# Module 2 : Développer son acuité à analyser une organisation - Repères pour le changement

Ce module présente les différentes typologies d'organisations ainsi que les variables qui les constituent. Organisation de la compétence, organisation du pouvoir,…

Pour chacune d'elles, des conditions de changements sont proposées. Des exemples d'accompagnement de changements sont proposés par le formateur.
Les situations apportées par les stagiaires sont également traitées. Le modèle de H. Mintzberg (théorie des configurations, structure et pouvoir) sera essentiellement utilisé.

## Prochaine session

**SYSB125** - Tarif particulier/non-marchand:: 1,170 €, Tarif entreprise:: 1,755 €
• 10/03/2025
• 11/03/2025
• 07/04/2025
• 08/04/2025
• 12/05/2025
• 13/05/2025

## Objectifs

**Comprendre le sens et la structure d'une organisation**

• Définir son intention stratégique qui va déterminer les objectifs stratégiques de l'organisation.
• Identifier les orientations stratégiques d'une organisation.
• Percevoir les éléments de l'environnement pour en saisir les caractéristiques.

**Identifier les capacités stratégiques d'une organisation**

• Cartographier les compétences techniques et comportementales d'un système pour en analyser les forces et faiblesses.
• Etudier les ressources de l'organisation pour en évaluer l'équilibre.
• Assimiler les différentes typologies de structure.
• Définir la notion de structure selon Mintzberg pour identifier l'organisation du travail.
• Comprendre la fonction du sommet hiérarchique pour en comprendre son rôle et ses orientations.
• Définir la ligne hiérarchique.
• Identifier la composition du centre opérationnel.
• Intégrer les forces de l'organisation de Mintzberg pour dessiner la structure d'une organisation.
• Identifier les différentes formes d'une organisation pour en saisir les caractéristiques.

**Comprendre les modalités d'exercice du pouvoir dans une organisation**

• Définir le pouvoir dans les organisations pour en saisir les enjeux.
• Identifier les systèmes d'intégrations d'influence pour en déterminer l'impact sur l'organisation.
• Analyser les buts pour identifier les jeux d'influences.

**Appréhender le processus de construction d'une stratégie**

• Comprendre les différentes approches de la conception d'une stratégie pour définir ses modalités.
• Intégration de l'approche de l'école de la planification, de l'apprentissage, culturelle et entrepreneuriale pour saisir la configuration stratégique.
• Elaborer un outil d'exploration et d'analyse systémique organisationnelle en vue de cartographier l'organisation.

## Contenu

Nous vous proposons dans cette formation différentes grilles d'analyse vous permettant de comprendre le fonctionnement des organisations.

La première grille d'analyse est celle de **Mintzberg** qui ouvre les portes de la structure d'une organisation, ses découpages mais aussi l'environnement, les buts et le pouvoir dans les structures.

Vous pourrez ainsi identifier des dysfonctionnements structurels afin de proposer des recommandations d'amélioration.

La grille suivante est celle de **Michel Crozier** (analyse stratégique) qui insiste sur les jeux de pouvoir au sein des organisations : comment les détecter et y remédier quand c'est possible.

Nous verrons ensuite les outils systémiques développés par l'**Ecole de Palo Alto** : une méthode complète pour traiter des relations humaines et de leurs problématiques et un approfondissement des concepts vus lors du module 1.

Enfin, nous étudierons la **théorie organisationnelle de Berne** (TOB) qui nous permet de comprendre en particulier ce qui se joue à la frontière des organisations.

Ces grilles seront illustrées de façon vivante par des cas concrets et l'analyse des organisations des participants. Elles serviront à identifier les problématiques organisationnelles et à proposer des recommandations d'intervention. Deux études de cas seront proposées pour conclure la formation et intégrer les nouveaux concepts.

## Méthodologie

Notre approche pédagogique articule des temps de présentations des outils et des exercices pratiques. La formation est donc essentiellement active voire ludique. Notre moteur : il n'y a pas de connaissance sans expérimentation !

Les participant.e.s sont invité.e.s à compléter le formulaire de pré-évaluation avant le début de la formation et le questionnaire d'évaluation en fin de formation qui leur permettra de s'auto-évaluer et de définir un plan d'action individuel.

L'évaluation est continue et les formateurs.trices alimentent les participant.e.s de leurs observations et des retours constructifs visant l'amélioration constante et l'intégration optimale des apprentissages.

## Prérequis

Le module 1 est un prérequis pour ce module. Si vous avez suivi une formation en systémique dans un autre organisme, l'admission à la formation est conditionnée par un entretien téléphonique préalable. Les équivalences de niveaux ne sont pas automatiques et votre admission dépend du programme et des contenus que vous avez abordé dans un autre institut. Merci de le spécifier lors de votre inscription.