

Olivier Mitta de Bodo

Nouvelles Leçons
sur le Comportement
Organisationnel



Olivier Mitta de Bodo

Nouvelles leçons
sur le comportement
organisationnel

Éditions EDILIVRE APARIS
93200 Saint-Denis – 2011

www.edilivre.com

Edilivre Éditions APARIS

175, boulevard Anatole France – 93200 Saint-Denis

Tél. : 01 41 62 14 40 – Fax : 01 41 62 14 50 – mail : actualites@edilivre.com

Tous droits de reproduction, d'adaptation et de traduction,
intégrale ou partielle réservés pour tous pays.

ISBN : 978-2-8121-4655-8

Dépôt légal : Janvier 2011

© Edilivre Éditions APARIS, 2011

Sommaire

AVANT-PROPOS.....	7
INTRODUCTION.....	9
CHAPITRE I – DEFINITION ET IMPLICATIONS.....	11
CHAPITRE II – LES APPROCHES MAJEURES.....	15
CHAPITRE III – LES PHENOMENES HUMAINS ET SOCIAUX ORGANISATIONNELS.....	25
CHAPITRE IV – LE NOUVEL HUMANISME ORGANISATIONNEL.....	29
CONCLUSION.....	37
BIBLIOGRAPHIE SELECTIVE.....	39

AVANT-PROPOS

La mondialisation de l'économie et le développement durable ont considérablement modifié et influencé les comportements individuels et collectifs, les comportements humains et sociaux dans les organisations.

L'analyse et la régulation des comportements individuels et collectifs, des comportements humains et sociaux s'avèrent aujourd'hui la préoccupation des préoccupations dans les organisations.

Cette analyse et cette régulation ne doivent pas seulement être fondées sur les paradigmes classiques tels que l'individualisme méthodologique, l'holisme méthodologique, l'interactionnisme, etc. mais sur de nouvelles approches, sur des innovations paradigmatiques.

Avec de nouvelles approches, les comportements individuels et collectifs, les comportements humains et sociaux peuvent être étudiés et considérés comme la mesure du climat social durable, la mesure de la croissance équitable et durable, la mesure du changement organisationnel réussi, la mesure du développement organisationnel réussi.

Ces arguments et ces justifications montrent l'importance et la pertinence de ce livre que j'ai intitulé : Nouvelles Leçons sur le Comportement Organisationnel.

INTRODUCTION

Les mutations politiques, économiques, sociales, culturelles et écologiques ont un impact sur la vie, les activités et les actions des organisations.

Ces multiples mutations exercent une influence profonde sur les comportements individuels et collectifs des acteurs sociaux.

Les comportements individuels et collectifs des acteurs sociaux font l'objet de nombreux débats et sont devenus la clé de succès de toute stratégie, de toute politique, de tout objectif et ont fondamentalement et pratiquement besoin de nouvelle humanité, de nouvel humanisme et de nouvelle durabilité.

Avec la nouvelle humanité, le nouvel humanisme, la nouvelle durabilité, l'action individuelle et collective, la perception organisationnelle, l'implication organisationnelle, la motivation organisationnelle, la participation organisationnelle, la décision organisationnelle, la communication organisationnelle, la culture organisationnelle, la sociabilité organisationnelle deviennent et deviendront des avantages compétitifs et durables c'est-à-dire des avantages nettement supérieurs et

adaptables dans diverses situations pour les organisations.

Avec la nouvelle humanité, le nouvel humanisme et la nouvelle durabilité, le comportement organisationnel peut faire l'objet de nombreuses études, de nombreuses analyses et de nombreuses explications.

Nous étudierons dans ce livre les chapitres suivants :

- Définition et implications
- Les approches majeures
- Les phénomènes humains et sociaux organisationnels
- Le nouvel humanisme organisationnel

CHAPITRE I

DEFINITION ET IMPLICATIONS

Nous tenterons dans ce chapitre de définir le comportement organisationnel et d'évoquer ses différentes implications.

1. Définition

Etudier, analyser, comprendre, prédire, contrôler et expliquer les comportements individuels et collectifs des acteurs sociaux sont devenus la nécessité des nécessités du management.

Le comportement organisationnel peut être défini comme la compréhension et l'explication de l'idéal commun, du vouloir-vivre ensemble, du vouloir-organiser ensemble, du vouloir-coordonner ensemble, du vouloir-réaliser ensemble qui animent les acteurs sociaux.

L'idéal commun c'est l'esprit d'appartenance organisationnelle et l'esprit de participation organisationnelle qui caractérisent les comportements individuels et collectifs des acteurs sociaux.

Le vouloir-vivre ensemble c'est les différentes formes de socialisation organisationnelle, de climat social organisationnel que les acteurs sociaux adoptent et valorisent.

Le vouloir-organiser ensemble c'est la manière dont les acteurs sociaux élaborent leur division du travail, leur exercice du pouvoir, leur système d'information et de communication, leur relation sociale pour atteindre la productivité du travail.

Le vouloir-coordonner ensemble c'est la manière dont les acteurs sociaux ont mis en œuvre les interactions sinon les interdépendances entre les directions, les départements, les services et les sections pour une efficacité organisationnelle.

Le vouloir-réaliser ensemble c'est la manière dont les acteurs sociaux comptent réaliser la mission, la politique et les objectifs de l'organisation.

2. Les implications

Le comportement organisationnel implique plusieurs enjeux :

– Le comportement organisationnel, un enjeu politique : Dans toutes les organisations, les comportements individuels et collectifs sont marqués par des rapports de force, par des rapports de production, par des rapports de coopération. Au milieu de ces rapports tantôt heurtés tantôt apaisés, les acteurs sociaux arrivent à se mettre d'accord sur les choix et les orientations de l'organisation.

– Le comportement organisationnel, un enjeu économique : La mobilisation individuelle et collective, la motivation individuelle et collective, l'engagement individuel et collectif, les compétences

individuelles et collectives font des acteurs sociaux des créateurs et des co-créateurs des biens et des services, de la croissance économique.

– Le comportement organisationnel, un enjeu social : L'amélioration constante des conditions de travail, des conditions d'hygiène et de sécurité, des conditions de vie des salariés et de leur famille a un impact sur le comportement individuel et collectif des acteurs sociaux et sur leur rendement.

– Le comportement organisationnel, un enjeu culturel : Comment dans une organisation les comportements individuels et collectifs arrivent-ils à se départir des particularismes de race, de religion, d'ethnie pour s'entendre, pour rechercher le consensus social et pour pratiquer le respect mutuel ?

Les questions culturelles sont devenues indispensables pour promouvoir le travail en équipe et les activités productives.

– Le comportement organisationnel, un enjeu écologique : La notion de durabilité est présente et omniprésente dans la vie et les activités des organisations. Dans cette optique, les comportements individuels et collectifs doivent être dominés par le principe de responsabilité, le principe de participation, le principe de précaution et le principe de solidarité.

CHAPITRE II

LES APPROCHES MAJEURES

Nous parlerons dans ce chapitre des approches classiques et de nouvelles approches qui permettent d'étudier et d'expliquer les comportements individuels et collectifs des acteurs sociaux.

1. Les approches classiques

Nous citerons quelques approches classiques.

1.1. Le béhaviorisme

De l'anglais behavior « conduite, comportement », doctrine d'après laquelle la psychologie scientifique doit se limiter à l'étude expérimentale du comportement de l'individu dans son milieu physique et humain, sans recours à l'introspection ou à la « vie psychique intérieure ». On parle parfois de behaviorisme social pour désigner une démarche sociologique s'inspirant de ces préceptes. (C.-D. Echaudemaison et al., Dictionnaire d'Economie et de Sciences Sociales, Ed. Nathan, 1996, p. 38).