a-t-il autant d'espèces d'organisation ?".*



## Enquêtes

### **Les relations humaines**

#### **Années 20 - L'importance des sentiments : Elton Mayo et Fritz Roethlisberger à la Hawthorne (1924-1932)**

Durant l'entre-deux-guerres, l'organisation scientifique du travail, prônée notamment par Frederic W. Taylor, est à son apogée. Malgré les nombreuses critiques auxquelles il a donné lieu, notamment sur les plans philosophique et politique, ce modèle s'est largement diffusé dans l'ensemble du monde industriel, tant aux États-Unis qu'en Europe. Débutant en 1924 pour se prolonger jusqu'en 1932, l'expérience menée à la Hawthorne constitue une première forme de rupture avec l'OST. Pour la première fois en effet, ce modèle va être remis en question par un ensemble d'expériences systématiques.

### **Courant interactionniste**

#### **Années 30 - L'influence du groupe : William Foote Whyte à Cornerville**

Lorsqu'en 1936, il se voit offrir une bourse de trois ans, William Foote Whyte s'engage dans l'étude du North End, un quartier pauvre de Boston aux États-Unis), le même qu'il appellera Cornerville dans un livre aujourd'hui célèbre, *Street Corner Society*. Cette décision ne manque pas d'être atypique pour un jeune américain, issu d'un milieu aisé et étudiant en économie à la prestigieuse université d'Harvard. En effet, bien des choses le séparent des habitants de Cornerville, issus, dans leur grande majorité, de l'immigration italienne des XIXe et XXe siècles.

### **Les Dysfonctions bureaucratiques**

#### **Années 40 - Fonctions latentes et cercles vicieux : Alvin Gouldner à la General Gypsum Company**

En 1948, Alvin Gouldner et son équipe entament une enquête à Oscar Center, un site minier qui appartient à une importante entreprise d'extraction de gypse. À cette époque, le thème de la bureaucratie occupe encore largement le champ de la recherche américaine. À la suite des travaux de Max Weber, de nombreux sociologues, parmi lesquels Peter Blau, Philip Selznick ou Robert Merton, ont considérablement enrichi la connaissance de ce type d'organisation.

L'enquête réalisée de 1948 à 1951 va s'inscrire dans cette perspective, s'intéressant à la manière dont une organisation à vocation industrielle se « bureaucratise ».

#### **Années 40 - Les transactions à la frontière : Philip Selznick à la Tennessee Valley Authority**

La Tennessee Valley Authority est une agence publique créée en 1933 par l'État fédéral américain pour assurer le développement économique et social de la vallée du Tennessee. Elle s'inscrit dans le cadre du New Deal mis en place par le gouvernement de Franklin Roosevelt afin de lutter contre la crise économique et financière qui persiste aux États-Unis depuis la fin des années 1920. En 1942, lorsque Philip Selznick entreprend son enquête, la TVA connaît un vif succès. Le caractère volontariste, novateur et atypique de l'intervention fédérale séduit, tout comme la doctrine de la démocratie participative mise en avant par ses dirigeants.

#### **Années 50 - Information et effets de système : Michel Crozier aux Chèques Postaux**

En 1952, Michel Crozier, qui vient d'être recruté au CNRS, cherche à comprendre les raisons de l'absence d'une conscience de classe chez les employés de bureau. Pour nourrir sa réflexion, il décide de réaliser une première enquête. Il choisit pour cela une organisation administrative qui concentre un grand nombre d'employés de bureau, l'établissement des Chèques Postaux de Paris. Le projet de Michel Crozier est de réaliser de nombreux entretiens auprès des employés, afin de comprendre comment ils vivent leur travail et de quelle manière ce travail influence la formation de leur conscience de classe.

#### **Années 50 - Incertitude et pouvoir - Michel Crozier au SEITA**

À la fin des années cinquante, période durant laquelle se situe l'étude, le Seita (Service d'Exploitation Industrielle des Tabacs et Allumettes, à ne pas confondre avec la SEITA privatisée aujourd'hui, à savoir la Société d'Exploitation des Tabacs et des Allumettes) est une grande entreprise industrielle qui fabrique et commercialise des cigarettes et des allumettes. Elle dispose d'un monopole sur le marché français du tabac, ce qui lui assure un environnement économique stable et lui garantit des débouchés. Elle est en outre étroitement dépendante de l'État, dans la mesure où ses politiques d'investissement et de tarification sont fortement déterminées par le ministère des Finances, en fonction de considérations macroéconomiques telles que la lutte contre l'inflation.

### **La Sociotechnique**

#### **Années 50 - Interaction du technique et du social : Eric Trist dans les mines de Durham**

Au lendemain de la guerre, l'industrie britannique du charbon a été nationalisée. Comme partout où des nationalisations ont eu lieu, on en attendait des effets très bénéfiques tant sur l'amélioration des relations sociales au sein des entreprises concernées que sur la productivité. Comme partout, le changement de la propriété du capital n'a pas suffi pour susciter les collaborations escomptées et l'enthousiasme au travail. On a continué à observer dans les mines de charbon en Grande-Bretagne une pénurie de main-d'œuvre, un fort taux d'accidents et de maladies professionnelles et une faible productivité. Pour améliorer le rendement, de nouvelles machines de taille et d'extraction du charbon vont être inventées et de nouvelles organisations du travail seront mises en place. L'introduction de ces innovations dans les mines va susciter de fortes tensions sociales.



## **Sociologie du travail**

### **Années 50 - Les ouvriers face au changement technique : Jean-Daniel Reynaud et Alain Touraine à Mont-Saint-Martin**

Au sortir de Deuxième Guerre mondiale, une nouvelle sociologie émerge en France. En rupture avec ce qui est alors jugé comme le « théoricisme » de l'école durkheimienne, elle repose sur l'« enquête de terrain ». La sociologie du travail est à l'avant-garde en la matière, en bonne part en raison du rôle pionnier joué par Georges Friedmann, qui, depuis le Centre d'études sociologiques qu'il dirige depuis 1949, lance sur le terrain de jeunes chercheurs, souvent venus à la sociologie après avoir découvert ses Problèmes humains du machinisme industriel publiés en 1946.

### **Années 50 - L'enquête sur l'automatisation (1956-1961) sous la direction de Pierre Naville**

Mise en œuvre peu de temps après l'enquête de Mont-Saint-Martin sur les attitudes des ouvriers face au « progrès technique », l'enquête sur l'automatisation, réalisée à la fin des années 1950, repose sur une formule de recherche qui la distingue sensiblement des premières enquêtes françaises de sociologie industrielle. Passée sous silence par les historiens de la discipline, elle est pourtant l'une des grandes enquêtes de la sociologie du travail française.

## **Théorie de la contingence**

### **Années 60 - Organisation et Environnement : Les travaux de Paul Lawrence et Jay Lorsch**

À la fin des années 1950 et au début des années 1960, le climat intellectuel qui régnait jusqu'alors dans le champ des études organisationnelles évolue. L'approche classique, avec ses règles universelles de la bonne organisation, paraît de plus en plus difficile à défendre, même si cette approche reste la colonne vertébrale de l'enseignement en matière d'organisation. La perspective de recherche en termes de relations humaines a perdu de son impact novateur. Elle est de plus en plus contestée. Les résultats peu concluants concernant le lien supposé entre satisfaction au travail et productivité des salariés font toucher du doigt les simplifications excessives du cadre conceptuel, et notamment le peu de cas qu'il fait de l'aspect « structurel » des organisations (la structure formelle, les buts, les tâches, la technologie).

### **Années 60 - Les dimensions de la bureaucratie : avec Derek Pugh, David Hickson, C. Hinings et al.**

Nous sommes dans la deuxième moitié des années 1950. Trois chercheurs, Derek Pugh, psychologue de formation, Bob Hinings, sociologue de formation, et David Hickson, assistant de recherche au Collège Technique de Birmingham, sont réunis dans leur bureau au sous-sol d'un immeuble. Ils disposent d'un financement obtenu par Tom Lupton, chef de département dans le Collège Technique, pour étudier les comportements des ouvriers. Dans leur tentative de mettre au point leur projet de recherche, ils commencent à lister l'ensemble des variables qui, dans leur esprit, peuvent influencer les comportements ouvriers. L'idée leur vient de relier ces comportements à la notion de management.

## **Analyse des réseaux**

### **Années 70 - La force des liens faibles : L'enquête de Mark Granovetter**

Nous sommes dans la seconde moitié des années 1960. À l'université de Harvard, Harrison C. White, physicien qui s'est tourné vers la sociologie, rassemble autour de lui un groupe de doctorants et commence à développer ce qui s'appellera l'« analyse des réseaux sociaux » (social network analysis). Mark Granovetter, intéressé par l'analyse des réseaux, rejoint ce groupe et décide de rédiger sa thèse sous la direction de Harrison C. White. Il désire étudier le rôle joué par les réseaux sociaux, en essayant de comprendre de quelles manières et par quels mécanismes, ils peuvent intervenir dans la vie des individus. Après quelques hésitations, il décide d'étudier les processus par lesquels les gens trouvent un emploi.

## **Néoinstitutionnalisme**

### **Années 70 - La dimension rituelle de la structure formelle : John W. Meyer, W. Richard Scott (et al.) dans les écoles**

La mise en évidence de l'environnement institutionnel : les enquêtes de John W. Meyer, W. Richard Scott, Elizabeth Cohen et Terence Deal sur un ensemble d'écoles de la région de San Francisco.

### **Années 80**

#### **- « The Iron cage Revisited » : Les réflexions de Paul DiMaggio et Walter W. Powell**

D'après l'article de Paul DiMaggio et Walter W. Powell « The Iron cage Revisited : Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields », in American Sociological Review, Vol. XLVIII, 1983, pp. 147-160. Quand deux jeunes professeurs de sociologie de la culture et des organisations de l'université de Yale, vont entreprendre des enquêtes sur le fonctionnement des organisations à but non lucratif à New York.



## Liste des articles

### Articles "concepts"

Analyse des réseaux organisationnels  
Analyse économique de la bureaucratie  
Apprentissage organisationnel (théories de l')  
Autonomie  
Autonomie et organisation  
Autorité (hiérarchique)  
Bureaucratie à la française  
Cercles vicieux, effets pervers et émergents  
Coalition dominante  
Confiance  
Contingence structurelle (théorie de)  
Convention  
Coopération  
Cooptation  
Coordination tacite  
Coûts de transaction (l'économie des)  
Coûts de transaction (théorie des)  
Culture organisationnelle  
Décision et organisation  
Dissonance cognitive (théorie de la)  
Droits de propriété et investissements de forme  
Dynamiques du changement  
Fonctions latentes  
Frontière organisationnelle  
*Homo economicus*  
Idéal-type  
Identité de l'entreprise  
Individualisme méthodologique  
Institution  
Intervention : de la compréhension à l'action  
Interventions sociologiques  
Leadership  
Loi d'airain  
Management et sociologie des organisations  
Mission (transformations de la mission des entreprises)  
Mission (la raison d'être d'une organisation)  
Modèle de la poubelle

Modèle mécanique et modèle organique  
Négociation  
Négociation (Théorie de la)  
Préférences  
Pouvoir  
Rationalité limitée  
Règles de la satisfaction d'après F. Herzberg  
Règles du jeu  
Relais organisationnel  
Résistances au changement : un concept inutile  
Sociologie des organisations : au coeur du management  
Sociologie économique  
Source (ou zone) d'incertitude organisationnelle  
Stratégie  
Structure formelle, informelle  
Technologie invisible  
Théorie de l'agence  
Théorie de l'agence : intérêt et limites  
Théorie des jeux  
Théorie structurale des organisations  
Théorie X et théorie Y

---

### Articles "compléments"

Belot (Émile) et le principe de continuité  
Charles Perrow chez les délinquants  
Coase (Ronald H.), l'apport pionnier et l'œuvre  
Committee on Human Relations in Industry  
Coûts de transaction (aspects historiques)  
De *Organizations* à *A Behavioral Theory of the Firm*  
Développement des organisations  
Drucker (Peter) dans une bureaucratie privée  
École de Chicago  
Expériences de Kurt Lewin sur le leadership  
Frederick Taylor au Japon  
Groupe de Carnegie





Limites de l'approche de l'école des relations humaines  
Limites d'une approche psychologique des organisations  
Mouvement pour l'amélioration des conditions de travail (contexte)  
North (Douglass C.), son apport au néo-institutionnalisme  
Sciences du travail à l'aube du taylorisme  
Sociologie d'Everett C. Hughes  
*Sociologie du travail* (la revue)  
Sociologie industrielle allemande (depuis 1945)  
Sources intellectuelles du néo-institutionnalisme  
Surmonter les résistances au changement (autour de Kurt Lewin)  
Stinchcombe (Arthur), un précurseur de l'écologie des organisations  
Tavistock Institute  
*Training Groups* ou T. Groups

## Fiches de lecture

### *sur des articles*

« A Framework for the Comparative Analysis of Organizations » (C. Perrow)  
« Bureaucratic and Craft Administration of Production: A Comparative Study » (A. Stinchcombe)  
« Concentration and Specialization » (G. Caroll)  
« Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness » (M. Granovetter)  
« Le Préfet et ses notables » (J.-P. Worms)  
« Neither Market nor Hierarchy: Network Forms of Organization » (W. Powell)  
« Robust Action and the Rise of the Medici » (Padgett et Anselme)  
« Shop Management » (F. Taylor)  
« Social Structure and Organizations » (A. Stinchcombe)  
« The Strength of Weak Ties » (M. Granovetter)  
« The Population Ecology of Organizations » (J. Freeman et M. Hannan)  
« The Science of Muddling Through » (C. Lindblom)

### *sur des livres*

A Behavioral Theory of the Firm (R. Cyert et J. March)  
A Theory of Leadership Effectiveness (F. Fiedler)  
A Theory of Cognitive Dissonance (L. Festinger)  
Administrative Behavior (H. Simon)  
Administration industrielle et générale (H. Fayol)  
An Economic Theorist's Book of Tales (G. Akerlof)  
An Evolutionary Theory of Economic Change (R. Nelson et S. Winter)  
Behavior of Industrial Work-Groups (L. Sayles)  
Brokerage and Closure (R. Burt)  
Concept of the Corporation (P. Drucker)  
Das Ende der Arbeitsteilung (Kern et Shumann)  
Essays in Trespassing (A. Hirschmann)  
Exit, Voice and Loyalty (Autour de) (A. Hirschmann)  
Exit, Voice, and Loyalty (A. Hirschmann)  
Form and Content in Industrial Democracy Emery (F. E.), Thorsrud (Einar) avec E. Trist)  
Formal Organizations: A Comparative Approach (P. Blau et W. Richard Scott)  
Identity and Control (H. White)  
Industrial Organization. Theory and Practice (J. Woodward)  
Information and Organizations (A. Stinchcombe)  
Institutional Change and Healthcare Organizations (W. Richard Scott)  
L'Acteur et le système (M. Crozier et E. Friedberg)  
L'Évolution du travail ouvrier aux usines Renault (A. Touraine)  
L'Identité au travail (R. Sainsaulieu)  
Le Phénomène bureaucratique (M. Crozier)  
Le Pouvoir et la règle (E. Friedberg)  
Le Pouvoir périphérique (P. Grémion)





Leadership in Administration (P. Selznick)  
Les Règles du jeu (J.-D. Reynaud)  
Management and the Worker (Roethlisberger et Dickson)  
Markets and Hierarchies (O. Williamson)  
Markets from Networks (H. White)  
Micromotives and Macrobehavior (T. Schelling)  
Money and Motivation (W. Foote Whyte)  
Motivation and Personality (A. Maslow)  
Organization and Environment (Lawrence et Lorsch)  
Organizational Choice (E. Trist)  
Organizational Ecology (Freeman et Hannan)  
Organizational Learning (C. Argyris et D. Schön)  
Organizational Psychology (E. Schein)  
Organizations (J. March et H. Simon)  
Organizations in Action (J. Thomsson)  
Où va l'administration française ? (M. Crozier et alii)  
Patterns of Industrial Bureaucracy (A. Gouldner)  
Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne (M. Maurice et alii)  
Power in and around Organizations (H. Minzberg)  
Problèmes humains du machinisme industriel (G. Friedman)  
Rediscovering Institutions (G. March et J. Olsen)  
Social Behavior: Its Elementary Forms (G. Homans)  
Street Corner Society (W. Foote Whyte)  
Structural Holes (R. Burt)  
Technik und Industriearbeit (Popitz et alii)  
The Dynamics of Bureaucracy (P. Blau)  
The Dynamics of Rules (J. March et alii)  
The Economic Institutions of Capitalism (O. Williamson)  
The Evolution of Cooperation (R. Axelrod)  
The Functions of the Executive (C. Barnard)  
The Human Side of Enterprise (D. MacGregor)  
The Irrational Organization (N. Brunsson)  
The Limits of Organization (K. Arrow)  
The Logic of Collective Action (M. Olson)  
The Management of Innovation (Burns et Stalker)  
The New Institutionalism in Organizational Analysis (DiMaggio et Powell)  
The Organization of Hypocrisy (N. Brunsson)  
The Reforming Organization (Brunsson et Olsen)  
The Social Construction of Reality (Berger et Luckmann)  
The Structuring of Organizations (H. Minzberg)  
The Strategy of Conflict (T. Schelling)  
Theory of Games and Economic Behavior (Von Neumann)  
Toyota Production System (T. Ohno)  
Traité de sociologie du travail (P. Naville)  
TVA and the Grass Roots (P. Selznick)  
Understanding Organizational Behavior (C. Argyris)  
Union Democracy (S. Lipset)  
When Prophecy Fails (L. Festinger et alii)  
Work and Authority in Industry (R. Bendix)