



- Formation
- Conseil
- Coaching

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

SYSB121 - Prix (particuliers/non-marchands): 1,170 €, Prix (entreprises): 1,755 €

- 01/04/2021
- 02/04/2021
- 06/05/2021
- 07/05/2021
- 03/06/2021
- 04/06/2021





- Formation
- Conseil
- Coaching

Objectifs

L'approche systémique des organisations se propose de comprendre ces "équilibres", ces lois qui déterminent ce que sont nos organisations, les conditions de changement et ce qu'elles sont et ne seront jamais. Toute opération de changement, de reconfiguration, de modification des pouvoirs internes ou de la structure suppose une aptitude d'analyse que nous nous proposons d'affiner.

Voyager au pays de ces organisations, en comprendre les règles et donner du sens à des apparentes incohérences, tel sera le propos de la formation. La dimension « analyse » sera dominante mais n'exclura pas des présentations de stratégies de changement. Il s'adresse aux **dirigeants, responsables des ressources humaines et de développement des organisations, consultants internes ou externes, coachs, consultants-formateurs ...**

Les contenus font essentiellement référence à Mintzberg dont la modélisation reste une référence en analyse des organisations. D'autres sources sont travaillées: Morin, Pichault, Boltanski, Balta.

1. Les configurations de structure et l'environnement

Comment concevoir un poste de travail et le découpage des départements? Comment, ensuite mettre du lien et de la cohérence là où des découpages ont été opérés? La structure est l'ensemble des initiatives qui répondent à ces deux nécessités: séparer et réunir. Les principes de base de la construction d'une structure seront passés en revues ainsi que les mécanismes de coordination et de liaison.

Contenu :

- Modalités de « découpage » dans l'organisation, l'organisation des départements
- Travail spécialisé et polyvalence dans les postes de travail, formalisation
- Impact sur le pouvoir
- Mécanismes de coordination et de liaison au sein de l'organisation
- Configurations mécanistes et entrepreneuriales
- Les organisations virtuelles et en réseaux
- Adaptation de la structure à son environnement
- Analyse de cas

2. L'organisation de la compétence

Pour certaines organisations, le **cur** de leur talent est une compétence critique. Elles accueillent donc des professionnels dont le niveau élevé de qualification est un facteur critique de succès pour leur développement. La gouvernance en sera impactée. L'équilibre des pouvoirs en est modifié.





- Formation
- Conseil
- Coaching

Contenu :

- Qu'est-ce que la compétence et en quoi peut-elle constituer un facteur critique ?
- L'apprentissage organisationnel et le pilotage de la compétence
- Le pilotage des organisations disposants de travailleurs « autonomes ». Les stratégies gagnantes
- Le travail par projets et les organisations innovantes
- Les stratégies de changement propre aux configurations professionnelles

3. L'organisation et le pouvoir. La gouvernance

Pour certaines organisations, le pouvoir est le thème central. Des modalités très participatives aux modalités plus centralisées, divers schémas de gouvernances s'envisagent. La notion de pouvoir sera explorée tant pour ce qui est de l'environnement que pour ce qui est de l'interne.

Contenu :

- Le pouvoir dans les organisations
- La légitimité
- Les buts qui traversent l'organisation : des buts de mission aux buts personnels
- La composition et le rôle des conseils d'administration
- Grille d'analyse stratégique. Cartographie des enjeux et des stratégies des acteurs
- Les organisations idéologiques, déterminées par des valeurs fortes
- Le pilotage des organisations « fracturées » par des enjeux
- Les manières d'envisager un plan stratégique, une vision
- Analyse de cas

4. Modalités de gestion des ressources humaines suivant les types de configurations des organisations

Il n'y a pas de « bon modèle » de GRH. Chacune des organisations dispose de sa propre modalité qui présente des avantages et des limites. Ce sous-module présente aussi une synthèse des configurations organisationnelles et propose de les accueillir comme des forces qui transforment l'organisation pour leur donner un équilibre temporaire. Nous examinerons les impacts de chacune de ces forces et leurs effets l'une sur l'autre





- Formation
- Conseil
- Coaching

Formation

N° de référence : SYSB

Contenu :

- Les facteurs qui différencient les modèles de GRH dans les organisations
- Les caractéristiques de chacun des modèles de GRH
- Synthèse des forces (mécanistes, professionnelles, idéologiques...)
- Présentations des équilibres possibles
- Management d'un changement d'équilibre
- Analyse de cas

Prérequis

Le module 1 est un prérequis pour ce module

