

Collection
MENTION

Gestion & management

Organisation

Jean-Claude Thoenig

Annexe 7

Quatorze pensées de grands auteurs

CONSTATS

Les bureaucraties ne survivent pas parce qu'elles sont plus efficaces. Il existe d'autres raisons.

Alvin Gouldner (*Patterns of Industrial Bureaucracy*, Routledge, 1955)

Généralement, la plupart des organisations ne peuvent pas faire confiance à leurs membres pour qu'ils accomplissent spontanément ce qu'ils ont à faire.

Amitai Etzioni (*A Comparative Analysis of Complex Organizations*, Free Press, 1961)

Le danger vient de la tendance spontanée que nous avons d'enseigner les principes du management comme s'ils étaient des lois de nature scientifique, alors qu'en réalité, ils ne sont pas autre chose que des expédients qui semblent avoir donné des résultats dans certaines circonstances, mais sans avoir été testés de manière systématique.

John Woodward (*Industrial Organization: Theory and Practice*, Oxford University Press, 1965)

Les erreurs organisationnelles commises sur un point de l'organisation tendent à se diffuser à tous les autres.

Eric Trist (*Organizational Choice*, Tavistock, 1961)

Une tâche nécessite toujours tout le temps dont on dispose pour l'effectuer. (Loi de Parkinson.)

C. Northcote Parkinson (*Parkinson's Law*, Houghton Mifflin, 1957)

Dans une hiérarchie, tout employé tend à s'élever à son niveau d'incompétence. (Principe de Peter.)

Laurence Peter et R. Hull (*The Peter Principle*, William Morrow, 1969)

Les décisions prises par une organisation dépendent d'informations, d'attentes et d'estimations qui en général n'ont pas grand-chose à voir avec la réalité.

**Richard Cyert et James March (*A Behavioral Theory of the Firm*,
Prentice-Hall, 1963)**

LEÇONS

Le travail du manager est de créer un environnement organisationnel qui mette le mieux possible l'individu en situation de prendre les décisions les plus adaptées au but que poursuit son organisation.

Herbert Simon (*The New Science of Management Decision*, Harper and Row, 1960)

Les besoins et les ambitions de grandes organisations doivent être satisfaits par des gens ordinaires capables de performances extraordinaires.

Peter Drucker (*The Practice of Management*, Harper and Row, 1954)

Le manager réussit ou échoue en fonction de sa capacité à être accepté sans réserve aucune comme leader ou comme autorité par le groupe dont il a la charge.

**Elton Mayo (*The Social Problems of an Industrial Civilization*,
Routledge, 1949)**

Une organisation fonctionne d'autant plus efficacement qu'elle crée délibérément en son sein des zones de recouvrement entre les tâches de ses diverses fonctions, de manière à faciliter le partage de l'information et à minimiser les conséquences que peuvent entraîner les erreurs.

Martin Landau (« Redundancy, Rationality and the Problem of Duplication and Overlap », *Public Administration Review*, vol. 29, juillet 1969)

Aucun individu n'est *a priori* pathologique ou irrationnel dans ses comportements. Chacun poursuit des buts qui sont rationnels. Le problème, c'est que les individus ne poursuivent guère les mêmes buts et que le management ne se donne pas la peine d'en tirer les conséquences.

Michel Crozier (*Le Phénomène bureaucratique*, Le Seuil, 1964)

Une organisation n'a pas pour finalité de rendre les individus heureux et riches. Cependant, si elle y arrive par ailleurs, c'est un plus appréciable.

Le bon sens

On ne naît pas manager organisationnel. Cela s'apprend.

Encore le bon sens