

Cours de Management II



Présenté au:
Étudiants du Semestre 2
Licence d'études fondamentale en
sciences économiques et gestion

Professeur:
□ Bouchra OUARRAOUI





Séance11





Plan du cours

Introduction

Partie I : Les théories classiques

Chapitre 1 : L'école classique

Chapitre 2 : L'école des relations humaines

Chapitre 3 : L'école néoclassique

Partie II : Les théories modernes

Chapitre 4 : L'école systémique

Chapitre 5 : L'école de la contingence

Chapitre 6 : La théorie de la décision

Chapitre 7 : L'école sociologique

Chapitre 8 : Les théories économiques de l'organisation

Partie III: Les transformations organisationnelles contemporaines

Chapitre 9: L'organisation Lean

Chapitre 10: L'entreprise intelligente

Chapitre 11: l'entreprise libérée

Chapitre 12: Les types de structures

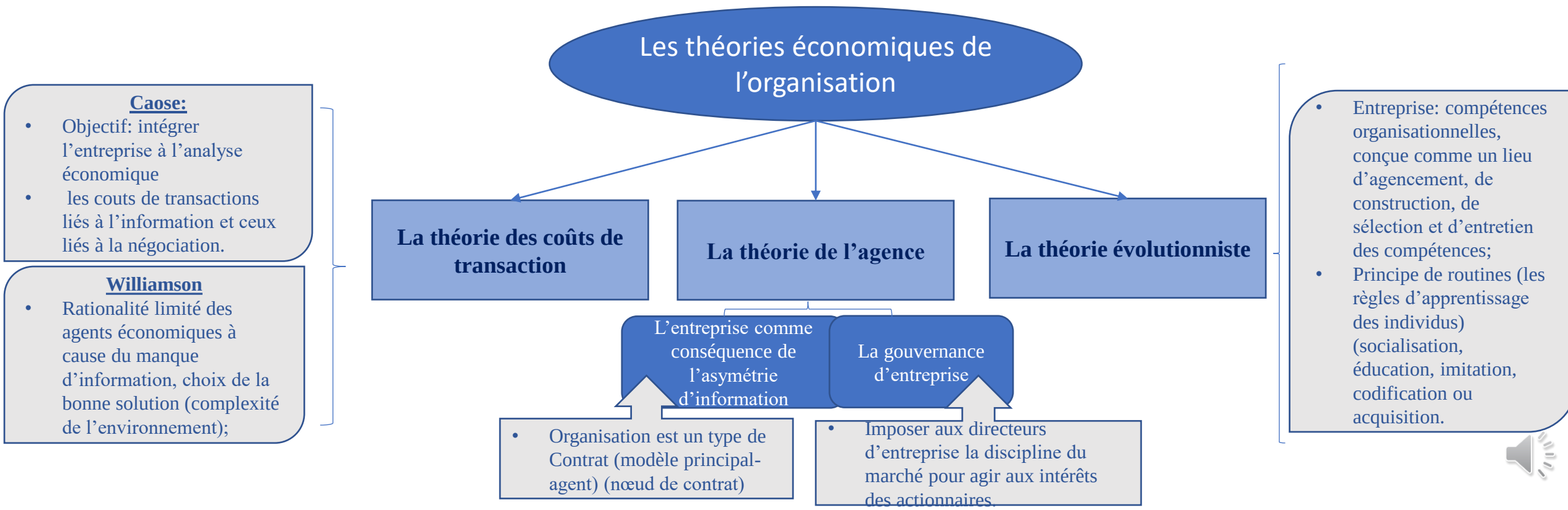
Chapitre 13: Vers des organisations en réseau

Conclusion: Synthèse des écoles et des auteurs clés





Chapitre 8 : Les théories économiques de l'organisation





Partie III : Les transformations organisationnelles contemporaines

Chapitre 8: L'organisation Lean

Chapitre 9: L'entreprise intelligente

Chapitre 10: L'entreprise libérée

Chapitre 11: Les types de structures

Chapitre 12: Vers des organisations en réseau





Partie III : Les transformations organisationnelles contemporaines

1. L'organisation Lean

- Le lean est un système d'organisation de l'entreprise qui a longtemps été assez peu formalisé. Ce système peut être expliqué par deux principes centraux: Le juste à temps et l'amélioration continue.
- **Le juste à temps:** consiste à ne produire que les quantités demandées par les consommateurs. Produire des petites séries en fonction de la demande finale, s'adapter rapidement que d'avoir une productivité importante;
- **L'amélioration continue:** réduire les coûts sur de petites séries (éviter les gaspillages), cela passe par une amélioration continue du processus de production dans le but d'obtenir la qualité du premier coup. (travail en groupe, autonomie des équipes, résolution des problèmes).

Parmi les outils de gaspillages: la surproduction, les temps d'attente, les stocks inutiles, les gestes inutiles des opérateurs etc.





Partie III : Les transformations organisationnelles contemporaines

2. L'organisation intelligente

Définition: Une organisation capable d'apprentissage collectif est dite apprenante ou à l'image du cerveau (intelligente). L'organisation intelligente dont les membres peuvent sans cesse développer leurs capacités à atteindre les résultats qu'ils recherchent, ou de nouveaux mode de pensée sont mis au point, ou les individus apprennent en permanence comment apprendre ensemble. **Peter Senge**

- Le thème de l'organisation intelligente (learning organisation) s'est imposé dans le domaine du management au début des années 1990;
- l'école de la décision a établi l'importance du phénomène d'apprentissage dans les organisations (Cyert et March);

EXEMPLE: avènement de la société du savoir, évolution du contenu du travail, importance du facteur humain et de ses compétences etc.





Partie III : Les transformations organisationnelles contemporaines

3. l'entreprise libérée

- Il est question de plusieurs notions tels que: le management libérateur, le leadership libéré, la liberté de l'entreprise, appelant à réinventer l'entreprise et son management,
- Partant de la critique de l'organisation pyramidale ou hiérarchique comme dépassée, autrement dit, l'organisation de l'école classique (Taylorisme)-méfiance contrôle;
- L'entreprise doit être libératrice envers ces membres, les libérer de la hiérarchie et du contrôle;
- Autonomie, motivation et performance; (tel que Mac Gregor), les individus sont par nature prêts à s'investir et n'ont pas besoin de stimulants externes. Il suffit que leur environnement de travail leur laisse toute la liberté et autonomie, ils vont se sentir responsables, faire preuve d'initiative et améliorer leurs résultats et la performance de l'organisation.





Partie III : Les transformations organisationnelles contemporaines

4. Les types de structures

Chaque organisation définit sa propre structure, adaptée à sa taille, à la complexité de ses marchés, à son degré de diversification ou à son niveau d'internationalisation.

Les structures sont généralement représentées par des organigrammes;

Définition: Un organigramme est une représentation graphique des différentes unités qui composent une organisation et des relations hiérarchiques qui existent entre elles;

On peut regrouper les organisation autour de quatre modes de structure afin d'ordonner le travail :

La structure entrepreneuriale

La structure fonctionnelle

La structure divisionnelle

La structure matricielle

En plus de L'organisation par projet





Partie III : Les transformations organisationnelles contemporaines

5. Vers des organisations en réseau

L'entreprise intégrée

Une organisation qui cherche à réaliser en interne la totalité des activités de production.

L'externalisation

À faire faire par d'autres entreprises-une partie croissante de leur activité (prestation). (réduction des charges d'exploitation, plus grande flexibilité).

L'entreprise réseau

C'est une vision élargie de l'entreprise qui dépasse ses frontières juridiques traditionnelles, organisation d'un ensemble d'entreprises dans un même processus de production.





Merci pour votre attention



Questions ?

