

M08-Histoire et Théories des Structures Organisationnelles

Influence de la Stratégie sur la Structure

- Alfred Chandler a démontré que les changements dans les stratégies des entreprises nécessitent des ajustements dans leurs structures. Selon lui, une stratégie de spécialisation conduit à une structure unidivisionnelle (Structure en U), tandis qu'une stratégie de diversification mène à une structure multidivisionnelle (Structure en M). Il soutient que les structures doivent s'adapter pour soutenir la stratégie et que les capacités organisationnelles déterminent les performances concurrentielles.

Approches Évolutionnistes

- Joseph Schumpeter a introduit le concept de "destruction créatrice", où les innovations mènent à la fois à l'élimination de secteurs économiques existants et à la création de nouveaux. Cette dynamique est essentielle pour le progrès économique. Richard Nelson et Sidney Winter ont étendu ces idées en liant les performances des entreprises à leur capacité à apprendre et à innover.

Théories Contractuelles et Coûts de Transaction

- Ronald Coase a expliqué pourquoi les entreprises émergent pour organiser la production à l'intérieur des firmes au lieu de sur le marché libre, minimisant ainsi les coûts de transaction. Oliver Williamson a approfondi en discutant de la rationalité limitée et de l'asymétrie d'information qui influencent la structure organisationnelle pour minimiser ces coûts.

L'École Sociotechnique

- Eric Trist et Fred Emery ont souligné l'importance de l'intégration entre les systèmes sociaux et technologiques d'une organisation, affirmant que les deux doivent être alignés pour répondre efficacement aux défis environnementaux et technologiques.

Rationalité et Décision

- Herbert Simon a critiqué le modèle de rationalité parfaite en gestion, proposant plutôt un modèle de "rationalité limitée" où les décideurs ne peuvent ni considérer toutes les alternatives possibles ni prédire chaque conséquence, les menant à prendre des décisions satisfaisantes plutôt qu'optimales.

L'Approche Classique et Néo-Classique

- Les approches classiques de gestion, représentées par des figures comme Frederick Taylor et Henri Fayol, se concentraient sur l'efficacité et la prédictibilité par des méthodes scientifiques. L'ère néo-classique, illustrée par des figures comme Peter Drucker et Alfred Sloan, a introduit des concepts tels que la gestion par objectifs et la direction participative, soulignant l'importance de l'autonomie et de la flexibilité stratégique.

Conclusion

- L'évolution des théories et pratiques de gestion reflète une tension continue entre la nécessité de structure et la nécessité d'adaptation. Comprendre cette histoire aide à naviguer les complexités actuelles des organisations et à préparer le terrain pour de futures innovations en gestion.