

THÉORIES DES ORGANISATIONS

 Niveau d'étude
BAC +5

 ECTS
3 crédits

 Composante
EDS - Institut
d'administration
économique
et sociale
(IAES)

 Volume
horaire
15h

 Période de
l'année
Automne

plugin.odf:CONTENT_PROGRAM_TAB01_TITLE

Description

L'objectif du cours est de donner des outils (concepts, méthodes, situations de référence) pour comprendre, analyser et intervenir sur le fonctionnement des organisations. Il est organisé en 5 séances:

- *Séance 1 et 2 (Camille Chaserant, économie)* : Histoire et concepts de la théorie des organisations

L'objectif de ces séances est d'établir un panorama des principales approches de l'organisation en présentant leurs concepts fondamentaux, leurs grilles d'analyse et les outils concrets d'analyse du fonctionnement des organisations qu'elles proposent. Ces outils permettent au praticien de comprendre dans quel type d'organisation il opère, quels sont les risques de dysfonctionnements et les modes de management les plus appropriés.

- *Séance 3 (Nathalie Magne, économie)* : Les SCOP, organisations productives démocratiques

Afin d'appréhender la diversité des formes d'organisation productives, nous nous pencherons sur le cas des coopératives de production (SCOP). Nous verrons en quoi leurs statuts et leurs pratiques en font des organisations porteuses d'un double projet : économique et sociopolitique. Ce focus sur les SCOP sera aussi l'occasion de préciser certaines spécificités des organisations de l'économie sociale et solidaire

- *Séance 4 (Valérie Neveu, gestion)* : Comportement organisationnel- attitudes et comportements des individus dans les organisations

L'objectif de la séance est de proposer une introduction à l'étude du comportement organisationnel. En mobilisant les sources multiples de ce champ disciplinaire (sociologie, économie, psychologie sociale et organisationnelle), il s'agit de comprendre comment s'articulent les mécanismes à l'œuvre dans une organisation à différents niveaux (individuel, groupe, organisationnel). Cela suppose d'étudier les ressorts et l'impact sur l'organisation (équipe et entreprise) des attitudes et

comportements des individus (engagement individuel, satisfaction et motivation au travail, perceptions de justice au sein de l'équipe de travail notamment, comportements de retrait).

• *Séance 5(DelphineHouchard, psychologie sociale) : Le changement dans les organisations, sa nature et ses implications*

Le changement est abordé sous l'angle des constructions des représentations : élaboration d'un modèle opérationnel de cristallisation, décristallisation, recristallisation. Pour comprendre notre manière d'intégrer notre environnement, nous abordons la construction cognitive de nos représentations, la plasticité ou encore la malléabilité de notre cerveau face à des situations de changement, quelles qu'elles soient. Pour cela, un diagnostic personnel de notre capacité à changer peut être élaboré. Il s'agit de prendre conscience des différences, dissonances et résistances cognitives dans l'appréhension du changement afin de mettre en place les solutions les plus appropriées. Nous étudierons des cas d'organisations ayant dû faire face à des restructurations aussi bien structurelles et/ou managériales (passage de modèles pyramidaux à des modèles matriciels voire à des modèles libérés). En dehors du diagnostic de ce qui doit être fait, la diffusion de l'information, l'accompagnement de l'humain, les actions mises en place, et donc, au final, l'élaboration d'un plan d'action doivent être au cœur du dispositif du changement.