

Assas

Session : Janvier 2017

Année d'étude : Première année de Master économie-gestion mention administration et gestion des entreprises

Discipline : **Théorie des organisations**
(Unité d'Enseignements Fondamentaux 1)

Titulaire(s) du cours : Mme Emilie SOUFFLET, Maître de Conférences

Document(s) autorisé(s) : Aucun document autorisé, à l'exception d'un dictionnaire de langue (bilingue) pour les étudiants non francophones.

CONNAISSANCES ET REFLEXION (15 points)

Vous répondrez aux questions suivantes en étayant vos propos :

Q.1. Quels sont les modèles d'autorité identifiés par Weber ? Quelles sont les principales caractéristiques de l'organisation bureaucratique ? (2 points)

Q.2. Quels sont les apports de Mayo et de Mac Gregor à l'Ecole des Relations Humaines ? (2 points)

Q.3. Identifier quelles sont les deux configurations structurelles ci-dessous ? Qui est l'auteur de ces travaux scientifiques ? (1,5 points)

Figure 1

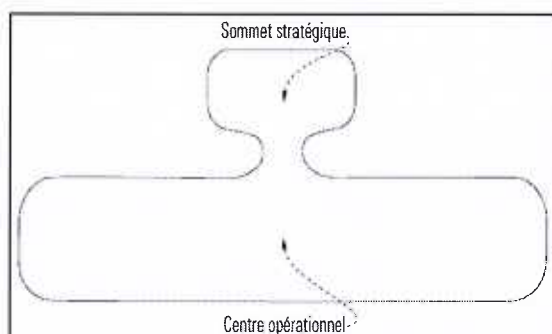
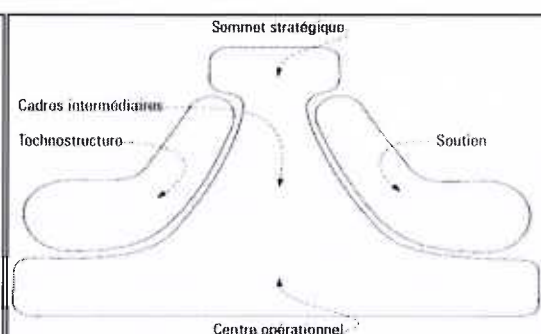


Figure 2



Q.4. Quels sont les principaux mécanismes d'influence sociale ? A quel type d'influence sociale correspondent les expériences de Sherif et de Asch ? (2 points)

Q.5. Quels sont les principaux auteurs qui se sont intéressés à la notion de « pouvoir » dans les organisations ? Ces auteurs ont-ils une vision consensuelle ? (1 point)

Q.6. Que propose Taylor pour lutter contre la « flânerie » des ouvriers ? (1 point)

Q.7. Quelle est la vision de l'individu au travail dans l'approche sociologique des organisations ? En quoi cette vision diffère-t-elle de l'approche rationnelle des organisations ? (2 points)

Q.8. Quelles sont les principales raisons qui ont motivé l'émergence et le développement de l'approche culturelle des organisations ? (1 point)

Q.9. Quelles sont les fonctions-clés du management selon Fayol ? (1 point)

Q.10. Analysez, puis commentez les deux extraits suivants (1,5 points) :

Extrait 1

« C'est comme ça qu'on démotive des gens souvent très motivés, qui font bien leur boulot, et qui ne demandent pas forcément à être payé plus. Je pense que ce qu'ils veulent, c'est qu'on reconnaisse qu'ils travaillent bien et que ceux qui ne travaillent pas bien ou pas du tout, qu'on le leur fasse remarquer. Ça fait partie de l'équité de dire quand ça va et quand ça ne va pas dans le travail. »

Extrait 2

« J'ai l'impression que certains managers croient que les informations, on ne les a pas en-dessous, et ça, c'est faux. Tout le temps, les informations s'échappent, des fois-mêmes interprétées, forcément, puisqu'on ne les a pas. Et ça, ça crée des conflits. On le voit tous les jours, une moitié d'information d'un côté, une moitié d'information de l'autre, on les regroupe parce que les gens parlent entre eux, et ça fait de gros conflits. Ça crée une mauvaise ambiance de travail, une démotivation. Le matin, on arrive, on se dit, elle, elle a fait ça, lui, il a eu ça, il a dit ça... Moi, je reste persuadé que le dialogue, les feed-back, et l'équité de traitement reste le meilleur facteur de motivation. »

COMPREHENSION ET ANALYSE (5 points) :

Vous répondrez aux questions relatives au cas exposé ci-dessous :

Q.1. Quelle(s) approche(s) de l'organisation est/sont illustrée(s) dans ce cas ? Justifiez vos éléments de réponse en veillant à les hiérarchiser. (3 points)

Q.2. Quelles sont les causes de la détérioration des conditions de travail au sein du groupe La Poste, mises en exergue dans ce cas ? Quelles en seraient les conséquences à long terme : pour le groupe La Poste ? Pour les salariés ? (2 points)

Etude de cas : « Conditions de travail à La Poste : des experts tirent la sonnette d'alarme »

Dans un rapport rendu public en octobre 2016, 8 cabinets d'experts évoquent une aggravation de la pénibilité physique, de fréquents conflits entre salariés et un climat social délétère au sein du groupe La Poste.

Ces 8 cabinets dénoncent une réelle détérioration des conditions de travail, ainsi qu'une dégradation de la santé des salariés (maladies professionnelles, épuisement professionnel, dépression, démotivation, absentéisme). En cause, selon eux, les réorganisations permanentes qui réduisent les effectifs et soumettent les salariés à des cadences de travail accélérées.

Pour prescrire le travail, affirment ces experts, les directions de proximité s'appuient sur des modélisations statistiques et des logiciels qui calculent tout à la minute près, sans rapport avec la réalité des tournées des facteurs et la réalité des métiers. En outre, les salariés subissent une pression permanente, des réprimandes, et même des humiliations.

Le rapport décrit une organisation du travail qui s'est emballée dans ses modes de réorganisation et d'encadrement, provoquant une surcharge de travail et un malaise généralisé chez les salariés. Les experts accusent aussi la direction du groupe de reporter la négociation avec les organisations syndicales, ce qui se traduit par des grèves dans de nombreux sites.