**L’ECOLE NEO-CLASSIQUE**

Les tenants de cette école se situent dans une optique à la fois empiriques (actions opérationnelles et pratiques) et normatives (principes simples et valables pour toute organisation).

L’école néo-classique s’est développée grâce à l’apport de grands praticiens et leurs apports théoriques découlent des expériences vécues dans l’entreprise.
C’est un courant pragmatique dont la base théorique demeure très largement inspirée de l’école classique.
Ces principes sont :

* le but de l’entreprise est la maximisation du profit, c’est lui qui mesure l’efficience organisationnelle.
* Tous les autres objectifs restent subordonnés à l’accomplissement prioritaire celui-ci. Il y a donc pluralité d’objectifs.
* L’entreprise est le moteur principal de la richesse économique.
* Le management requiert des compétences particulières, des outils propres et des techniques distinctes.

Ce courant intègre quelque peu des aspects de l’école psychosociologique mais l’essentiel est que chaque individu lutte pour sa survie, les meilleurs accèdent à des postes clés, les moins performants sont éliminés.

L’école néoclassique a vu le jour avec le deuxième conflit mondial qui a frappé l’humanité, c’est une époque marquée par la constitution et la disparition des blocs politiques, puisque le monde est divisé en deux blocs principaux après la dissolution du pacte germano-soviétique et l’apparition du Japon comme une puissance mondiale avec l’accroissement progressif des mouvements d’indépendances des colonisations.

**A. Alfred P. Sloan(1875-1966)**

Industriel américain, est celui qui a mis en évidence les concepts des entreprises décentralisées et des structures multidivisionnelles.

Il a consacré sa carrière à General Motors dont il a fait la première société mondiale grâce à la décentralisation et en appliquant quatre principes simples :

1. La décentralisation coordonnée.
2. Les structures multidivisionnelles.
3. Le centre de profit.
4. Le contrôle de gestion par division : travail par budget.

 Il publie avant sa mort un ouvrage intitulé « my years with general motors » où il expose comment il a réussi en appliquant les principes de la décentralisation coordonnée. Il pense que la décentralisation procure initiative, responsabilité, efficacité et réduit considérablement le temps de réponse apporté à tout problème.
La condition de réussite est que la coordination se fasse par une circulation horizontale des informations.

**Encadré :**

|  |
| --- |
| Sloan est un praticien qui a proposé des principes pour réussir un processus de gestion sur la base de l’auteur de l’entreprise. |
| Dans le contexte des trente glorieuses, l’augmentation de la production au sein des entreprises pour répondre aux besoins de la clientèle, l’apparition du marché européen et le marché américain et la remontée du Japon avec un nouveau paysage socioculturel. L’entreprise peut produire plus et maximiser son profit d’où le passage de la centralisation à **la décentralisation du pouvoir** parce qu’on doit être le premier sur le marché et à cause de la lourdeur de la centralisation. |
| Le problème qui se pose c’est celui du contrôle de ces divisions loin géographiquement. |
| On doit alors contractualiser la délégation du pouvoir par le responsable de la société mère et le responsable de la division : on lui accorde une liberté mais toute en l’évaluant à la fin de l’année. |
| Cette décentralisation est coordonnée, ce qui est fait par une division est complémentaire de l’autre. Cependant, elle doit garder la politique générale de l’ensemble des entités. La clé de la réussite alors est la coordination. |
| La question qui se pose est la suivante : où se situe telle ou telle division ? au début ? à la fin ?  |
| Chaque division doit être considérée comme un centre autonome pour fixer le prix de cession interne : c’est la concurrence et la coordination. |
| En arrivant au contrôle de gestion, on se trouve devant un ensemble d’outils et de méthodes qui font l’objet de la comptabilité analytique. |
| A ce niveau là on pose la question : comment faire le contrôle à priori ? |
| Par la logique de la coordination avec la comptabilité analytique et prévisionnelle pur déterminer le coût de revient prévisionnel de chaque entité. |
| En principe, si on travaille avec une coordination intra, inter, division et société, on aboutira aux mêmes résultats.  |
| Il s’agit des structures multidivisionnelles qui font l’objet d’une fonction évoluée et des entités de production autonomes.  |

**B. Peter Drucker : 1909**

Consultant et professeur en management aux Etats-Unis, est considéré comme le théoricien du management le plus populaire. Ses œuvres se distinguent par leur portée pragmatique et opérationnelle pour les managers.

Il a conseillé de nombreux dirigeants de grandes entreprises américaines et s’est particulièrement intéressé aux fonctions de direction générale.
Selon lui l’équipe de direction doit :

* fixer la mission spécifique de l’organisation ce qui permet de déterminer des objectifs clairs et réalistes.
* Mettre en place une organisation de travail efficace, productive est satisfaisant pour le personnel.
* Prendre en compte des impacts sociaux de l’entreprise sur son environnement et des influences de celui-ci sur les orientations de l’organisation.

La recherche du profit n’est pas une fin en soi. Le profit est un effet de l’excellence du management. L’entreprise doit créer, maintenir et développer une clientèle. Les centres de profit sont la recherche - développement, le marketing.
L’entreprise est une institution créatrice de changement cherchant à satisfaire les gens de l’extérieur avant ceux de l’intérieur.

**C. Octave Gélinier : 1919**

Ingénieur et consultant français en management.

Il est l’un des fondateurs de la DPPO. La science des organisations doit reposer sur des principes clairs, simples et concrètement applicables. Le point fondamental du management de l’entreprise est la définition de sa politique générale à long terme. Réaliser des profits à long terme doit concorder avec une croissance à long terme ce qui suppose de supprimer les obstacles à l’accès au marché, au financement, à la capacité d’évolution de l’équipe dirigeante.
Ce qui lui semble primordial est l’adaptation de l’équipe dirigeante aux mutations technologiques, managériales, au temps. La politique générale doit s’accompagner d’objectifs quantitatifs et datés. Les objectifs vont permettre de déléguer l’autorité, de définir des responsabilités, d’intégrer des services, de définir la structure adéquate, de superviser, de motiver les hommes. Les objectifs sont ensuite complétés par des programmes et des budgets. Les déterminants de la compétitivité selon Gélinier sont :

* l’innovation permanente.
* La pression concurrentielle forte.
* La poursuite d’objectifs d’utilité sociale à l’extérieur et à l’intérieur de l’entreprise.