

MODELE D'ANALYSE DE L'ORGANISATION

NIVEAUX DE L'ORGANISATION¹	ACTEURS CONCERNES	OBJETS²	CONTENUS TRAITES	DOCUMENTS CONCERNES
Politique	Citoyens, groupes de pression, investisseurs, conseils d'administration, etc.	Identité (Qui nous sommes, ce que nous voulons, pour quoi existons nous)	Culture/mission/image de l'organisation, structures juridiques, but lucratif ou non, public-cible, « start-up »/entreprise « sociale », indépendance/appartenance à une communauté spécifique, etc.	Sigle, logo, raison sociale, symbole, constitution (p.e. fédérale ou cantonale), charte d'entreprise, statuts, organes, etc.
Stratégique	Direction élargie, top-management	Valeurs, croyances (Ce que nous croyons, pourquoi nous le faisons)	Style de management (x,y), place de l'homme au travail, rôle de l'entreprise dans la société, importance de la qualité, de la santé et de la sécurité au travail, de la préservation de l'environnement, etc.	Organigramme, loi, démarche intégrée (ISO 9000, 14000, TQM, MSST-solution de branches, etc.), profession de foi, contrat social, code de conduite, etc.
Fonctionnel	Cadres intermédiaires, chefs de secteur, contremaîtres, etc.	Stratégies (Comment nous le réalisons)	Démarche de gestion intégrée, ressources, moyens, gestion prévisionnelle des ressources humaines-techniques-financières, etc.	Règlement, ordonnance, recueil de procédures, description de fonction, cahier des tâches, procédure d'évaluation, plan de carrière/de formation, objectifs annuels, etc.
Opérationnel	Collaborateurs	Comportements (Ce que nous faisons)	Mise en œuvre concrète, actions/faits (définis en terme de temps et d'espace), réalisations, productions, résultats, etc.	Procès-verbaux de situation, de décision, de séance, statistiques, rapport annuel, protocole de production, rapport d'intervention, formulaire d'évaluation, etc.

¹ Selon J.-P. Thommen, « Introduction à la gestion d'entreprise », Ed. Versus, Zurich, 1994

² Selon G. Bateson, « Une écologie de l'esprit - vol. I », Ed. du Seuil, Paris, 1977

