

(Free pdf) File size: 21.Mb

# Le Pouvoir et la Rgle. Dynamiques de l'action organise

**Erhard Friedberg**

**Le Pouvoir et la Règle**

Dynamiques de l'action organisée

*Par Erhard Friedberg*

*\*Download PDF | ePub | DOC | audiobook | ebooks*

Dtails sur le produit Rang parmi les ventes : #168977 dans eBooksPubli le: 2015-02-26Sorti le: 2015-02-26Format: Ebook Kindle

(Free pdf) Le Pouvoir et la Rgle. Dynamiques de l'action organise

**Par Erhard Friedberg : Le Pouvoir et la Rgle. Dynamiques de l'action organise** before purchasing it in order to gage whether or not it would be worth my time, and all praised Le Pouvoir et la Rgle. Dynamiques de l'action organise:

Sociologie  
**Seuil**

 **Download**

 **Read Online**

## Description :

Prsentation de l'diteurLe pouvoir et la rgleLe pouvoir et la rgle sont insparables. La rgle sans pouvoir devient trs vite une forme vide. Le pouvoir sans rgle n'existe pas, car l'exercice du pouvoir est gnrateur de rgles. Pouvoir et rgle constituent ainsi les deux faces du phnomne " organisation " qui est omniprsent dans l'action collective, qu'elle prenne la forme d'un mouvement diffus et spontan ou celle d'une multinationale formalise et rationalise l'extrme. En stabilisant l'univers toujours complexe, fluctuant et potentiellement conflictuel de l'interaction sociale, il donne dure et paisseur aux entreprises collectives des hommes.Erhard FriedbergProfesseur mrite de sociologie Sciences Po, il a notamment publi au Seuil L'Acteur et le Systeme (avec Michel Crozier, 1977).Revue de presseCet ouvrage est plac sous le signe du dialogue. On n'y trouvera

pas par rapport L'acteur et le systme, crit en collaboration avec Michel Crozier (1977) de grands changements thoriques ou mme un projet diffrent: il s'agit encore travers les acquis de l'analyse des organisations et des concepts comme ceux de "pouvoir" et de "systme d'action concret" de dfinir un cadre gnral d'analyse de l'action collective. Mais, alors que le premier ouvrage accordait une grande place l'explication du modle et aux exemples, celui-ci s'engage directement dans la confrontation avec d'autres approches sociologiques. C'est tout d'abord avec le projet initial de la sociologie amricaine de constituer l'organisation comme un objet spcifique, dont on pourrait donner des lois de dveloppement, que Erhard Friedberg prend ses distances. Il souligne les impasses des tentatives de modlisation partir d'une dfinition a priori du comportement des individus, d'une vision purement instrumentale des organisations ou d'une analyse d'une adaptation de celles-ci diffrents types d'environnement. Dans tous les cas on est condamn osciller entre des modles trs rustiques et simples manier (l'acteur rationnel omniscient, un modle cologique d'adaptation l'environnement) qui ne correspondent pas la ralit des comportements observs, et des modles plus sophistiqués qui conduisent multiplier les hypothses pas toujours fondes (par exemple sur la psychologie de l'acteur) sans aboutir vraiment rendre compte des comportements observs. Ce refus se retrouve naturellement dans la dernire partie consacre une epistmologie qui pourra laisser sur sa faim l'amateur de projections. L'auteur souligne la spcificit locale irrductible de chaque situation et de la structuration singulire des relations issues d'une multitude de facteurs. Le travail du sociologue consiste alors essentiellement aider les acteurs de cette situation mieux comprendre ce systme d'action concret en multipliant les clairages sur celui-ci et en proposant quelques lments de comparaison, ce forum devant permettre une rsolution de certaines difficults rencontres. Le coeur de l'ouvrage est consacr un dbat avec diffrentes approches rcentes qui, en France, ont renouvel l'analyse des modalits de constitution de l'action collective tant du ct de l'conomie que de celui des sciences de la gestion ou de certaines branches de la sociologie. Le premier apport de Friedberg est de montrer que, malgr certaines divergences, ces travaux peuvent tre mis en relation avec les apports de la sociologie des organisations. On voit ainsi apparatre une certaine convergence de préoccupation autour du problme de la "rgulation mixte des contextes d'actions", savoir: quelle est la nature des processus par lesquels sont stabiliss les processus de ngociations travers lesquels se forge l'action coordone des hommes. Ce qui pose en particulier le problme de "rgles" en un sens large qui la fois encadrent les ngociations et sont un des objets de celles-ci. L'importance accorde aux rflexions sur les limites du dcoupage march-organisation peut inviter aussi une lecture plus symptomatique de l'ouvrage comme le suggrent les premires lignes dans lesquelles E. Friedberg voque le double mouvement des annes 1980 de monte du libralisme et de remise en cause de celui-ci ou, en d'autres termes, du dlicat choix du bon degr d'organisation. --Futuribles-- -- FuturiblesL'homme... ce merveilleux empcheur d'organiser en rond... Ce que dit E. Friedberg en filigrane tout au long de son livre, c'est que les tres humains et leurs environnements tant tous diffrents les uns des autres, il faut, pour les comprendre, que le sociologue opre en observateur dparti de tout prjug. Certes, ses connaissances de l'Entreprise sont larges, il tient quelques solides ides quant ses forces, ses limites; mais tout cela, lorsqu'il intervient, ne doit en rien voiler son regard direct, sa dmarche de dcouverte. Voil pour ce qui est du livre d'un sociologue s'adressant d'autres sociologues... Mais pour nous autres aussi, gens d'entreprises, y vivant au quotidien, l'approche de l'auteur est intressante, et plus d'un titre. Friedberg, en tenant compte de vrits premires que nous avons perdues de vue, dmasque certaines ides reues (et donc rarement remises en cause), telle que, par exemple, la notion de rationalit. Lorsque nous raisonnons sur nos entreprises, nous le faisons souvent partir d'un postulat faux: l'homme au travail est parfait. C'est--dire qu'il dispose de toute l'information, est au clair avec ses choix, eux-mmes forcment cohrents; en outre, il est capable de les mettre en oeuvre aprs les avoir comparés aux autres possibilités en toute objectivit. Nous ne formulons assurment pas cela explicitement, mais nous agissons comme si... Alors qu' l'vidence l'tre humain ne dispose que d'une "rationalit limite", laquelle ne peut produire que des "quasi solutions ou des sous optimisations". Nous gagnerions sans doute en efficacit en acceptant lucidement que nous ne pouvons jamais tre efficaces totalement. Toute dcision, mme la meilleure, porte en elle la trace de la rationalit limite de celui (ou celle) dont elle mane. Par consquent, si la dcision ne produit pas l'effet escompt, on ne peut donc y opposer la seule irrationalit des excutants. En terme d'organisation comme dans la vie en gnral, c'est le facteur humain, la dimension motionnelle de l'homme, qui prside aux succs ou aux checs. Que nous en soyons conscients ou non, les acteurs jouent au mieux de leurs intrts et font en quelque sorte ce qu'ils savent faire au moment o ils le font. Il en va ainsi de la rgle et du pouvoir. Les relations de pouvoir ne peuvent s'exercer qu'au travers d'changes ngocis (explicitement ou non) de comportements. Nous n'avons sur les autres que le pouvoir qu'ils veulent bien nous accorder. Et les autres n'ont sur nous que celui que nous

acceptons de leur donner. Il existe un lien irréfutable entre pouvoir et coopération, entre pouvoir et change. L'auteur va jusqu'à dire "comme l'amour et la confiance, le pouvoir est inséparable de la relation travers laquelle il s'exerce." Le pouvoir se manifeste toujours dans le but d'obtenir quelque chose d'un tiers, personne ou institution. (Y compris dans sa forme perverse où le seul objectif devient d'engendrer la soumission en tant que telle.) Bien sûr, interviennent dans la relation le contexte, l'environnement, mais d'une façon générale le "subordonné", de quelque niveau qu'il soit, tendra à augmenter sa marge de liberté par rapport aux règles du jeu du système, et ce jusqu'à ce qu'il atteigne la limite qui mettrait en péril les ressources ou bénéfices que lui-même tire de l'organisation. Aussi, la règle a-t-elle pour fonction de soutenir le pouvoir, mais également d'en marquer les frontières, de le contenir. L'idéal tant de trouver un juste milieu entre arbitraire total et règles absolues. In medio stat virtus, quoi de neuf?! Reste que, de quelque façon qu'on s'y prenne, nous ne parviendrons jamais à définir de façon constante et inbranlable une logique des comportements humains, des schémas reproductibles et fiables universellement. Et c'est tant mieux, même si cela complique quelque peu la tâche des managers. De surcroît, notre époque tend à développer entre les organisations de tous types, une labilité des frontières qui complexifie encore les données d'analyse, puis de diagnostic. Le pouvoir et la règle est un livre dense, qui se répète parfois. Il est cependant possible de l'ouvrir n'importe quel chapitre et d'en faire son profit. Et que l'homme reste innombrable! -- Brigitte de Saint Martin -- -- Business Digest

Tout type d'organisation peut être l'objet d'une lecture organisationnelle. Cette lecture consiste à dévoiler et comprendre les mécanismes et les processus qui rendent possible l'action collective, quelle qu'elle soit. Mécanismes et processus assurent, au fil des événements et des situations, un minimum de coordination et d'ajustement entre les comportements des acteurs. Les cadres de l'action sociale sont aujourd'hui fragments, partiels et localisés. La stabilité qu'engendraient les logiques globales d'hier a cédé la place des ordres locaux et autonomes, ayant des dynamiques spécifiques. Il est dès lors nécessaire de mettre en place une méthodologie reconnaissant cette autonomie si on veut en saisir les modalités de fonctionnement. Le pouvoir n'est pas dissociable de la règle: il la génère automatiquement. Toute organisation, et quel que soit son degré de complexité, est toujours organisée autour de ces deux faces qui sont le pouvoir et la règle en tant qu'éléments co-substantiels. Cette double caractéristique autorise la stabilisation de l'univers complexe et instable propre au système "organisation". -- Idées clés, par Business Digest

Présentation de l'auteur Le pouvoir et la règle Le pouvoir et la règle sont inséparables. La règle sans pouvoir devient très vite une forme vide. Le pouvoir sans règle n'existe pas, car l'exercice du pouvoir est générateur de règles. Pouvoir et règle constituent ainsi les deux faces du phénomène "organisation" qui est omniprésent dans l'action collective, qu'elle prenne la forme d'un mouvement diffus et spontané ou celle d'une multinationale formalisée et rationalisée l'extrême. En stabilisant l'univers toujours complexe, fluctuant et potentiellement conflictuel de l'interaction sociale, il donne du sens et de la cohésion aux entreprises collectives des hommes. Erhard Friedberg Professeur émérite de sociologie Sciences Po, il a notamment publié au Seuil

L'Acteur et le Système (avec Michel Crozier, 1977).