

Sociologie Du Changement Dans Les Entreprises Et Dans Les Organisations

Chacun sait que la collaboration entre individus et/ou entre groupes au sein d'une structure (entreprise, association, administration, etc.) ne va pas de soi... Il apparaît pourtant de plus en plus clairement que ce sont les facteurs humains qui font la différence dans les performances de l'organisation. Conçu par cinq spécialistes de l'enseignement et de la recherche, ce manuel mobilise les apports essentiels des sciences humaines et sociales, et les interroge sous l'angle de l'action managériale pour nourrir une réflexion construite sur la spécificité des problématiques liées aux comportements humains dans les organisations. L'ouvrage présente l'originalité d'aborder un ensemble de thèmes essentiels en management (la communication, la motivation, la coopération et le conflit, le leadership, l'autonomie et la délégation, le changement), en les étudiant sous trois angles fondamentaux et complémentaires : l'individu, le groupe et l'organisation. Pour une bonne compréhension de ces trois dernières notions, les connaissances nécessaires (en psychologie, psychologie sociale, anthropologie, sociologie, économie et théorie des organisations) sont introduites de façon synthétique et illustrée. Cette nouvelle édition, actualisée et enrichie, propose un rééquilibrage des chapitres pour une approche approfondie du comportement de l'individu : l'impact de sa personnalité, les influences des groupes sociaux auxquels il appartient et le sens que sa perception confère aux actions occupent une place plus conséquente. En parallèle, certains thèmes ont été recentrés sur la perspective du manager, notamment le chapitre sur la délégation et l'autonomie. Chaque chapitre propose une bibliographie thématique et des exercices revus et complétés. En outre, des approfondissements en fin d'ouvrage permettent de faire le point sur les différentes disciplines psychologiques, les démarches de Coaching et de conseil, et la nature des savoirs managériaux.

Ce livre fait retour sur l'histoire, sur le contexte particulier de la France, sur le sort réservé à ce jour à l'entreprise par la sociologie. L'usine et la société industrielle. L'entrée en scène de la classe ouvrière. Les métamorphoses du patronat. Le siècle des organisateurs. Les sociologues face à Taylor. L'entreprise en action. La forme française de l'entreprise. Les tendances: l'entreprise institution.

Sociologie du changement Dans les entreprises et les organisations

L'exigence de satisfaction de l'utilisateur acquiert aujourd'hui les traits d'un énoncé collectif, c'est-à-dire d'une formule qui résume des aspirations communément partagées et qui oriente l'action des personnes tout en leur laissant le choix des significations précises qu'elles souhaitent lui donner. L'objet de notre thèse est de comprendre comment ce mouvement de modernisation par l'utilisateur se traduit dans les services publics locaux. Nous avons dans un premier temps caractérisé les registres généraux d'action qui structurent l'activité des services municipaux, mais aussi ceux qui résultent du vecteur d'incitation au changement que constitue l'énoncé collectif de satisfaction de l'utilisateur. Ces registres généraux d'action nous ont servi à mettre en perspective l'analyse du changement en action, réalisée à partir de l'étude monographique du projet de modernisation mis en œuvre dans les services d'eau et d'assainissement d'une grande ville, appelée Aquacité. Ce projet de modernisation spécifie l'énoncé collectif de

satisfaction de l'utilisateur dans un registre clientéliste, outillé par un train discontinu d'innovations qui a fini par prendre la forme plus intégrée d'une démarche qualité. L'étude de cas s'appuie sur une grille de lecture originale du changement en organisation. Notre contribution à la sociologie du changement organisationnel met l'accent sur la dimension réflexive du phénomène. Elle conçoit le changement comme un flux de logiques d'action qui transmettent en même temps qu'elles transforment les propriétés sociales et techniques du projet et de son contexte de mise en œuvre. Dans cette perspective, le changement se déploie selon une temporalité qui n'est pas un simple support chronologique, mais qui recèle une efficacité propre susceptible d'agir sur son cours. Ce principe de temporalité efficace s'enracine à la fois dans l'identité des acteurs, dans les objets et dans les mécanismes d'accumulation de ressources.

Au cœur de la notion d'établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA) se situe la volonté d'adaptation permanente aux contextes de chaque établissement. Ainsi, le processus de changement est-il inscrit dans la nature même des « lycées agricoles », et l'ensemble des textes présentés dans cet ouvrage en sont un parfait témoignage doté de surcroît d'une robuste légitimité scientifique. Ce livre aborde d'abord le changement tel qu'il est perçu par les apprenants, les enseignants, les équipes ou les coordonnateurs, comme autant d'expériences du changement. Il étudie ensuite le changement tel qu'il est planifié, que ce soit par des réformes ministérielles, par des projets de l'établissement ou par des dispositifs de formation ou d'orientation originaux et innovants. Enfin, il examine les processus du changement dans les établissements d'enseignement agricole. Il s'appuie principalement sur des travaux de recherche, en lien avec des thèses en cours ou spécifiques au projet de l'ouvrage, et a été élaboré, selon une démarche originale d'écriture scientifique, au sein d'un séminaire regroupant des doctorants et des chercheurs de l'unité toulousaine de recherche en éducation.

L'association est victime de plusieurs clichés. Amateurisme, corruption, bénévolat comme voleur de travail salarié ... Pourtant le monde associatif est partout en pleine expansion. Il représente en France un volume de 800 000 emplois. C'est donc un enjeu d'avenir. Mais s'il est souvent mobilisé, il n'est pas vraiment reconnu. Ce livre est une tentative pour comprendre ce monde complexe dans la réalité de son expérience quotidienne. Il est né de la rencontre de sociologues explorant les formes contemporaines de coopération et de responsables associatifs en quête d'une maîtrise suffisante des problèmes d'organisation et de gestion pour ne pas s'y laisser enfermer. Il ressort de cette recherche de fond que les associations ne peuvent être assimilées ni aux entreprises ni à des organisations para-publiques. Elles ne sont pourtant pas marginales. Dans notre société, elles fournissent des éléments pour penser des questions actuelles qui concernent tous les citoyens : comment faire durer un projet ? Comment peuvent s'articuler salariat et engagement volontaire ? Une entreprise dotée d'objectifs sociaux est-elle possible ?

Le rapport au temps dans la conquête des mandats, dans la conduite de l'action publique, dans la prise de décision et dans les organisations. Les personnalités politiques sont « obsédées par le rapport au temps », reconnaît le Président de la République française, Emmanuel Macron. Définie par l'incertitude et la rotation du pouvoir, la démocratie installe une temporalité singulière, rythmée par les échéances électorales, qui s'impose à tous : les élus et leurs entourages comme les acteurs publics et privés en charge de l'action publique. Ce rapport au temps est au cœur du présent ouvrage qui mobilise les travaux les plus récents sur la question. À partir d'exemples concrets, les différents chapitres proposent de saisir les logiques spécifiques des temporalités politiques comme autant de marqueurs des processus d'autonomisation du politique et des dynamiques de politisation et de dépolitisation dans les démocraties contemporaines. Les auteurs examinent trois dimensions des temporalités de l'action politique collective : le temps des élus, ou l'appropriation des temporalités électorales ; le temps des organisations, ou la synchronisation des temporalités des systèmes organisés ; le temps des décideurs, ou les registres temporels de la décision publique. Pour les étudiants, chercheurs et enseignants des 2e et 3e cycles en science politique et en sociologie.

Cet ouvrage présente les principaux courants théoriques et les modes de raisonnement permettant une analyse des comportements individuels et collectifs au sein des organisations. Il se concentre sur les principales théories qui constituent les fondements de la sociologie des organisations, notamment la théorie de Michel Crozier sur l'analyse stratégique et systémique. Il donne des clés concrètes pour comprendre les situations de travail dans un contexte réel. Entre autres : - L'acquisition d'une nouvelle façon de penser les problèmes en organisation par une mise à distance des réactions psychologisantes. - L'apprentissage de la prise en compte de la complexité systémique. - L'acquisition d'une posture de raisonnement qui explique les comportements en référence à des intérêts et non par des valeurs. - L'apprentissage des raisonnements facilitant la compréhension du changement et permettant de construire des démarches d'intervention adaptées. Il présente, tout au long des chapitres, de nombreux exemples qui viennent illustrer les différents thèmes abordés. Des exercices assortis de guides de réponse détaillés permettent ensuite de mettre en pratique les méthodes et d'apprendre à raisonner à partir de situations concrètes. Tirés de secteurs très divers (industrie, éducation, travail social, développement territorial, etc.), les exercices et exemples répondent à la variété des problématiques abordées : - Difficultés de prévention des risques (analyse sociologique de l'explosion de la navette Challenger en 1987). - Le bouleversement des rapports de confiance engendré par un changement dans un centre de formation. - Le processus co-constructiviste dans l'expérience du budget participatif de Porto Alegre. - Problèmes de coopération entre chercheurs et marins-pêcheurs. - Impasses et résistances à la pluridisciplinarité dans un institut médico-éducatif. Soigneusement révisée, cette 3e édition intègre les tendances actuelles de la recherche en ajoutant en

particulier un développement sur les nouvelles théories en sociologie des organisations ainsi qu'un chapitre sur la problématique du changement organisationnel et la co-construction.

Les acteurs, à l'intérieur d'une organisation, ne sont pas seulement soumis à ses contraintes : sans leur implication et s'ils ne s'approprient pas les outils proposés, les changements ne peuvent tout simplement pas avoir lieu. S'appuyant sur une évaluation critique des théories sociologiques du changement ainsi que sur trente ans d'observation interne au sein d'organisations, l'auteur établit une sociologie de l'action fondée sur l'interaction entre contraintes et autonomie. Il dresse ensuite l'état de nos savoirs sur le rôle et le poids des déterminants du changement (contraintes socio-économiques et techniques, institutions, acteurs...). Enfin, il décrit les transformations en cours et tire les conclusions pratiques quant à la conduite du changement.

Le travail dans les organisations industrielles et administratives n'est-il pas devenu l'une des occasions principales d'échange entre les habitants des sociétés urbanisées contemporaines ? Ce n'est certes pas là forcément un idéal, mais un fait qui ne peut pas manquer d'influencer profondément les mentalités et cultures de notre époque. De nombreuses enquêtes et observations effectuées auprès d'ouvriers, employés, techniciens et cadres font apparaître les marques sérieuses que peuvent imprimer des structures d'organisation sur les habitudes de relations avec des amis, des collègues et des chefs, ainsi que sur les représentations de la valeur-travail et sur les discours de la rationalité des entreprises. Plus que de simples normes de conduite, ce sont en fait les processus sociaux d'accès à l'autre et à soi-même qui sont mis en cause par les rapports de pouvoir et d'identification qu'on ne peut pas éviter de vivre au travail. Si l'une des interrogations majeures actuelles porte sur la solidité des conduites collectives de classe, groupe socioprofessionnel, ethnie, génération, sexe..., c'est peut-être que l'on n'a pas suffisamment pris au sérieux les conséquences culturelles profondes des organisations. Ce livre voudrait aider à mieux comprendre comment, de nos jours, les identités collectives peuvent être façonnées et transformées par l'expérience du travail.

La vie au travail construit les individus, autant que l'appartenance sociale et la formation. Dès les années 1970, Renaud Sainsaulieu révolutionne l'école française de sociologie des organisations en mettant en lumière l'effet culturel central de l'activité professionnelle. Pour éprouver la construction de sa propre identité au travail, l'auteur se fait ouvrier en usine. Il relate cette expérience dans ce livre puis, mêlant la sociologie et la psychologie, distingue différentes cultures au travail – négociation, retrait, affinités, fusion, etc. – pour démontrer que les organisations sont des lieux d'apprentissage et de définition de soi. Réalisée à une époque charnière de tertiarisation de l'économie, de renouvellement des structures d'encadrement et d'arrivée massive des femmes dans les emplois de bureau, l'analyse se prolonge bien au-delà de l'atelier ouvrier. Comme l'écrit Norbert Alter dans la préface de cette quatrième édition, l'entreprise est « l'un des lieux de socialisation centraux du monde contemporain et de ce fait dispose d'une responsabilité sociale ».

La plupart des gestionnaires actuels estiment qu'ils sont plongés de manière permanente dans des situations de changement. À les suivre, il serait faux de croire que la vie de l'entreprise est constituée de périodes de changement qui alterneraient avec des périodes de plus grande stabilité. Selon eux, s'intéresser au changement, c'est s'intéresser à l'organisation elle-même. L'ouvrage, dont voici la 2e édition entièrement revue et mise à jour, tente tout d'abord de clarifier la notion même de changement à partir des outils que les sciences de gestion mettent à notre disposition pour décrire les évolutions des organisations, leur nature, leur ampleur, leur temporalité, etc. Il cherche ensuite à expliquer ces changements, en recourant à différentes approches théoriques articulées en un modèle intégré dit « des cinq forces ». Il propose également, à partir de l'examen de plusieurs études de cas approfondies, une grille multidimensionnelle permettant d'évaluer de manière

nuancée un processus de changement ainsi que des hypothèses prédictives permettant d'en anticiper le cours. Il dégage, enfin, des pistes d'action concrètes basées sur les différentes approches théoriques abordées précédemment : le changement peut être alors vraiment considéré comme un processus à gérer. Cet ouvrage s'adresse aux enseignants et étudiants en Science de gestion ou aux personnes suivant une formation professionnelle dans ce domaine. Il intéresse également toute personne impliquée dans un processus de changement : direction générale, cadres, responsables de projets, DRH.

Entreprises privées, publiques, administrations, le succès de la typologie des " mondes sociaux d'entreprise " atteste de l'intérêt pour des travaux aisément accessibles et utilisables dans la pratique. (Cette édition numérique reprend, à l'identique, la deuxième édition de 2007.) Une enquête de grande ampleur a été menée dans les années 1990 auprès d'une centaine d'organisations françaises de toutes tailles : entreprises privées, publiques, administrations. Leur fonctionnement socioéconomique a été finement analysé dans ses différentes dimensions (stratégies de gestion, modes d'organisation, mais aussi cultures de travail et formes de relations entre acteurs) ; cette analyse fait apparaître des " mondes sociaux d'entreprise ", apportant un regard neuf par rapport aux typologies classiques (par taille ou secteur d'activité). En 1995, Renaud Sainsaulieu, Isabelle Francfort, Florence Osty et Marc Uhalde publiaient un ouvrage – devenu depuis une référence – restituant les résultats de cette enquête. La présente édition en propose une refonte complète actualisée, plus synthétique et accessible. Les données de l'enquête y sont confrontées aux récents débats d'interprétation de l'évolution du monde du travail et des organisations : identité par le travail, processus de modernisation, nouvelles formes de domination dans les entreprises, etc. Un nouveau chapitre complète les analyses initiales sous l'angle des processus de changement et des conditions pratiques d'intervention dans les entreprises, répondant ainsi à l'évolution de la recherche et à l'intérêt croissant des praticiens pour les sciences sociales. L'ouvrage offre par ailleurs un panorama des recherches récentes menées sur le monde du travail. Un ouvrage essentiel pour les étudiants, experts et décideurs socio-économiques cherchant des grilles d'analyse du fonctionnement social des organisations. (Cette édition numérique reprend, à l'identique, la deuxième édition de 2007.)

La plupart des gestionnaires actuels estiment qu'ils sont plongés de manière permanente dans des situations de changement. A les suivre, il serait faux de croire que la vie de l'entreprise est constituée de périodes de changement qui alterneraient avec des périodes de plus grande stabilité. Selon eux, s'intéresser au changement, c'est s'intéresser à l'organisation elle-même. L'ouvrage tente, dans un premier temps, de clarifier l'objet dont nous parlons, le changement, à partir des outils que les sciences de gestion mettent à notre disposition pour décrire les évolutions des organisations, leur nature, leur ampleur, leur temporalité, etc. Il cherche ensuite à expliquer ces changements, en recourant à différentes approches théoriques articulées en un modèle intégré dit « des cinq forces ». Il propose également, à partir de l'examen de plusieurs études de cas approfondies, une grille multidimensionnelle permettant d'évaluer de manière nuancée un processus de changement ainsi que des hypothèses prédictives permettant d'en anticiper le cours. Il dégage enfin des pistes d'action concrètes basées sur les différentes approches théoriques abordées précédemment : le changement peut être alors vraiment considéré comme un processus à gérer. Cet ouvrage s'adresse aux enseignants et étudiants en Science de gestion ou aux personnes suivant une formation professionnelle dans ce domaine. Il intéresse également toute personne impliquée dans un processus de changement : direction générale, cadres, responsables de projets, DRH.

Une des grandes figures de la sociologie contemporaine française est sans conteste Raymond Boudon. Sa pensée est appelée à durer au-delà des modes intellectuelles du moment, car elle pose des questions fondamentales de vie en société et tente d'y apporter des éléments

de réponse en se plaçant du point de vue de l'homo sociologicus situé et daté, doté d'intentionnalité et toujours appelé à trouver une solution appropriée en tant qu'être individuel et social. L'oeuvre de Raymond Boudon est peu connue du grand public. On présente ici une synthèse - qui se veut éclairante - de la pensée boudonienne. La première partie de l'ouvrage, que l'on peut qualifier de ' théorique ', retrace la dynamique de cette pensée et s'attache particulièrement à montrer son évolution de la rationalité instrumentale ou utilitariste vers une rationalité axiologique inspirée d'une sociologie cognitive. Un entretien exclusif avec Raymond Boudon termine cette partie. En second lieu, on retrouve les applications de la sociologie boudonienne dans différents domaines tels que l'éducation, le changement social, le développement, le travail social, la politique, la justice, les arts, la littérature, les sciences, les croyances collectives, les valeurs, les idéologies, le relativisme culturel, etc.

Résumé en français et en anglais

Dans le but de renouveler notre conception des principes de la gestion du changement et d'améliorer notre compréhension des mécanismes qui la régissent, cet ouvrage tente de répondre aux questions suivantes: Quelles sont les tendances qui façonnent ce champ d'études et d'intervention? Quelles sont les nouvelles stratégies de gestion du changement et quelles en sont les retombées possibles? Quels effets ont ces transformations sur le vécu des acteurs du changement?

Véritable manuel de référence aussi bien pour les praticiens que pour les étudiants, cet ouvrage dit sans complaisance ce qui est en jeu lorsque l'on s'attaque au changement. Il permet aux dirigeants, cadres et consultants de comprendre pourquoi les organisations, qu'elles soient publiques ou privées, ne peuvent échapper à un bouleversement sans précédent de leurs modes de fonctionnement ; de mesurer la nature exacte des changements à entreprendre, d'en contrôler le processus et les résultats ; de s'appuyer sur une méthodologie et un éventail d'options stratégiques pour la mise en oeuvre du changement. Prenant ses distances avec la rhétorique et les illusions du management ordinaire, l'auteur propose plus que des recettes ou des modèles : un raisonnement solide basé sur une appréhension concrète des problèmes et des situations.

Pas plus qu'on ne change la société par décret, on ne la change sans les acteurs qui la composent. Pourtant, la plupart des ouvrages sur le changement dans les entreprises et les organisations suivent la première logique, celle du décret ; le discours dominant valorise le changement par les contraintes et la domination. Ce livre montre au contraire que les acteurs, à l'intérieur d'une organisation, ne sont jamais passifs, ne sont pas seulement des objets de la domination, mais qu'ils demeurent actifs et que, sans leur implication et s'ils ne s'approprient pas les outils proposés, les changements ne peuvent tout simplement pas avoir lieu. Cette affirmation s'appuie sur les théories sociologiques les plus classiques, et se trouve confirmée par les nombreuses observations de la vie des entreprises et des organisations que l'auteur a menées depuis plus de trente ans. La première partie, consacrée à l'analyse critique des grands courants de la

sociologie du changement, amène l'auteur à partir d'une sociologie de l'action fondée sur l'interaction entre contraintes et autonomie. Une deuxième partie dresse l'état de nos savoirs sur le rôle et le poids des déterminants du changement (les contraintes socio-économiques et techniques, les institutions, les acteurs). La troisième partie décrit les transformations en cours et se termine par des conclusions pratiques quant à la conduite du changement.

Procurer aux ingénieur(e)s, débutant(e)s ou confirmé(e)s, des outils et des clés de compréhension originales du monde social dans lequel ils évoluent, tel est l'objectif de cet ouvrage. Organisé en notices, de A (" action collective ") à W (e Watteau ou l'historicité "), il propose un regard sociologique sur divers problèmes ou phénomènes auxquels se trouve quotidiennement confronté tout ingénieur. Parmi elles : la prise de décision, l'obéissance, la responsabilité, la confiance, l'innovation, les exigences du management ou le sens du travail. L'ambition de cet ouvrage est ainsi d'interroger le lecteur, plutôt que de lui apporter des solutions, lui ouvrir de nouveaux horizons plutôt que clore des controverses. A l'aide de photographies, d'extraits littéraires, d'exemples issus du monde de la culture et de l'histoire, de comptes rendus d'expériences ou d'enquêtes de terrain, l'auteur décale le regard et offre une autre point de vue sur le monde social, loin des idées reçues et de la pensée unique. Ces Clés de sociologie n'exigent pas une lecture linéaire, car à l'instar de ce qu'indiquait Voltaire en préface de son Dictionnaire philosophique portatif, " à quelque endroit qu'on l'ouvre, on trouve de quoi réfléchir ".

[Copyright: 80afb93b5dc988ff30f1200bc84bd2df](https://www.pdfdrive.com/sociologie-du-changement-dans-les-entreprises-et-dans-les-organisations-p1200bc84bd2df.html)