

Introduction

Sandra Charreire Petit et Isabelle Huault

Cet ouvrage est l'expression d'une volonté : celle de présenter de grands auteurs en management, d'illustrer le caractère foisonnant d'un champ et ses nombreuses connexions disciplinaires. La grande diversité des auteurs choisis, issus d'horizons différents, voire de perspectives divergentes témoigne de la variété d'un domaine en phase de maturation. Bien qu'ancrés dans des paradigmes et des courants conceptuels distincts, les apports de ces chercheurs ont eu et ont encore une influence indéniable sur les communautés académiques. Leurs contributions, régulièrement mobilisées dans les travaux en management, attestent ainsi de la richesse des théories et des méthodes qu'elles suggèrent.

Cette troisième édition des *Grands Auteurs en Management* propose une version actualisée des chapitres existants, eu égard aux évolutions permanentes qui traversent le champ et enrichit l'ouvrage de deux nouveaux chapitres, celui sur Robert Chia et celui sur Thomas Lawrence et Roy Suddaby, qui viennent renforcer, chacun avec une tonalité particulière, deux des parties de l'ouvrage.

Composée désormais de huit parties et de trente-sept chapitres, cette troisième édition de l'ouvrage est le fruit d'un travail collectif de vingt-trois chercheurs qui ont collaboré à son écriture. Ce travail a été l'occasion de nombreux échanges constructifs, permettant de faire une place aux différentes conceptions de la recherche et de son rôle dans les univers académique et pratique. L'objectif n'est pas tant une présentation exhaustive des œuvres traitées qu'une proposition de clé de lecture pour y entrer. Chaque chapitre est ainsi une invitation à la relecture des travaux originels et reflète, dans le traitement et les choix opérés, l'analyse et le point de vue de chaque contributeur.

Pour exposer les apports majeurs des « Grands Auteurs » figurant dans cet ouvrage, la démarche que nous retenons est thématique. Elle permet en effet de mettre en relief les concepts et théories clés du management, tout en situant les auteurs dans le vaste champ de l'analyse des organisations. Cet état des lieux de la pensée managériale s'articule ainsi autour de huit thèmes fondamentaux.

Quand le management est à la recherche de principes universels

Les travaux en management puisent souvent leur inspiration chez les précurseurs. Ces derniers ont développé une vision positiviste, plutôt scientifique du management, dans une perspective résolument fonctionnaliste. Les écrits de F. Taylor sensibilisent les entreprises sur le rôle et l'importance de la démarche scientifique pour gérer une entreprise. Dans

le même esprit, H. Fayol montre que, pour être efficace, le management d'une entreprise, organisée autour de fonctions circonscrites, doit obéir à des principes précis. C. Barnard présente, quant à lui, une véritable théorie scientifique de l'organisation, où sont détaillés méthodiquement le mode de fonctionnement, la finalité des organisations formelles et les rôles des dirigeants. Dans une optique également prescriptive, P. Drucker, praticien du management avant toute chose, formalise son savoir empirique, afin de le transmettre aux managers. Quant à M.P. Follett, elle invite à une philosophie sociale du management, où la vision du leadership prônée s'éloigne des principes de hiérarchie et de coercition, pour promouvoir une conception relationnelle fondée sur la coopération.

Mais une grande part de ces conceptions s'affranchit volontiers de l'analyse du contexte environnemental ; or, celui-ci peut être appréhendé comme un facteur de structuration des actions de l'organisation.

Quand l'environnement devient facteur d'évolution

L'adaptation des structures et des styles de management aux caractéristiques spécifiques de l'environnement constitue le fil directeur des travaux de J. Lawrence et J. Lorsch, principaux représentants de la théorie de la contingence structurelle. Dans la même veine, H. Mintzberg souligne qu'une structure efficace dépend de la cohérence entre les paramètres de conception, les modalités de coordination et les facteurs de contingence. Malgré des nuances, la perspective socio-technique de F. Emery et E. Trist place aussi l'environnement au cœur des évolutions organisationnelles. Composée d'un sous-système techno-économique et d'un sous-système social, l'organisation est un système ouvert, en continual échange avec l'extérieur. Mais l'environnement n'est pas réductible à ses caractéristiques technico concurrentielles.

Dans la perspective du contrôle externe défendue par J. Pfeffer et G. Salancik, les organisations puisent des ressources dans leur environnement social, créant ainsi une dépendance réciproque. Elles procèdent alors par ajustement avec le milieu économique et politique dans lequel elles sont insérées. Enfin, H. Aldrich s'attache à comprendre le changement de l'organisation dans une optique écologique puis évolutionniste, voire entrepreneuriale.

L'analyse des caractéristiques de l'environnement ne saurait cependant dispenser d'un regard complémentaire sur les pressions institutionnelles qui s'exercent sur les organisations.

Quand les institutions façonnent l'organisation

En examinant comment l'organisation devient une institution, P. Selznick a posé certains des fondements de la théorie néo-institutionnelle. Il propose une conception de l'organisation « comme ensemble de structures sociales encastrées dans une matrice institutionnelle ». Sa vision du leadership fait du dirigeant un agent d'institutionnalisation, soucieux de la cohérence des décisions dans la durée. J. Meyer et B. Rowan défendent l'idée que les structures formelles reflètent de façon spectaculaire les mythes de leurs environnements institutionnels. Les organisations ayant ainsi intégré ces mythes rationnels sont plus légitimes, et ce faisant, plus aptes à survivre dans leurs environnements respectifs. C'est ce qu'expriment avec force P. DiMaggio et W. Powell, puisque selon eux, la structuration des champs organisationnels est profondément modelée et médiatisée par le contexte institutionnel dans ses dimensions normative, coercitive et cognitive. Enfin, T. Lawrence et R. Suddaby permettent de saisir le rôle et les formes du travail institutionnel dans la relation organisation – institution, remettant ainsi l'action humaine au cœur des phénomènes institutionnels.

Une attention toute particulière portée aux rôles des actions et décisions humaines a inspiré d'autres auteurs, intéressés par les questions d'apprentissage et de processus décisionnels au sein des organisations.

Quand les théories de l'action sont des leviers d'apprentissage et de décision

Le concept de rationalité limitée de H. Simon s'est diffusé dans l'ensemble des travaux en management. Simon met en évidence les limites du modèle de la rationalité omnisciente et enrichit significativement la compréhension des processus de décision. De façon encore plus radicale, la décision rationnelle est un idéal qu'il peut même être dangereux de poursuivre. C'est précisément ce que N. Brunsson s'attache à souligner, notant que le devenir des organisations ne dépend pas directement de ce qu'elles pensent, mais de ce qu'elles font. En analysant les déterminants d'une culture de l'innovation dans les organisations, A. Van de Ven de son côté propose une vision intégrée de l'innovation, du changement et de l'apprentissage. Ses études sur la manière dont les innovations émergent, se développent et s'achèvent lui permettent de proposer une typologie des

théories du changement. La théorie de C. Argyris pose quant à elle la question de l'apprentissage organisationnel comme levier de l'action efficace en considérant les mécanismes cognitifs qui limitent les capacités de développement et de changement. Dans une autre conception où l'action est indissociable de la cognition, de l'apprentissage et de la décision, R. Nelson et S. Winter mettent l'accent sur les routines génériques dont le constant renouvellement et la sélection par l'environnement déterminent l'évolution de la firme. Enfin, la trajectoire mi-pratique, mi-académique de R. Chia lui permet de proposer une vision du monde et de l'organisation comme flux, inspirée largement par une conception orientale du management et préconisant par là même une nouvelle approche de l'éducation au management.

La compréhension des processus d'apprentissage et de décision, voire de l'ensemble du comportement organisationnel s'accompagne chez d'autres auteurs, de la prise de conscience de la prégnance des phénomènes de nature politique.

Quand l'organisation est appréhendée comme système d'influence

J. March élabore ainsi un modèle de comportement de l'entreprise, partant du postulat selon lequel cette dernière peut être appréhendée comme une véritable coalition politique, constituée d'acteurs aux intérêts divergents. L'organisation n'est pas donnée, elle est le résultat de négociations entre des logiques locales susceptibles de produire une instabilité du système. M. Crozier met bien en exergue cette interdépendance des membres d'une firme mais aussi leur structuration par des effets de système qui limitent finalement les possibilités de jeu des acteurs. La problématique de la cohésion organisationnelle est reprise, sous un angle différent, par W. Ouchi. Ce dernier s'intéresse aux modalités de contrôle, dont le clan. Le clan devient, sous certaines conditions, une alternative aux coordinations par le marché ou la bureaucratie et autorise une coopération plus efficace. S'il est d'ailleurs un point de consensus entre W. Ouchi et O. Williamson, celui-ci réside dans l'idée que le passage des transactions par le marché engendre des coûts, issus des stratégies opportunistes des co-contractants.

Véritable système socio-politique, comme en témoignent l'ensemble de ces travaux l'organisation n'en est pas moins marquée par sa dimension culturelle, facteur essentiel pour comprendre ou réussir le changement.

Quand la dimension culturelle est constitutive du changement organisationnel

Dans son approche historique des changements, A. Chandler illustre la relation entre l'histoire structurelle des grandes entreprises américaines et leur insertion dans des contextes industriels et culturels spécifiques. Cette analyse culturelle est reprise par R. Pascale pour lequel l'apprentissage et la transformation de l'organisation sont marqués par une culture singulière, susceptible d'aider les acteurs à prendre des initiatives et à transformer des échecs en succès. Les contributions de A. Pettigrew, dans une perspective longitudinale des changements, insistent plus largement sur l'importance des structures sociales. En particulier, il montre l'interaction continue entre le contexte culturel, le processus et le contenu du changement. Selon une conception beaucoup plus normative, E. Schein considère la culture organisationnelle comme une dimension sur laquelle le manager doit agir. Ainsi, l'exercice du leadership requiert que la culture soit créée, réformée voire détruite. R. Quinn rend compte de la complexité et des paradoxes dans le fonctionnement des organisations en pointant les exigences multiples et contradictoires auxquelles elles font face. Plus spécifiquement, il analyse comment le manager entre dans un processus de changement personnel, devenant ainsi un acteur-clé des évolutions organisationnelles.

En intégrant les notions de culture, de vision partagée, ou de politique pour expliquer et conduire les changements, d'autres travaux invitent à utiliser pleinement les apports de la psycho-sociologie ou de la psychanalyse.

Quand la psychologie investit le champ du management

Depuis plusieurs décennies déjà, la psychologie sociale est entrée avec force en management et les contributions de K. Lewin apparaissent fondamentales. Ses écrits sur la recherche-action fondent aujourd'hui encore la légitimité de nombreuses démarches pour l'étude des objets sociaux. Bien qu'il adopte une posture épistémologique différente, K. Weick inscrit également son œuvre dans le champ de la psychologie sociale. Dans la perspective interactionniste qu'il privilie, la vie de l'organisation consiste en un processus continu de communications interpersonnelles, d'interprétation et d'élaboration du sens. Au-delà, les contributions d'E. Jaques ou de M. Kets de Vries, illustrent les apports et les inspirations de la psycha-

nalyse pour le management. Avec sa méthode socio-analytique, Jaques étudie le fonctionnement des groupes et les résistances au changement. M. Kets de Vries, en s'appuyant également sur la psychanalyse, aborde les problématiques organisationnelle et managériale de la décision, du commandement et du leadership.

Si les connexions disciplinaires enrichissent un champ, elles autorisent et favorisent sans doute aussi l'émergence de postures et d'acceptation plus critiques.

Quand la perspective critique permet de repenser l'organisation

Au début des années soixante, quelques auteurs avaient déjà remis en cause l'impérialisme du paradigme positiviste et des visions fonctionnalistes. C'est le cas d'A. Gouldner, sociologue de la bureaucratie, parti d'une posture classique au début de sa carrière pour progresser vers une hétéodoxie de plus en plus affirmée. Mais c'est avec l'émergence des Critical Management Studies au début des années quatre-vingt que se développe une conception résolument critique du management. M. Alvesson, ou M. Calás et L. Smircich, demeurent des figures marquantes de ce courant. Ils ébranlent le « managérialisme », mettent en cause les asymétries de pouvoir pour dénoncer les phénomènes de domination, et s'engagent dans une entreprise de dé-naturalisation des phénomènes managériaux contemporains. Dans une perspective plus post-moderne, le travail de R. Cooper et G. Burrell, interroge le statut généralement accordé aux pensées, aux discours et aux écrits, pour reconSIDérer les manières les plus traditionnelles de voir le monde et d'appréhender la « réalité ». La critique portée par l'ensemble de ces travaux, qui conduit à une plus grande réflexivité quant aux effets des productions scientifiques, ouvre la voie à des conceptions profondément renouvelées de l'organisation et du management...