

OAT : H. FAYOL.

⇒ La structure administrative de l'État de l'ère.

5 principes

- prévision
- Organisation
- Commandement
- Coordination
- Contrôle.

1° La division du travail
La hiérarchie
La centralisation des décisions

} phénomènes naturels

2° L'autorité
La discipline

} dimensions centrales
de toute organisation.

Limites de l'OST:

- Conflits entre les groupes
- actions de résistance des ouvriers
- Cette approche insiste sur les impératifs techniques de la X^e mais sans prendre en compte leurs conséquences futures.

OST → F. TAYLOR

Application la plus patente → le W a la chaîne (Ford).

Centre d'intérêt → l'organisat° des activités dans les ateliers de X°

⇒ Obtenir la productivité accrue sans plus d'effort.

Principes: 1° décomposition des tâches du salarié afin de pouvoir les mesurer, les standardiser

Encadrement
des ouvriers

2° Remunerer le salarié par pièce afin de le motiver à produire plus en X°

3° Sélection scientifique du personnel et un entraînement rigoureux pour une X° maximale.

(ONE BEST WAY PRODUCTION).

1^{re} Ecole classique :

Usine au 19^{es} :

- change les valeurs
- une discipline
- des relat^s #nts entre les indv.

3) L'approche sociale : (Michel Crozier) (1977)

- L'intégration de l'homme
- La participation
- La répartition de l'autorité / enrichissement des tâches

4) les théories modernes : (Mintzberg) 1992

- l'ese = un système ouvert
- la principale richesse = L'HOMME.
(Approche systémique).

Il n'existe pas une seule science d'organisation
mais plusieurs : économie, Gie, Igie, Socio, ...
à courants

- fonctionnaliste $\Rightarrow$ l'organisation : un système
de coopération harmonieux et en équilibre
- critique $\Rightarrow$ l'organisation : le lieu où existent
des intérêts divergents et des conflits.

4 étapes du courant fonctionnaliste

LE PROCESSUS DE X°

1) L'école classique :
L'OST (TAYLOR) et l'OAT (FAYOL) au niveau de l'org
l'ese sont à la base de multiples pratiques
dans l'organisation

2) La vision scientifique de l'école classique
a conduit à l'école des relations humaines
(MAYO) et (MASLOW)

1945 1954
Ils ont tenu en compte la nature humaine
du travail, la Gie des vœux et des Cpts.

N.B. Les auteurs classiques (TAYLOR, FAYOL) avaient
négligé ces éléments.

organisat - système humain
MAC GREGOR -

système social

≠ nées entre les écoles de pensées.

Elles se différencient par:

- la conception qu'elles ont ~~des~~ caractéristiques de l'organisation
- des composantes correspondant à chaque classe.

Il existe plusieurs théories d'organisation.

- selon le secteur : âge, travail & poids du perso
- selon différents aspects (extérieur, relat interpersonnelles).

Vaste (domaine de W)

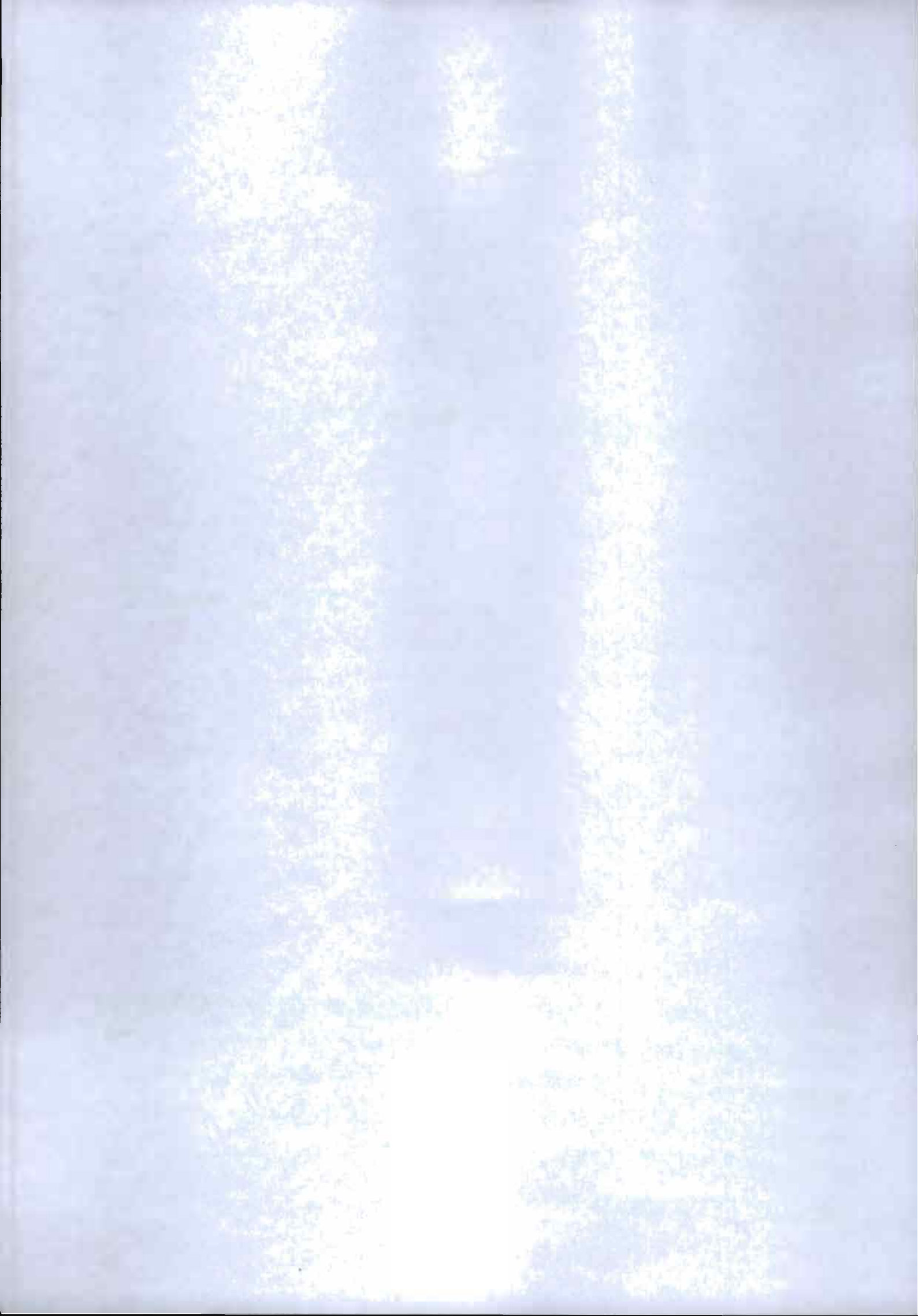
P.D

P s/développ

environnement social de la construction de la route
opéré en village

MARP

l'expérience religieuse par son individualité



Société de communication

- Développement du réseau de communication est une caractéristique d'une sté définie par sa technologie.

Société de consommation :

(A) économique : accession du ppl nbre à la consommation

(A) culturel : valorisation du bonheur

La consommation sert à la fois

- de moyens de communication
- d'éléments de distinction

La consommation est favorisée par

- la salarisation
- l'augmentation des salaires

} à partir des années 50.

+ Consommation importante → niveau de satisfaction élevé → le bonheur est inspo au niveau important

La valeur centrale d'une st'de consommation est le BONHEUR

Société industrielle

- Industrie $\leftarrow$ mat. pers / X5 semi-finis
- Accumulate du capital $\leftarrow$
- Conflits sociaux basés sur le domaine économique

Société post-industrielle

- Service $\leftarrow$ savoir $\rightarrow$ Capacités de création
- les méthodes élaborées dans l'industrie servent d'intensificateur du V
- Conflits sociaux ne sont plus basés sur le domaine économique

les nouvelles formes d'organisation du W

La rotation des postes

l'élargissement des tâches

⇒ . rompre la monotonie } du W.
 " la répétitivité }

→ Avantages

→ rendre à l'ouvrier une maîtrise partielle du processus de X_0

→

→ recomposition du W (limiter la division du W).

→ les ouvriers retrouvent la satisfaction du X_0 fini (terminé).

École des relations humaines (E. Mayo).

Objectifs :

- Créer un produits
- Distribuer des satisfactions aux salariés.

Pour cela, il faut :

- Motiver le gpe de W
- améliorer la cohésion du gpe de W
- Changer le mode de management autoritaire → compréhensif.

Critiques envers le Taylorisme

- Ne pas s'occuper de l'aspect humain et social
- La préoccupation majeure → productivité
- Prendre l'homme sous l'aspect physique et mécanique seule.

Limites de l'école des relations humaines

Comme chez Taylor.

- augmenter la productivité
- déterminer "the one best way"
- L'amélioration des relats professionnelles est préconisée par le seul intérêt de l'Ése.

E. MAYO oublie^{me} que les élt de la vie privée des ouvriers jouent sur le W;
il ne considère que les élt sous le contrôle du chef d'É.

Critiques ^{envers} ~~du~~ principe de spécialisation organisationnelle

Sur le plan humain : monotonie + absence de motivation

Sur le plan de l'efficacité : capacité évolutive
polyvalence.

Principes communs

OST
(TAYLOR)

OAT
(FAYOL)

1) Principe hiérarchique

↔ les classes ou échelons qui composent l'Ese sont organisés en organigramme, du sommet à la base.

2) Principe d'unité de Commandement

↔

autorité sur les activités (fonctionnelle) - multiple

autorité sur les personnes (hiérarchique) - unique

→ Eventail de subordination

3) Principe de limite de délégation d'autorité

→ Tâches routinières (programmées) → subordonnées
→ Tâches exceptionnelles → supérieurs hiérarchiques.

4) Principe de spécialisation organisationnelle

→ Appliqué à l'organisation des postes de W

→ Appliqué aux tâches administratives et de direction

Plus on s'élève dans la hiérarchie, plus les fonctions sont polyvalentes.

Gains des parties prenantes de l'ère:

Entrepreneurs : hausses importantes de profits

Travailleurs : " " de salaires

Consommateurs : baisses de prix de vente

3 principes du taylorisme :

- Division verticale du W : direct, contremaîtres (collaborateurs)
- " horizontale du W : pas de multiplicité de tâches ou 1 rôle
- W normé : W exécuté suivant les normes précises

- Pour A. Comte, la caractéristique de la sté industrielle : L'ESPRIT SCIENTIFIQUE
- Pour Max WEBER : RATIONNALISATION DE L'ACTION SOCIALE
 - ↳ les individus se fixent des objectifs et se donnent des moyens d'y parvenir

Parler de la sté industrielle :



- priorité de l'industrie au sein de l'économie sur d'autres élt
- attirer l'attention sur les contradictions économiques qui engendrent des conflits sociaux

Division du travail :

- social $\rightarrow$ chaque producteur se spécialise
- technique $\rightarrow$ activité répartie entre les salariés

objectif : améliorer les profits de productivité
 $\hookrightarrow$ diminuer le temps de W
 $\hookrightarrow$ augmenter des salaires.

La sté industrielle est conflictuelle.

- les conflits portent sur le partage des richesses produites entre la bourgeoisie et le prolétariat
- les conflits portent également sur les conditions de W.

Caractéristiques de la sté industrielle

1° { essor de l'industrie
- approfondissement de la division du W
~~re organisation sociale~~ ^{Sociale} ^{Technique} + modèle culturel

2° - Sté conflictuelle et en mut

- bourgeoisie > Karl MARX
- prolétariat
- progrès de l'esprit scientifique > A. COMTE
- rationalisation. > Max WEBER.

ds une ESE, il faut qu'une place soit réservée à chaque agent et que chaque agent soit ds une place qui lui soit assignée. (The right man at the right place) → l'homme qui il faut à la place qui il faut.

4° L'entreprise conventionnelle

Elle prolonge la précédente et reflète un mouvement de désengagement social du patronat et de décentralisation de ses responsabilités. La négociation collective y devient progressivement un mode de régulation sociale là où auparavant régnait l'autorité traditionnelle s'affirme maintenant une légitimité légale.

- A l'option paternaliste est préférée désormais l'option libérale pour exiger davantage de l'ouvrier une symétrie devient nécessaire c-à-d de Wlours libres contractent librement avec les employeurs.

La grève, l'adhésion syndicale sont constitutionnellement légales.

Des statuts professionnels sont octroyés et se fondent sur la rationalité.

Section 3 = Paternalité et relations sociales

Dans l'ESE, les individus se complètent mutuellement d'où le terme marxien de Wlours collectifs.

L'ESE établit ainsi une gradation hiérarchique de ses fonctions, du subordonné au supérieur, des tâches sont attribuées à chacun : exécution, conception, contrôle, planification, décision etc. A chaque statut correspond un rôle, ce dernier est en rapport avec d'autres rôles sociaux.

Exemple : le militant syndical attend de son

patron qu'il développe l'Ése, maintienne l'emploi et lui verse un bon salaire.

Réciproquement, l'employeur attend de son subordonnée un certain qpt - ne pas s'absenter, travailler selon les procédures et les cadences, fournir un W de qualité.

Si le rôle de l'employé est bien souvent prescrit soigneusement décrit dans une fiche d'activité, celui de l'employeur ne l'est guère.

Ces règles abstraites des tâches et des compétences requises, toutes ces caractéristiques de l'organisation rationnelle de l'Ése sont celles que Max Weber énoncera sous le terme de bureaucratie.

Pour M. Weber, l'organisation productive bureaucratique est incontestablement une forme supérieure du fait de son efficacité technique.

Section 4: Fonctions institutionnelles de l'entreprise

Qu'est-ce qu'une institution ?

La notion désigne généralement un ensemble de règles, de normes, et de valeurs reconnues légitimes par les individus et structurent de rapport sociaux. L'Ése institue le lien social entre les Wlleurs et elle abrite des travaux faits en commun d'où naît l'amitié entre agts. Ce sont des peines, des joies, des maux échangés d'où naissent des solidarités. L'Ése recrée ou modélise en son sein d'autres institut^{ts} ex. le institut^t représentatif du personnel, comité d'Ése, délégués du personnel, négociat^{ts} collectives individuelles (salaires et de conditions de travail) Mais aussi, l'Ése définit des normes de temps

de geste productif ou de qualification, elle édicte son règlement intérieur et sa loi propre.

Bc. Il est interdit de ---

Nul ne peut faire sans autorisation ---

Tout membre du personnel doit ---

La s^gie de l'Ese peut dans son W de renouvellement des organisations productives, tracer les contours d'une Ese plus inventive et solidaire capable de répondre aux demandes d'autonomie et de responsabilité de ses salariés comme à leur besoin de sécurité. Une bonne Ese doit viser l'efficacité de tous les domaines et non pas seulement de la x^e - c'est un lieu où l'emporte la mobilisation collective et elle définit et élabore volontairement le système à l'intérieur duquel elle va agir avec une approche globale.

Chap. IV SOCIOLOGIE DES RELATIONS

PROFESSIONNELLES

A. Rôle des syndicats

¹³
⁵
⁰⁴ Les règles qui structurent les rapports entre les salariés, les employeurs et l'Etat au sein de systèmes de relations professionnelles font l'objet d'une codification et d'un usage évalatif.

Sous le terme de relation professionnelle, ou de "relation industrielles" ou "Industrial relations" si l'on s'en tient à la dénomination anglo-saxonne, l'on désigne habituellement l'ensemble des pratiques et des règles qui, dans une Ese structurent les rapports entre les salariés, les employeurs et l'Etat. Ces rapports peuvent être individuels ou collectifs, être directement le fait de acteurs impliqués de la relation de W ou de leurs de la lutte de coopération à celle du conflit de travail.

représentants (syndicats de Wllemens et organisatⁿ de employeurs.

Les relations professionnelles se sont développées avec le mouvement d'industrialisation qui a gagné les pays occidentaux à compter de la 2^e moitié du 18^e-S.

Dans la plupart des pays occidentaux, le système de relatⁿ professionnelles sont nées de la retombée de l'industrialisation dès le 18 et le 19^e-S.

B Associations des employeurs
Qu'elles aient concrétisé leur objectif d'action associatⁿ dans un combat acharné contre les associations ouvrières ou qu'elles aient manifesté leur bon vouloir en acceptant de négocier avec ces dernières, les associatⁿ d'employeurs européennes ont toutes dû affronter à un moment de leur histoire le fait syndical. Les associatⁿ d'employeurs n'ont pourtant pas attendu l'émergence d'une représentatⁿ organisée des intérêts ouvriers en gpe d'influences.

En France ^{très} la défense des intérêts patronaux depuis le début de l'industrialisation.

C - L'Etat, spectateur engagé.

Acteur à part entière des systèmes de relations professionnelles, l'Etat n'a pas pour autant un statut similaire à celui de syndicats ouvriers et d'associatⁿ d'employeurs.

Selon des modalités variables, il revient de reconnaître la légitimité des autres acteurs collectifs ainsi que l'organismatⁿ de leurs relations et la validatⁿ des règles issues de la négociation collective.

Progressivement, l'Etat amende les termes de son implication dans les relations de W.

En Europe, la reconnaissance du fait syndical est l'encouragement étatique à la négociation collective calme le jeu social. L'État n'intervient donc pas sur le fond de la négociation mais organise le cadre procédural (le salaire minimum, durée de W, condition d'emploi etc.)

Quant aux conflits qui résultent d'une mécontente sur les conditions d'application d'une convention, ils sont réglés dans la plupart des cas par le cours volontaire conformément aux dispositions convenues dans presque toutes conventions collectives.

Conflits et négociation

En se centrant sur les cas de pays développés qui ont plus rapidement que les autres adopté des structures démocratiques de règlement de relat de W, on peut se poser les questions suivantes :

1) Quelles sont les modes dominants de confrontation et de négociation entre acteurs de relat professionnel.

2) Quels sont les chefs majeurs qui conduisent aujourd'hui ces mêmes acteurs à redéfinir leurs alliances, leurs stratégies et leur champ d'intervention.

L'expression négociation collective sert aujourd'hui le processus décisionnel par lequel des représentants de salaires et de représentants de l'État fixe et des représentants de employeurs fixent un contrôle, un ensemble de règles et de procédures.

Ces règles concernent aussi bien la gestion de relat de travail et d'emploi (les normes de salaires, la reconnaissance de la qualification, les modalités d'embauche et de licenciement).

Quelques théories fonctionnalistes des organisations

Organisation = système productif	organisati ^o = système humain	organisati ^o système social	mélange de tout organisati ^o système socio-économique
I. Les classiques - Taylor - Fayol - Ford • Organisation scientifique du travail - Étude du temps et des mouvements - Recherche	II. La découverte du comportement de l'homme au travail - Mayo - Maslow - Mac Gregor - Herzberg	III. La découverte de la participation Une nouvelle pratique de l'autorité - Argyris - Herzberg - Simon - Crozier	IV. La découverte de l'incertitude liée des turbulences. - Simon - Dauber - Mintzberg - Ansoff



① Essai de l'industrie et la régulation de l'emploi agricole et la division du travail.

H.K. Marx considère que la sté industrielle est conflictuelle et en mouvement

- Conflits liés au partage des richesses xtes entre la bourgeoisie et le prolétariat.
- A. Comte considère qu'elle est caractérisée par le progrès de l'esprit scientifique
 - M. Weber → rationalisation.

- ③
- Motivation du gpe de W (Elton Mayo 1945)
 - Cohésion des travailleurs (amélioration)
 - Intégration des Ws à la prise de décisions (gestion) de l'Ée.

② Le travail est lié à son contexte social dans la mesure où les relations entre les travailleurs eux-mêmes et entre les Ws et le patronat ainsi que l'environnement familial et social ont des conséquences sur le rendement du travail.

En effet, l'OST et l'OAT donnant la priorité à la productivité accrue (ONE BEST WAY OF Xth) ont montré leurs limites, le Ws étant considéré sous ^{coex} l'aspect ^{une} mécanique physique.

Les L'École des relats humaines ^(de H Mayo) instaure
une nouvelle dynamique de considération
de la nature humaine, du travail, des
conditions physiques des travailleurs et des
aspects au travail.

Les autres auteurs comme A TOULMIN
sont intéressés non seulement des ~~des~~
aspects sociaux, ^{au} l'intérieur de l'En,
mais également ^{de l'influence} de l'imp. social et familial
du Wbur sur le W.