

École des Mines de Nantes
Département S.H.S

**SOCIOLOGIE DE
L'ENTREPRISE**

Guy Minguet



PRESENTATION

- 1. Objectifs du cours**
- 2. Principes et exigences**
- 3. Programme**
- 4. Professeur**
- 5. Caractéristiques de l'entreprise**

Objectifs

1. Sensibilisation

2. Distinction

3. Argumentation



Principes et exigences

1. Pendant le cours
2. Entre les cours
3. Évaluation
4. Droits et devoirs de chacun



Principes et exigences

□ Principes éducatifs

- C 'est votre travail de prendre la parole, c 'est mon travail de vous répondre
- Le traitement de l 'information d 'autant plus valide qu 'il est interactif
- La synergie de l 'apprentissage : chacun sort grandi du fait que les autres soient plus forts
- Apprendre lentement et devenir ambitieux au fur et à mesure de la maîtrise d 'activités clefs

Principes et exigences

L'illégitime :

absence

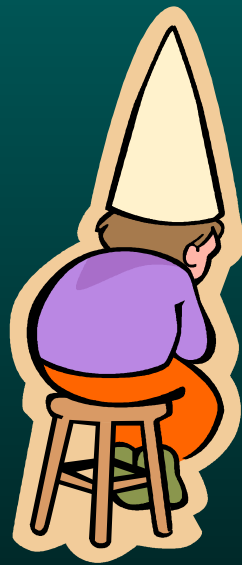
retard

arrogance

interruption de la parole

téléphone cellulaire incontrôlé

ne pas s'écouter



Principes et exigences

□ Règles du jeu

- Primauté de la participation et de l'implication plutôt que l'évaluation (bien que celle-ci soit exigée par l'EMN)
- Règle N ° 6: Ben Zander (Boston Philharmonic Orchestra)



Méthode et supports

□ Site SE

- Un travail collaboratif SHS/Crite
- Un intranet (ouverture dans deux ans !)
- Les conférences témoignages
- Le manuel de cours
 - tout n 'est pas contenu dans les transparents
 - en cours est indiqué le fondamental
- L 'exploration et l 'exploitation de l 'index
- Adresse: <http://crite.emn.fr/shs/> et
- Accès: <http://ftk.emn.fr:8080/shs>



Intentions pédagogiques

- ❑ Le projet pédagogique est de mettre les futurs ingénieurs en capacité :
 - ❑ de maîtriser les articulations entre les aspects technologiques, économiques et sociaux
 - ❑ d'appréhender les problématiques fortes de l'entreprise
 - ❑ de se projeter au delà des simples problèmes technico- économiques



Intentions pédagogiques

- ❑ L'offre SHS conduit les élèves à s'interroger sur :
 - ❑ les finalités et les moyens des dispositifs qu'ils conçoivent,
 - ❑ les contextes dans lesquels ils vont inscrire leur action
 - ❑ la création de métiers nouveaux aux contours et aux destins incertains
 - ➔ Afin que la formation d'ingénieur (comme toute autre) ne risque d'aboutir à la genèse d'« idiots rationnels » (expression de Amartya Sen, prix Nobel d'économie 1998), ou d'une *technogensia* autiste

Intentions pédagogiques

- L'offre SHS contribue aux compétences émergentes :
 - technologique (maîtrise de la connaissance et du savoir faire pour l'action)
 - interpersonnelle (mobilisation de ces savoirs dans l'interaction)

dans des milieux mouvants,
et selon des réponses inédites



Intentions pédagogiques

□ L'offre SHS contribue:

- à combiner les conduites d'exploration et d'exploitation
- à relier le processus analytique et le processus interprétatif

**pour des scientifiques et des ingénieurs
et donc à cultiver la tolérance à l'ambiguïté**

Dans votre pratique professionnelle

□ Il faut distinguer :

- {1} Ce que l'organisation et ses membres actuellement font (connaissance compréhensive)
- {2} Ce que l'organisation et ses membres actuellement pourraient faire (connaissance prédictive)
- {3} Ce que l'organisation et ses membres devraient faire (connaissance prescriptive)
- {4} Comment réduire l'écart entre ce qui souhaité et ce qui est présentement fait (connaissance intégrative)

Compétences

❑ **Les futurs ingénieurs seront en mesure de:**

❑ **repérer les dimensions sociales et gestionnaires de la technologie**

❑ **saisir l'importance des personnes dans les processus organisationnels et dans la dynamique d'entreprise**

❑ **coopérer avec d'autres métiers : GRH, gestion, marketing, etc**



Compétences

- ❑ Ils seront en mesure de:
 - ❑ clarifier leur identité technologique d 'ingénieur
 - ❑ discerner les métiers et les identités autres
 - ❑ d 'identifier la fonction stratégique de la DRH dans la politique de la firme
 - ❑ témoigner d 'une consistance professionnelle

« Les personnes en premier »



Incompétences

- ❑ **Les futurs ingénieurs ne pourront pas:**
 - ❑ **se prévaloir d'une qualification en SHS**
 - ❑ **professer l'indifférence envers les Sciences Humaines et Sociales**
 - ❑ **affirmer être ignorant des dimensions sociales, gestionnaires de leur action**
 - ❑ **déclarer ne pas avoir reçu une formation aux SHS lors de leurs études**
 - ❑ **s'imaginer pouvoir exercer tout métier**

Développement personnel

- ❑ **Les futurs ingénieurs devront se perfectionner en SHS:**
 - ❑ **en cours de vie**
 - ❑ **dans des enceintes académiques qualifiées pour leurs métiers et leurs pratiques futures**
 - ❑ **pour leurs compétences émergentes dans un univers incertain et ambigu**
 - ❑ **qu'ils adviennent : managers, chefs de projet, experts ou tout autre destin !**

Fuyons !

❑...et donc récuser :

- ❑ les effets de mode
- ❑ les charlatans
- ❑ les officines frelatées
- ❑ les recettes faciles
- ❑ les croyances fragiles
- ❑ les préjugés



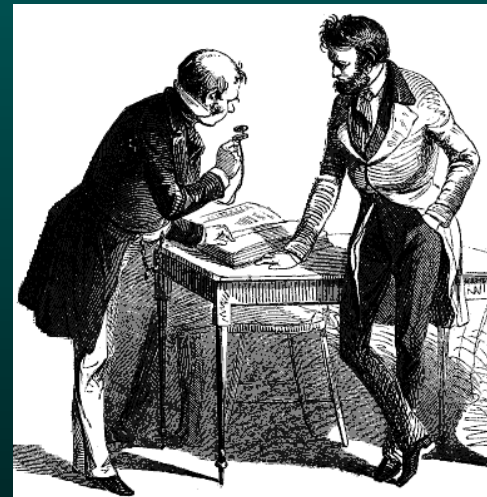
L 'unité intellectuelle des SHS

□ Les SHS sont :

- la traduction de principes de scientificité
- des dispositifs technologiques
- des ensembles de raisonnements homologués et certifiés
- étroitement liées aux énigmes des terrains industriels
- des pratiques scientifiques et éducatives articulées avec des personnes dans des organisations

L 'unité intellectuelle des SHS

- ❑ Les SHS ne sont pas :
 - ❑ des outils du social et de l 'humain
 - ❑ des moyens de propagande ou de manipulation
 - ❑ des applications de la science académique
 - ❑ des disciplines balkanisées
 - ❑ des supplétifs d 'apparence et mondains



Des mots qui valent d 'être mémorisés

“The overall success of the firm is, to a large extent, a public good from which there is a common benefit, to which all contribute, and which is not divided up into little parcels of person-specific rewards, strictly linked with each person’s respective contribution. And this is precisely where motives other than narrow self-seeking become critical for productivity.”

**Amartya Sen, prix Nobel d’Economie 1998, extrait de
Economic Wealth and Moral Sentiments (1994)**



Lecture !

□ Travail, Entreprise et Société. Manuel de sociologie pour ingénieurs et scientifiques

- Introduction- Guy Minguet et Christian Thuderoz : *Singularité des sciences sociales et légitimation d'une rencontre avec les professionnels du travail scientifique et technologique*

ARRÊTONS ET REFLECHISSONS !

Programme

Liminaire : le raisonnement sociologique sur l'entreprise

- 1. L'approche décisionnelle**
- 2. L'approche de la contingence**
- 3. L'approche stratégique**
- 4. L'approche identitaire**

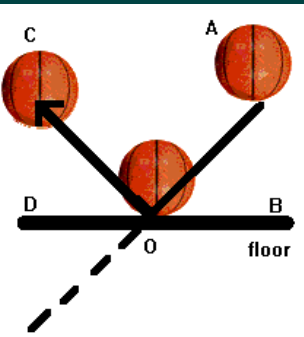


Professeur

❑ Qui est Guy Minguet ?

- ❑ Professeur de sociologie des entreprises et de science des organisations
- ❑ Adjoint Recherche
- ❑ Fondateur du département SHS

⇒ Problème ? Question ? Écrivez et/ou prenez Rv



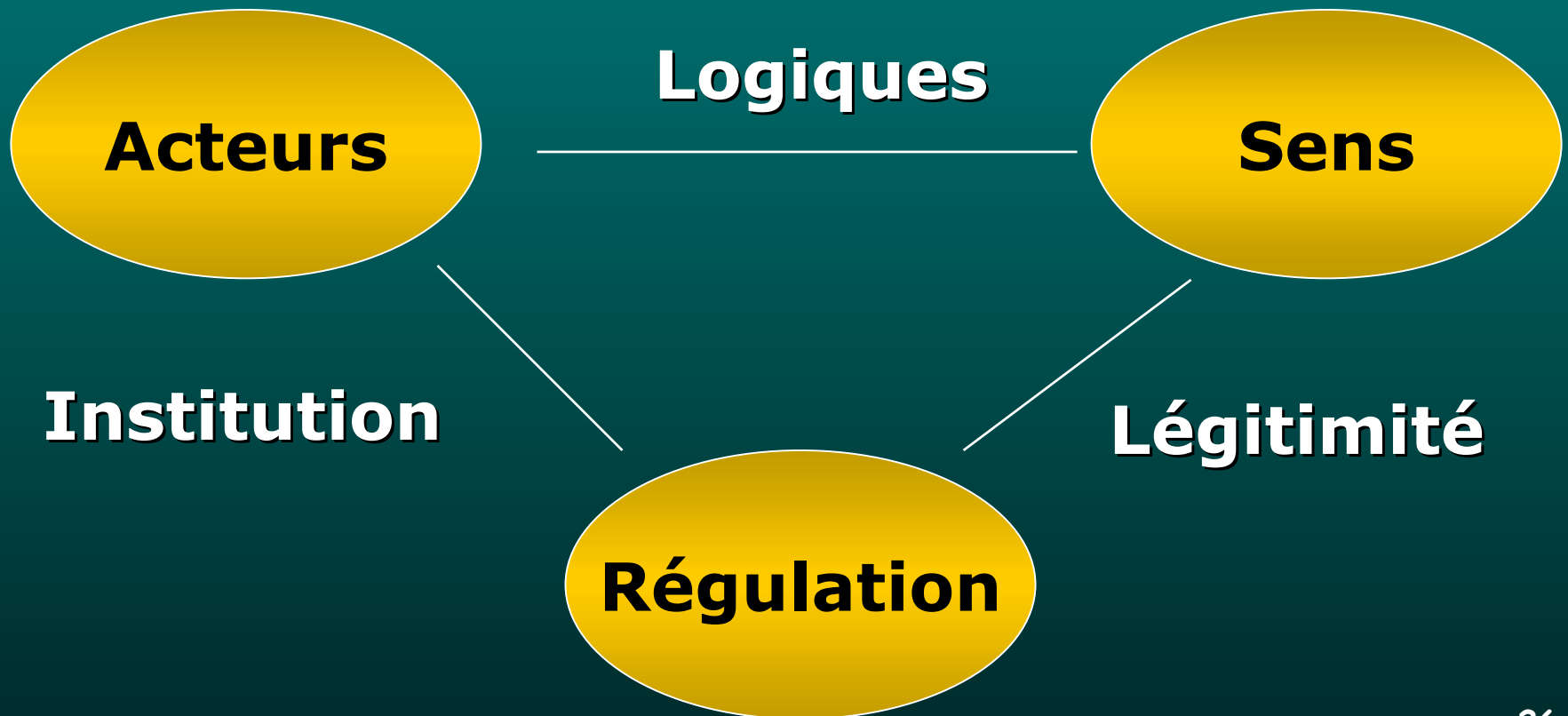
Que cherchons nous à expliquer?

- 1- L 'établissement et la tenue du lien social en univers organisé productif**
- 2 - A partir de « bonnes « questions du terrain d 'entreprise**
- 3 - En partant de trois composants du lien social:**
 - * les acteurs**
 - * les règles**
 - * le sens**



Le lien social et humain

1- L'établissement et la tenue du lien social en univers organisé productif



Pour une généalogie des processus

□ Du déterminisme à l'interactionnisme (1)

- De la recherche des effets de système aux effets de stratégies d'acteurs (bonnes raisons d'agir)
- Une opposition radicale au structuralisme (les acteurs sont à la merci des forces engendrées par les structures sociales pré existantes, ou les institutions surplombantes)

Boudon R., (1979)



Pour une généalogie des processus

- Du déterminisme à l'interactionnisme (2)**
 - La méthodologie (synonyme de critique) part du prédicat selon lequel l'acteur est explicable par des raisons, par du sens, c'est-à-dire par tout ce dont ce même acteur agissant, rationnel, doit se distancier pour assumer ce qu'il doit faire**
 - C'est la possibilité offerte de révéler que le sujet est "obligé", c'est à dire que ce qu'il a fait est explicable, et qu'il est "libre", c'est à dire qu'il aurait pu ne pas le faire, ou le faire autrement**

Pour une généalogie des processus

□ Les propriétés de système (3)

- Une primauté des effets de système sur les intentions professées (Boudon, 1978)**
- Les effets induits (ou contre intuitifs) découlent des propriétés du milieu sur lequel on agit, et non pas de la volonté de celui qui agit sur le milieu**
- L 'élaboration de règles issues des interactions**

Une sociologie de la dynamique sociale d 'entreprise

□ Les principes de l 'analyse (1)

- Une explication du phénomène ou d 'un ensemble de phénomènes situés au niveau d 'un système d 'interactions**
- Ils résultent de logiques d 'action repérables dans les conduites, leurs relations et leurs significations**



Boudon R., (1979)

Une sociologie de la dynamique sociale d 'entreprise

□ Les principes de l 'analyse (2)

□ Les phénomènes observés et expliqués sont à traiter comme des phénomènes émergents (dits effets d 'agrégation) et régulés (au point de faire système), non pas comme des résultats des intentions ou des volontés

□ Les deux postulats : la compréhension du sens de l 'action, la rationalité de l 'acteur (le sens est la cause)

□ Exemples

Le sens est la cause de l'action

□ Exemple :

- Un individu tire sur autrui (emprunté à M, Weber)
 - il s'agit d'un (e) soldat (e) qui défend sa patrie
 - il s'agit d'un peloton d'exécution qui fusille sur ordre
 - il s'agit d'un mari jaloux - ou d'une épouse par vengeance
 - il s'agit d'un (e) criminel (le)
 - il s'agit d'un (e) malade mental (e)
- Question : {1} Pourquoi l'individu se comporte il ainsi ? {2} Selon quels mobiles dans le contexte ?
- De la réponse plausible à 1 et 2 découlent une explication de la conduite et une compréhension de la situation

Le sens est la cause de l'action

- Exemple : le freinage (Roy, 1952)**
 - Pourquoi les salariés freinent ils ?**
 - Ils peuvent freiner c-a-d contrôler leur production:**
 - pour obtenir un meilleur qualité/prix**
 - pour embêter le chef d'équipe - avec sa hiérarchie-**
 - pour faire modifier le taux des pièces en cas de salaire indexé sur le rendement**
 - pour négocier sur le passage à la mensualisation**
 - ouvrir une négociation sur les conditions de travail**
- ⇒ Deux catégories de freinage**

Le sens est la cause de l'action

□ Deux modalités de freinage (Roy, 1952)

- en raison d'une norme sociale - le goldbricking, « tire au flanc »
- qui pousse collectivement à ne pas trop investir lorsque la tâche donnée semble impossible**
- en raison d'une autre norme - le respect du quota- qui - dans le cas du « boulot juteux »- pousse à atteindre le quota et (discrètement) à débrayer**
- Interprétation : en freinant le groupe opérateur:
 - dévoile que la norme de production repose sur un souci d'efficacité négociée à l'encontre des obligations formelles**
 - que cette limitation modulée offrait des variations : des ajustements aux aléas de la production, et qui peuvent conduire aussi au consentement volontaire (Burawoy, 1979), par fierté professionnelle et unité du groupe****

Lecture !

□ Travail, Entreprise et Société. Manuel de sociologie pour ingénieurs et scientifiques

- Chapitre 15 - Jacques Bélanger : *Rationalisation, autonomie et régulation sociale de la production*



ARRÊTONS ET REFLECHISSONS !

Une sociologie de la dynamique sociale d 'entreprise

- Un schéma général de processus daté et situé (3)**
 - un système d 'interdépendance (variables individuelles et relationnelles) ou d 'interactions**
 - l 'environnement (variables institutionnelles, économiques, historiques)**
 - les effets (ou sorties du processus : évènements, enchaînements, conséquences)**

Caractéristiques de l'entreprise

Liminaire : centre autonome gérant une organisation aux buts économiques
[Touraine, 1969]



A, Touraine

1. Production de biens et/ou de services
2. Centre de comptabilité et de profit
3. Activité continue et fixe
4. Espace collectif et individuel

Caractéristiques de l'entreprise

- 5. Rapports salariés et de subordination**
- 6. Lieu de droit et de contrats, de responsabilités**
- 7. Centre autonome de décision**
- 8. Unité (construit autour d'un projet) et pluralité (creuset de rationalités différentes, d'intérêts singuliers, de rapports de forces politiques, de compromis négociés)**

Raisons de ces caractéristiques

- 1. Limites de l'initiative individuelle, des agrégations de micro-décisions**
- 2. Substitut à l'imperfection des marchés, et des prix**
- 3. Réduction des coûts de transaction**
- 4. Traitement de l'information et réduction de l'incertitude**

Raisons de ces caractéristiques

5. Mouvement historique

6. Configuration rationnelle pour un projet

7. Organisation économique et institution sociale

Lecture !

- ❑ **Travail, Entreprise et Société. Manuel de sociologie pour ingénieurs et scientifiques**
- ❑ **Chapitre 11: C, Thuderoz : les entreprises : une approche sociologique**

ARRÊTONS ET REFLECHISSONS !



Langages et analogies



En résumé

L 'entreprise est :

- ❑ Un acteur collectif : par les concurrences internes, les oppositions et les compromis; par les groupes distincts
- ❑ Un creuset d 'apprentissages de savoirs et d 'action
- ❑ Un nœud de règles : à inventer, à interpréter, et de relations non symétriques
- ❑ Un langage: images, symboles, rhétorique



En guise de réflexion

Quand les explications historico-sociales, macroscopiques, ou celle qui relèvent de la philosophie de l'histoire nous manquent ou nous trahissent, comment pouvons-nous inventer de nouvelles manières de déchiffrer le sens de notre expérience individuelle et collective ?

Georges Friedmann