

### Leçon 1 : De quoi la sociologie est-elle le nom ?

#### Section 1. De la nécessité d'ordonner une expérience commune

##### §1. Du constat aux questions

##### §2. Deux exemples de classification

- A. L'organisation définie dans son rapport à l'environnement
  - 1. La contribution comme principe de classement
  - 2. Le type de bénéficiaire comme principe de classement
- B. L'organisation définie par ses relations sociales internes
  - 1. Le mode d'engagement comme principe de classement
  - 2. Les systèmes d'incitation comme mode de classement

#### Section 2. Les sous-entendus du travail classificatoire

##### § 1. De la thématique à la définition conceptuelle

##### §2. Une approche pluridisciplinaire

##### §3. L'institutionnalisation de la sociologie des organisations

- A. Historiciser la sociologie des organisations
- B. Pour une sociologie de la sociologie des organisations

### Leçon 2 : Max Weber, un fondateur enrôlé et discuté

#### Section 1. Max Weber, un savant qui réfléchit le monde social

#### Section 2. Une approche nouvelle du monde social

#### Section 3. Une sociologie du pouvoir

##### §1. Les formes de légitimité

##### § 2. Confronter l'idéal type à l'épreuve de l'histoire

#### Section 4. Une sociologie de la bureaucratie

##### §1. De la science politique à la sociologie des organisations

- A. L'affirmation de la puissance étatique
- B. L'enrôlement de Weber dans l'analyse du monde industriel

##### §2. S'émanciper de la tutelle wébérienne

### Leçon 3 : L'apports des ingénieurs à la science de l'organisation

#### Section 1. Taylor ou la vaine recherche de l'optimum productiviste

**§1. Un quaker techniquement innovant**

**§ 2. Une posture désajustée**

**§ 3. Changer le mode de management**

**§4. Systématiser et diffuser sa pensée**

**§5. Une postérité discutée**

- A. Un modèle dévoyé
- B. La critique de la standardisation
- C. L'aliénation au travail

#### Section 2. La théorie de l'administration de Fayol

**§1. S'ajuster aux contraintes de situation**

**§2. Un travail de classification pédagogique**

- A. Les fonctions au sein de l'entreprise
- B. La fonction de direction administrative
- C. Les principes de bonne gestion

**§3. Une expertise qui intéresse le secteur public**

### Leçon 4 : De la critique de l'OST à la promotion de la coopération

#### Section 1. L'émergence d'une doctrine alternative

**§1. Crise économique et contestation du modèle productiviste**

**§2. Mayo : une trajectoire dans son époque**

#### Section 2. Des enquêtes enchâssées

**§1. L'enquête de Philadelphie ou l'objectivation du facteur psychologique sur la productivité**

- A. La Western Electric Company ou la culture de la recherche sur les conditions de travail
- B. « L'effet Hawthorne »

**§2. De la critique des expérimentations à celle des résultats**

#### Section 3. La coopération comme modèle d'achèvement du commandement

**§1- Style de commandement et dynamique de groupe**

- A. Expérimenter l'autorité
- B. Travailler sur le groupe

### §2. Valoriser le management participatif

- A. De l'observation à l'idée de relations intégrées
- B. Une conception normative du leadership

## Leçon 5 : Les théories de la motivation et du comportement

### Section 1. Les théories du contenu motivationnel

#### §1. Maslow ou la hiérarchie des besoins

- A. Oeuvre éclectique et postérité sélective
- B. « What a man can be, he must be »
  1. Premièrement, les besoins physiologiques
  2. Deuxièmement, le besoin de sécurité
  3. Troisièmement, le besoin de reconnaissance et d'appartenance sociale
  4. Quatrièmement, le besoin d'estime
  5. Cinquièmement, le besoin d'accomplissement
- C. La critique managériale de la hiérarchie de Maslow

#### § 2. Herzberg ou le bonheur de travailler

- A. Retour vers la psychologie industrielle
- B. La théorie bi-factorielle
- C. De la leçon théorique à la leçon pratique
- D. Une bi-polarisation discutabile

### Section 2. Les théories du comportement, nouvel auxiliaire des politiques managériales

#### §1. Des convictions des dirigeants sur la nature humaine

#### §2. Du potentiel de l'individu à l'efficience de l'organisation

### Leçon 6 : Des caractéristiques de la structure et de son environnement

#### Section 1. Faire science ou comment appliquer l'analyse systémique à l'organisation

##### §1. Un socle conceptuel globalisant

- A. La prédiction mathématique au service de l'entreprise
- B. L'organisation comme système sociotechnique ouvert

##### §2. Forces et faiblesses du systémisme

#### Section 2. Les théories de la contingence

##### §1. La contingence technologique

##### § 2. La contingence structurelle

##### §3. La contingence stratégique

#### Section 3. Systémisme et contingence : la synthèse de Mintzberg

##### §1. L'apport de l'analyse systémique

- A. Les composantes de l'organisation
- B. Les mécanismes de coordination

##### §2. L'apport de la théorie de la contingence

- A. Les facteurs de contingence
- B. Les configurations

### Leçon 7 : Histoire d'une rupture : décision et sociologie des organisations

#### Section 1. Les approches rationnelles et analytiques

##### §1. L'analyse séquentielle

##### §2. La typologie des décisions

- A. Classer les problèmes
- B. Le critère de complexité
- C. De la « normalisation » à la structuration

#### Section 2. Des limites de la rationalité à l'abandon de la rationalité

##### §1. Herbert Simon ou la confusion séquentielle

- A. Eprouver les limites de la rationalité
- B. Un modèle processuel
- C. Repenser la rationalité

##### §2. Le modèle de la poubelle ou la faillite de la rationalité

- A. Un processus aléatoire
- B. Les anarchies organisées

### Leçon 8 : Dans la sillage anglo-saxon, une école française

#### Section 1. Michel Crozier : un entrepreneur des sciences sociales

##### §1. Un chercheur dans le monde social

##### §2. Un chercheur bâtisseur

##### §3. Réformer la réalité

#### Section 2. Se distinguer

##### §1. La revendication épistémologique

- A. Refuser la critique de la « sociologie édifiante »
- B. Une démarche hypothético-déductive

##### §2. Contre le modèle anglo-saxon

#### Section 3. Conceptualiser l'action organisée

##### §1. Les fondements de l'analyse stratégique

- A. Un stratège à la rationalité limitée
- B. Source de pouvoir et zone d'incertitude
- C. Le système d'action concret

##### §2. Les limites de l'analyse stratégique

### Leçon 9 : Identité, convention, réseau ou les nouvelles sociologies des organisations

#### Section 1. Des identités au travail à la sociologie de l'entreprise

##### §1. Modéliser les situations identitaires

- A. Le modèle fusionnel
- B. Le modèle de la négociation
- C. Le modèle affinitaire
- D. Le modèle du retrait

##### §2. L'entreprise comme objet sociologique privilégié

- A. De nouveaux champs d'investigation
- B. Une perspective de recherche interventionniste

#### Section 2. Les conventions : de la théorie à l'application managériale

##### §1. L'économie générale de la théorie des conventions

- A. La thèse centrale
- B. Agir en situation d'incertitude

##### §2. La lecture managériale de la théorie des conventions

### Section 3. Du réseau à la traduction

#### §1. La réponse par les concepts

- A. Le réseau
- B. La traduction
- C. La controverse
- D. L'entre définition
- E. Le principe de symétrie

#### §2. La réponse par l'exemple : les coquilles Saint-Jacques

#### §3. Questions de méthodes

### Section 4. L'heuristique synthèse ?

## Leçon 10 : Analyser une organisation singulière : l'Etat

### Section 1. Les sciences de gestion ou la recherche de la performance de l'Etat

#### §1. Une analyse en termes de performance et de qualité

- A. La performance
- B. La qualité

#### §2. La performance par l'exemple

- A. Des administrations débloquées
- B. Imposer la culture de l'évaluation

#### §3. Performance et brouillage des frontières

### Section 2. Retour vers la neutralité axiologique : l'émergence d'une sociologie de l'action publique

#### §1. De la transformation de l'action publique à la transformation des analyses

#### §2. L'instrumentation de l'action publique

### Section 3. Interpréter les instruments : l'exemple de la politisation de la communication des collectivités locales

#### §1. Objectiver les indicateurs de politisation

- A. L'aménagement fonctionnel de la communication
- B. Le statut des communicants
- C. L'encadrement juridique de l'activité

#### §2. Sens des instruments et situation

- A. Fonctionnaire dépolitisé versus contractuel politisé ?
- B. Dépendance politique et lien hiérarchique
- C. S'accommoder du droit

#### §3. De la portée du programme