

M01-Introduction

Introduction et Définitions des Organisations

Une organisation est définie comme un ensemble structuré d'individus qui coordonnent leurs efforts pour atteindre des objectifs communs. Ce concept répond à un besoin fondamental de gestion collective et implique l'association de diverses ressources, qu'elles soient matérielles, immatérielles, financières ou humaines, ainsi que l'exploitation de compétences tant individuelles que collectives. L'objectif ultime de toute organisation est d'assurer sa survie et sa pérennité.

Caractérisation des Organisations par Bernoux :

- **Division des tâches** : Assignation spécifique des responsabilités au sein de l'organisation.
- **Distribution des rôles** : Définition claire des rôles pour chaque membre.
- **Système d'autorité** : Établissement d'une hiérarchie pour clarifier les niveaux de responsabilité.
- **Système de communication** : Mise en place de canaux efficaces pour une coordination optimale.
- **Système de contribution et rétribution** : Engagement des collaborateurs à contribuer avec leur savoir-faire en échange de compensations adéquates.

Types d'Organisations :

- **Entreprises Commerciales** : Entités qui produisent ou distribuent des biens et services dans le but de réaliser un profit.
- **Entreprises Publiques** : Établissements publics à caractère industriel et commercial, majoritairement détenus par l'État, et dont les prix doivent couvrir les coûts de production.
- **Associations** : Groupements de personnes poursuivant des objectifs communs sans recherche de profit personnel, régies par la loi de 1901.
- **Organisations Non Gouvernementales (ONG)** : Associations de portée internationale visant à promouvoir diverses causes humanitaires ou environnementales.
- **Organisations Publiques** : Entités destinées à servir l'intérêt général dans un cadre géographique spécifique.

Parties Prenantes des Organisations

Le concept de partie prenante, ou **stakeholder**, renvoie à tout groupe ou individu pouvant influencer ou être influencé par la réalisation des objectifs d'une organisation. Cette notion introduit une nouvelle forme de gouvernance qui diffère de l'actionnariat traditionnel.

Classification des Parties Prenantes selon Clarkson (1995) :

- **Parties Prenantes Primaires** : Individus ou groupes ayant des interactions directes et essentielles avec l'organisation, par exemple les employés, les clients, les fournisseurs et les banques.
- **Parties Prenantes Secondaires** : Ceux qui n'interagissent pas directement avec l'organisation mais peuvent néanmoins influencer ou être affectés par ses activités, comme l'État, les médias et l'opinion publique.

Attributs des Parties Prenantes selon Mitchell (1997) :

- **Pouvoir** : La capacité d'une partie prenante à imposer sa volonté à l'organisation.
- **Légitimité** : La reconnaissance de la validité des demandes d'une partie prenante par l'organisation.
- **Urgence** : L'importance immédiate et pressante des besoins exprimés par une partie prenante.

En outre, le degré de coopération que les parties prenantes montrent peut déterminer significativement la stabilité et la performance de l'organisation.

Rôles et Défis du Management

Le terme **management** encapsule les compétences et pratiques associées à la gestion du travail collectif et aux relations humaines. Henry Mintzberg identifie dix rôles clés du manager répartis en trois catégories :

- **Rôles Interpersonnels** : Figure de proue, leader, et agent de liaison.
- **Rôles Liés à l'Information** : Observateur actif, diffuseur d'informations, et porte-parole.
- **Rôles Décisionnels** : Entrepreneur, régulateur, répartiteur de ressources, et négociateur.

Le management doit également naviguer à travers divers défis contemporains, tels que :

- **Risques Technologiques et Globaux** : Adaptation aux technologies de l'information et communication et gestion des impacts de la globalisation.
- **Défis Sociaux et Écologiques** : Responsabilité sociale des entreprises et gestion des risques écologiques et sanitaires.

Ces éléments illustrent la complexité du rôle de management dans les organisations modernes, nécessitant une approche flexible et proactive pour assurer un développement durable et éthique.