Fiche

L'étude d'une organisation commence par la distinction entre action individuelle et action collective organisée. Cette dernière suppose la constitution d'un groupe de personnes qui ont un objectif commun et qui s'organisent pour l'atteindre, dans une perspective de pérennité. L'action collective se justifie ainsi par une plus grande efficacité que l'action individuelle. Le passage de l'action collective à l'organisation implique son inscription dans un cadre juridique et dans une structure en général hiérarchisée.
L'organisation est étudiée en tant que processus dynamique de construction mais aussi en tant qu'entité à part en-tière dont il faut assurer le fonctionnement par la mobilisation de diverses ressources, la circulation des informa-tions, la définition et la coordination des actions de chacun, la prise de décision et la fixation de règles.

1. La distinction entre action individuelle et action collective

Une action humaine peut être individuelle ou collective

L'action individuelle n'implique qu'un **seul individu** qui, à travers une démarche personnelle, poursuit un **objectif propre**. Cette aventure solitaire implique des ressources, de fait, assez limitées, ce qui va entraver ses capacités à réaliser des actions ambitieuses (ex. : une coiffeuse à domicile).

L'action collective suppose la constitution d'un **groupe composé de plusieurs individus** partageant des **objectifs communs** et décidant d'agir ensemble pour les atteindre (ex. : créer une association sportive).

Le groupe bénéficie ainsi de ressources plus importantes, ce qui peut être nécessaire dans le cadre de certaines activités. En outre, en répartissant les tâches aux individus d'un groupe en fonction des aptitudes de chacun, l'action collective peut s'accomplir bien plus efficacement que si elle était individuelle.

Les contraintes de l'action collective organisée

Des problèmes particuliers peuvent apparaître lors de la mise en œuvre de l'action collective. Le travail collectif peut entraîner des problèmes de prise de décision, de répartition ou de coordination des tâches, mais également des conflits de personnes.

Bien que tourné vers un objectif commun, le groupe est composé d'individus avec également des objectifs propres. Les salariés et dirigeants d'une entreprise souhaitent collectivement la réussite et la pérennité de leur organisation. Toutefois, le salarié d'une entreprise, par exemple, voudra peut-être principalement faire carrière, alors qu'un autre voudra s'épanouir au travail et un dernier uniquement faire progresser son salaire.

De plus, les membres d'une organisation doivent parfois faire face à des décisions complexes. Malgré l'objectif commun qui les rassemble, il est courant d'avoir au sein d'un groupe des avis divergents. La conséquence pourrait être une moindre rapidité d'action et possiblement des tensions, voire des conflits entre les membres du groupe.

L'action collective organisée nécessite donc des règles, des procédures de prise de décisions, une répartition du pouvoir, mais aussi un « dirigeant » capable d'entraîner une équipe, au-delà des objectifs propres à chaque membre, vers le but commun du groupe.

2. Le passage de l'action collective à l'organisation

De l'action collective au groupe organisé

Une action collective est toujours portée par un groupe d'individus. Ce groupe peut ne pas être organisé (ex. : une foule).
On peut considérer qu'un groupe est organisé lorsque les individus qui le composent, afin d'atteindre leur objectif commun, hiérarchisent les tâches et les pouvoirs de décisions.

Du groupe organisé à l'organisation

Tous les groupes, même organisés, ne sont pas des organisations. Une organisation est, certes, un groupe organisé, mais cette qualification nécessite que le groupe s'inscrive dans la durée et réalise son action dans un cadre juridique.
La constitution d'une telle structure implique de mobiliser des ressources, définir et coordonner les actions de chacun, faire circuler l'information, prendre des décisions, fixer des règles.

Exercice n°1

Exercice n°2

3. Les ressources de l'organisation

Les ressources sont les moyens dont dispose l'organisation pour réaliser sa finalité. Elles sont limitées et différentes selon le type de l'organisation.
Les **ressources humaines** sont constituées des individus composant l'organisation ou participant à son activité afin de contribuer à la réalisation de ses objectifs. On trouve des bénévoles, des salariés, des fonctionnaires, des élus... selon l'organisation concernée.
Les **ressources financières** correspondent aux moyens mobilisés par l'organisation pour financer son fonctionnement ou ses investissements. Ces ressources peuvent être le fruit de l'impôt pour une collectivité territoriale, de dons pour une association...
Les **ressources matérielles et immatérielles** correspondent à l'ensemble des biens matériels (terrains, ordinateurs, véhicules...) et immatériels (recherche et développement, site Web, image de marque, brevet...) que possède l'organisation.
Une **ressource technologique** est donc un moyen soutenu par la technologie dans le but d'accomplir un objectif. Les ressources technologiques peuvent être tangibles (c'est le cas de l'ordinateur, de l'imprimante ou tout autre machine) ou intangibles (un système, une application virtuelle ou un logiciel).

4. Le cadre juridique

Le cadre juridique d'une organisation dépend du choix du **statut juridique**. Le statut juridique permet la reconnaissance légale de l'organisation en tant que personne morale et lui confère des droits et des obligations propres. Il existe de nombreux statuts juridiques selon le type d'organisation.
Les entreprises pourront ainsi avoir la forme d'une société [ex. : EURL (entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée), SARL (société à responsabilité limitée), SA (société anonyme)...] ; ou la forme d'une **entreprise individuelle**, comme la grande majorité des entreprises françaises.
Les associations doivent créer, sous le régime de la loi du 1er juillet 1901, un contrat d'association.
Les organisations publiques, quant à elles, peuvent exister sous diverses formes juridiques, selon leurs finalités ou leurs activités. Les administrations centrales d'État, les collectivités locales, la fonction publique hospitalière, les organismes paritaires de protection sociale... ont tous des statuts assez différents.

Exercice n°3

Exercice n°4

À retenir

- L'action collective se justifie par une plus grande efficacité que l'action individuelle. Des problèmes particuliers apparaissent cependant lors de la mise en œuvre de l'action collective : problèmes de prise de décision, de coordination des tâches et des activités, de conflits...
- L'action collective suppose la constitution d'un groupe organisé. Ce groupe, au sein duquel travail et pouvoir de décision sont répartis, est composé de personnes partageant des objectifs communs.
- Un groupe organisé n'est pas toujours une organisation. Cette caractérisation implique que le groupe organisé s'inscrive dans la durée et dans un cadre juridique.
- Au-delà de leur évidente disparité (entreprises, associations, structures publiques), les organisations se caractérisent toutes par la mobilisation de ressources humaines, financières, matérielles, immatérielles et technologiques.

© 2000-2025, Miscellane