

Introduction

Comparativement à d'autres objets d'étude scientifique, les organisations n'ont retenu l'attention que de façon relativement récente puisque leur analyse émerge au tournant des XIX^e et XX^e siècles.

C'est un objet qui pose de nombreuses questions dont un inventaire ne peut ignorer l'ambivalence du mot organisation lui-même. Celui-ci désigne en effet tout à la fois une entité créée pour conduire une action collective (par exemple : une entreprise, une association à but non lucratif, un hôpital, un parti politique), la façon selon laquelle cette entité est agencée (notamment : la définition et la répartition des tâches entre les acteurs participant à l'action collective) et les processus qui produisent à la fois l'entité et son agencement.

Lorsque l'on s'intéresse aux organisations en tant qu'entités, on s'interroge naturellement sur leur nature et les motifs de leur existence, leur diversité et la possibilité de l'ordonner au moyen de typologies faisant ressortir points communs et spécificités, ce qui sous-tend leur dynamique ou leur trajectoire d'évolution. Le mode d'agencement de l'organisation pose essentiellement le problème des formes et des déterminants de sa structuration et des choix qu'il convient de faire à cet égard pour atteindre un certain degré d'efficacité de l'action collective. Quant à l'approche processuelle, elle s'intéresse à la façon dont les acteurs construisent leur univers organisationnel, interprètent les situations, instruisent leurs décisions, posent leurs actes et interagissent.

Ces différentes questions sont traitées par de multiples disciplines des sciences humaines et sociales (économie, gestion, psychologie individuelle,

psychologie sociale, sociologie, anthropologie, etc.) avec des finalités relevant à la fois d'un souci de compréhension fondamental des phénomènes organisationnels et d'une volonté de maîtriser ou d'améliorer le fonctionnement des organisations.

En un peu plus d'un siècle, ces disciplines ont accumulé un ensemble de connaissances qui se caractérise par son aspect composite, la diversité des points de vue et la concurrence des interprétations. Qu'il s'agisse de comprendre les phénomènes organisationnels ou de proposer des modes et des outils de management pertinents, on ne peut dire que les efforts d'analyse ont produit un corps homogène d'énoncés explicatifs et prescriptifs. Parler d'une théorie ou d'une science des organisations serait de ce fait excessif et occulterait ce qui fait la richesse d'un ensemble d'études dont la diversité des points de vue et le caractère souvent conflictuel sont à la mesure de la complexité du monde des organisations.

Il serait tout à fait présomptueux de vouloir donner, dans un ouvrage introductif, une image fidèle et complète des connaissances qui ont été produites sur l'organisation, aux différents sens que ce terme possède.

Sans entrer dans l'analyse détaillée des processus de fonctionnement des organisations auxquels correspondent des littératures spécifiques fort nourries (processus de décision, d'information, de communication, de leadership, de résolution de conflit, etc.) on tentera de restituer ici les principaux essais de réponses aux questions de base que pose l'organisation : de quoi s'agit-il, quelles sont les principales formes d'organisation, de quoi se compose une organisation, qu'est ce qui en fonde la dynamique ? Sur toutes ces questions, de multiples lentilles théoriques nourrissent des débats incessants. D'où l'agencement de cet ouvrage en cinq chapitres traitant successivement les thèmes suivants :

- la notion d'organisation ;
- la diversité des organisations ;
- les traditions d'analyse des organisations ;
- l'agencement des organisations ;
- la dynamique de l'organisation.

Un chapitre introductif tentera de préciser les contours de la discipline « théorie(s) des organisations ».