**Cours N°5 : La place centrale des acteurs dans l’entreprise**

PRÉALABLE : qu’est-ce que la sociologie des entreprises ?

La sociologie des entreprises se définit comme la discipline scientifique dont **l’objet** est de comprendre et d’expliquer un acteur réel de la société informationnelle sous trois volets.

Cette réalité sociale, économique et politique qu’incarne l’entreprise est simultanément :

* Une unité de production de biens et de services qui s’est constituée dans le temps, dans le mouvement de l’histoire,

Exp :

* Une organisation qui abrite des acteurs, des dispositifs socio –techniques, des échanges, des règles et des contrats,
* Une institution assignée de responsabilités (citoyennes, sociales, éducatives), dans ses rapports à la société, et avec d’autres institutions (école, famille, culture, religion, etc.).

Pour des étudiants- COP, il est utile et précieux de se pencher sur le fonctionnement et la dynamique des entreprises d’aujourd’hui. Et ce pour trois motifs principaux.

* Le premier est relatif à la place centrale des acteurs ou des personnes dans le devenir des entreprises.
* Le second est relatif à la contribution originale des professionnels ingénieurs dans les nouvelles questions émergentes et dans les réponses à y apporter.
* Le troisième porte à l’endroit du raisonnement qui préside à la portée de la technologie, des relations de travail et de leur prise en compte dans la pratique professionnelle des ingénieurs qu’ils adviennent managers ou chefs de projets ou experts. Ceci nécessite une culture éprouvée en sciences humaines et sociales et des modes de compréhension robustes.

**La place centrale des acteurs dans l’entreprise**

De plus en plus de dirigeants et de chercheurs maintenant reconnaissent que la source critique de l'avantage compétitif souvent ne provient plus :

* de la conception ingénieuse du **meilleur produit**,
* de la **stratégie marketing,**
* de l'état de l'art de la **technologie à son sommet**,
* mais plutôt du fait **de l'acquisition**, **de la mobilisation**, **de l'encouragement** et de **l'intégration** des acteurs et de leurs ressources.

Il est essentiel de se recentrer sur les nouvelles formes émergentes d'organisation articulant :

* **la technologie,**
* **la gestion,**
* **la compétence,**

et ceci pour mieux relier la performance économique et la politique sociale.

La recherche en sciences sociales et les interventions de terrain (formation continue, consultation, études) nous montrent de façon continue le retour sur l’investissement substantiel qu’on obtient en gérant des personnes, en prenant en compte des acteurs.

Pour les personnes concernées, l’implication pour leur métier, l’intérêt au travail, l’espace d’autonomie prennent du sens car ces dimensions reposent sur une réciprocité. La relation d’emploi tissée sur le moyen et long terme est le fondement de l’engagement individuel, de la coopération et de l’efficacité professionnelle.

**Les transformations émergentes de l’entreprise et du travail**

L'essor sans précédent des activités tertiaires a provoqué un glissement du poids du secteur industriel vers celui des services. Ceci oblige à intégrer dans l'analyse et la formation :

* La recomposition de la "frontière organisationnelle",
* De revisiter les articulations entre la firme et ses environnements : les rapports inter- entreprises, les relations de sous-traitance, les districts industriels régionaux, les rapports globalisation /relocalisation.

Enfin se pose la question de la légitimité de l'entreprise au travers de ses logiques d'action et de sa direction : quelle part accorder aux actionnaires investisseurs financiers (shareholders) ? Et aux parties prenantes (stakeholders) tels les clients, fournisseurs, mandataires, sous –traitants, salariés, associations, collectivités locales, etc.? . .

Cette évolution est à relier aux transformations récentes en particulier la "financiarisation" et la politique industrielle de l'Etat. Quelles sont les implications de l'ouverture des marchés sur les entreprises, en particulier les marchés financiers ? Quel regard porter sur les nouvelles formes de "gouvernance" des entreprises ?

Enfin, il reste à examiner **les systèmes techniques nouveaux et les modèles productifs émergents**. On constate ainsi que l'on ne parle plus seulement de machines ou de systèmes techniques, mais de plus en plus de dispositifs, d'objets, d'artéfacts, d'interfaces, etc. Parallèlement, on s'intéresse aux concepteurs, aux **figures multiples de l'acteur** (client, utilisateur, usager, citoyen, consommateur, prescripteur), aux marchés que l'on fait remonter le plus en amont possible dans la chaîne de valeur.

Comment expliquer et intervenir sur ces évolutions ?

Le développement des TIC ne fait-il qu'étendre la mécanisation (ou encore l'industrialisation) du secteur tertiaire et sa taylorisation ou faut-il parallèlement y déceler des mutations des métiers, des compétences, des emplois, des modes de management, et sans oublier les modes de vie par la refonte des liens entre les usages domestiques et les usages professionnels ?

Comment concevoir et piloter des réseaux socio- techniques, fondés sur des flux, une gestion à distance (télétravail par exemple), une présence de l'utilisateur ?

**Des techniques à la démarche**

S’appuyer sur ses seules habiletés techniques et scientifiques pour asseoir sa légitimité et démontrer son efficacité ne suffit plus. Les approches techniques doivent s’accompagner d’une démarche prenant en compte la complexité des situations organisationnelles et l’imprévisibilité des activités. Le sens politique, la personnalité consistante, la vertu d’intégrité, le professionnalisme sont aujourd’hui des ressorts recherchés chez les personnes recrutées et qui aspirent à s’impliquer, à progresser, à garder leur estime de soi.

Dans le champ de la pratique professionnelle d’ingénierie, on reconnaît aujourd’hui **le principe d’une double compétence :** une compétence disciplinaire reliée à la maîtrise du savoir et de la méthode propre à la discipline d’une part, et, d’autre part, une compétence interpersonnelle reliée à l’exploitation du savoir et de la méthode dans l’interaction et en contexte concret.

Pour l’essentiel, les sciences humaines nous prouvent que votre action est d’autant plus précieuse que l’action de votre entourage en sort grandie.

En comprenant, en plaçant en avant des personnes et leur valeur, vous contribuer à accroître la qualité de l’ensemble et ainsi à un retour fructueux pour chacun des membres contributeurs. En comprenant les ressorts des rapports humains de travail dans une organisation, telle que l’entreprise, vous serez en mesure de mieux y intervenir – avec lucidité, pertinence, consistance et efficacité professionnelle. N’oubliez pas, chemin faisant, que la proposition inversée se vérifie aussi à vos dépends, et au dépens de votre entourage (équipe, entreprise)...!

À ce titre, en tant que futur Conducteurs, vous aurez à transformer en pratiques les leçons tirées de votre compréhension la plus fine et la plus juste du système social en cours de transformation!

De même, il vous importe de saisir les principes de management qui guident vos pratiques ordinaires en situation, afin de les améliorer par la réflexion sur l’action et sur les modèles gouvernant votre action.

On conduit comme on est, on ne conduit jamais par des idées ou des décrets. Le conducteur, en tant qu’acteur- clé du système, réussira d’abord dans la mesure où il aura repéré les lieux cruciaux du fonctionnement et de la transformation de son milieu d’action, dans la mesure où il aura pensé les logiques d’action à l’œuvre dans le contexte concret dans lequel il est inséré.

C’est parce qu’il aura développé son «**intelligence de la situation** » qu’il pourra accroître sa capacité d’agir. Comprendre la situation, c’est pour le responsable reconstituer les causes des phénomènes observés et donc les conduites des acteurs. Pour mieux les expliquer, il importe d’abord d’en reconstruire le sens profond. C’est en d’autres termes, ajouterons –nous, reconstruire les raisons qu’a l’acteur de les endosser.

Guy MINGUET

Département SHS, Sciences de l’Homme et de la Société

[https://pdfprof.com/DownloadPDFcate.php?pdf=https://web.imt-atlantique.fr/x-ssg/cv/minguet/supports-cours/Annee-courante/Syllabus.pdf&title=[PDF]%20sociologie%20des%20entreprises&url=https://pdfprof.com/PDF\_Documents\_Telecharger\_Gratuits\_PDF\_2.php?PDF=50938-PDF1-cours+de+sociologie+des+organisations+ppt&id=63422&titre](https://pdfprof.com/DownloadPDFcate.php?pdf=https://web.imt-atlantique.fr/x-ssg/cv/minguet/supports-cours/Annee-courante/Syllabus.pdf&title=%5bPDF%5d%20sociologie%20des%20entreprises&url=https://pdfprof.com/PDF_Documents_Telecharger_Gratuits_PDF_2.php?PDF=50938-PDF1-cours+de+sociologie+des+organisations+ppt&id=63422&titre)=