

SYLLABUS

Domaine : Sciences économiques, commerciales et sciences de gestion.

Filière : Sciences Economiques

Spécialité : Première année du second cycle « Tronc commun »

Semestre : 01

Année scolaire : 2025/2026

Identification de la matière d'enseignement

Intitulé : *Economie et analyse des organisations*

Unité d'enseignement : Fondamentale

Nombre de Crédits : 05

Coefficient : 04

Volume horaire hebdomadaire total :

- Cours (nombre d'heures par semaine) : 01h30
- Travaux dirigés (nombre d'heures par semaine) : 01h30
- Travaux pratiques (nombre d'heures par semaine) : /

Responsable de la matière d'enseignement

Nom, Prénom, Grade : BOUTIBA Mokhtaria (MCA)

Email : frh.boutiba@gmail.com

Tel (Optionnel) : 0780089981

Horaire du cours et lieu du cours : Amphi B

Description de la matière d'enseignement

Prérequis recommandés : L'économie générale

Objectifs pédagogiques :

- Favoriser l'échange de connaissances entre les étudiants ;
- Apporter des compétences, des outils et des méthodes pour faire évoluer ses pratiques de management.

Contenu de la matière d'enseignement

Chapitre 1 : Généralités sur l'Économie des Organisations;

Chapitre 2 : Théories des organisations;

Chapitre 3 : Fonctions des organisations;

Chapitre 4 : Structures des organisations ;

Chapitre 5 : Acteurs et processus de décision.

Figure : Mind map de module



Source : Elaborée par nous-même, en utilisant le logiciel VUE

Cours: Les structures de l'organisation

La structure organisationnelle détermine la manière dont les activités, les responsabilités, les pouvoirs et la communication sont répartis et coordonnés au sein d'une organisation. Elle traduit la façon dont une entreprise ou une institution transforme sa stratégie en organisation concrète du travail. Une structure adaptée est essentielle pour assurer la performance, la coordination des efforts et l'agilité de l'organisation face aux défis de son environnement.

Section01 : Définition de la structure organisationnelle

Comme le souligne Mintzberg (1979), la structure est une réponse aux exigences de division du travail et de coordination. Elle reflète également les choix stratégiques, la culture et la taille de l'organisation.

- « La structure d'une organisation est la somme totale des moyens employés pour diviser le travail entre tâches distinctes et pour ensuite assurer la coordination nécessaire entre ces tâches. » (Mintzberg, 1979, p. 2). Cette définition met l'accent sur la division du travail et les mécanismes de coordination, deux éléments essentiels à toute organisation structurée.
- « La structure organisationnelle désigne la manière dont les tâches sont officiellement réparties, regroupées et coordonnées au sein de l'organisation. » (Robbins & Coulter, 2018, p. 233)
- « La structure est le cadre organisationnel qui définit les relations hiérarchiques, les rôles, les processus et les systèmes de communication dans une entreprise. » (Daft, 2013, p. 12)
- « La structure organisationnelle est l'architecture formelle d'une organisation, incluant ses niveaux hiérarchiques, ses unités, ses rôles et les liaisons entre eux. » (Hatch, 2018, p. 106) met l'accent sur l'aspect architectural et symbolique de la structure, en lien avec la culture organisationnelle.

Section 02 : Les paramètres de base de la structure

Selon Henry Mintzberg, plusieurs paramètres structurants influencent le design organisationnel :

- **La spécialisation du travail** : degré de division des tâches.
- **La formalisation** : présence de règles, procédures, normes écrites.
- **La centralisation/décentralisation** : niveau où sont prises les décisions.
- **La configuration hiérarchique** : nombre de niveaux et relations d'autorité.
- **Les mécanismes de coordination** : ajustement mutuel, supervision directe, etc.

Ces paramètres varient selon le type d'organisation, sa stratégie, sa taille, sa technologie et son environnement (Burns & Stalker, 1961 ; Lawrence & Lorsch, 1967).

Section 03 : Les mécanismes d'ajustement dans l'organisation

La coordination est essentielle pour assurer la cohérence des actions et l'efficacité collective au sein d'une organisation. Selon Henry Mintzberg (1979), il existe six mécanismes principaux d'ajustement qui permettent d'organiser les interactions entre les individus et les unités de travail. Chaque organisation choisit et combine ces mécanismes selon sa structure, sa culture, et son environnement.

1. **L'ajustement mutuel** : La coordination se fait par la communication informelle directe entre les individus, sans passer par une hiérarchie ou des procédures formelles.

Exemple : Deux collègues qui s'entendent sur la répartition des tâches lors d'un projet sans ordre hiérarchique.

2. **La supervision directe** : Un individu (le supérieur hiérarchique) donne des instructions et surveille l'exécution du travail par ses subordonnés.

Exemple : Un chef d'équipe dans une usine qui répartit les tâches de la journée et vérifie leur exécution.

3. **La standardisation des procédés** : Les modes opératoires sont formalisés à l'avance, souvent dans des manuels ou des procédures écrites. Le comment du travail est défini.

Exemple : Dans un fast-food, les étapes de préparation d'un menu sont détaillées et appliquées systématiquement.

4. **La standardisation des résultats** : C'est le quoi qui est défini à l'avance : les résultats attendus sont mesurables, mais les moyens pour y parvenir sont laissés libres.

Exemple : Les commerciaux doivent atteindre un objectif mensuel de chiffre d'affaires, peu importe la méthode.

5. **La standardisation des qualifications** : La coordination repose sur la formation et les compétences acquises par les individus avant leur entrée en fonction.

Exemple : Un chirurgien opère de manière autonome parce qu'il a reçu une formation spécialisée.

6. **La standardisation des normes** : Les comportements sont guidés par des valeurs partagées, des croyances, une culture organisationnelle.

Exemple : Dans une ONG, les salariés coordonnent leurs actions selon des valeurs humanitaires communes.

Tableau : Synthèse des mécanismes d'ajustement

Mécanisme	Principe	Contexte idéal
Ajustement mutuel	Communication directe	Petites équipes, environnement changeant
Supervision directe	Contrôle hiérarchique	Tâches simples, organisation pyramidale
Standardisation des procédés	Formalisation des méthodes	Production industrielle, secteur public
Standardisation des résultats	Objectifs définis	Activités commerciales, gestion par projet
Standardisation des qualifications	Formation spécialisée	Professions techniques ou libérales
Standardisation des normes	Culture et valeurs partagées	Organisations militantes ou humanitaires

Source : élaboré par nos soins

Modalités d'évaluation

Nature du contrôle	Pondération en %
Examen	60%
Micro – interrogation	/
Travaux dirigés	40%
Travaux pratiques	/
Projet personnel	/
Travaux en groupe	/
Sorties sur terrains	/
Assiduité (Présence /Absence)	/
Autres (à préciser)	/
Total	100%

Références & Bibliographie

<i>Textbook (Référence principale) :</i>		
Titre de l'ouvrage	Auteur	Éditeur et année d'édition
Les organisations	James G. March et Herbert Simon	Dunod/1969
L'acteur et le système	Michel Crozier et Erhard Friedberg	Seuil /1973
Principes d'économie moderne	Joseph E. STIGLITZ	De Boeck/ 2000
L'économie des organisations	Claud Ménard	la découverte /2012
L'essentiel de la théorie des organisations	Roger Aim	Gualino/2020

Planning du déroulement du cours

Semaine	Titre du Cours	Date
Semaine 01	<p>Chapitre 1 : Généralités sur l'Économie des Organisations</p> <p>Cours 01 :Le cadre conceptuel de l'économie et management des organisations</p>	
Semaine 02	Cours 02: l'organisation et l'entreprise (Classifications des entreprises)	
Semaine 03	<p>Chapitre 2 : Théories des organisations;</p> <p>Cours 03: Théories classiques</p>	
Semaine 04	Cours 04: Théories des relations humaines	
Semaine 05	Cours 05:Nouvelles theories managériales (Théories de contingence et les theories de decision)	
Semaine 06	Cours 06: Théories contractuelles	
Semaine 07	<p>Chapitre 3 : Fonctions des organisations</p> <p>Cours 07: Fonction administrative</p>	
Semaine 08	Cours 08 : fonction des Ressources humaines	
Semaine 09	Cours 09 :les autres fonctions de l'organisation (approvisionnement, production, commerciale,Financière...)	
Semaine 10	<p>Chapitre 4 : Structures des organisations</p> <p>Cours 10 : les types de structures (simples et complexes)</p>	
Semaine 11	Cours 11 : les composantes et les déterminants de la structure organisationnelle	
Semaine 12	<p>Chapitre 5 : Acteurs et processus de décision</p> <p>Cours 12 : Les outils d'aide à la prise de décision I: Brainstorming, 5 pourquoi et la matrice d'Eisenhower</p>	
Semaine 13	Cours 13 :Les outils d'aide à la prise de décision II : la matrice de découverte et la loi de Pareto 20/80	
Semaine 14	Examen de fin de semestre	
Semaine 15	Examen de rattrapage	