

# SOMMAIRE

Remerciements .....	7
Préface .....	13
Introduction.....	15
<b>CHAPITRE 1 - L'ORGANISATION : UNE ENTITÉ ÉCONOMIQUE ET SOCIALE.....</b>	<b>19</b>
Connexion entre les domaines économiques, sociaux et psychologiques .....	20
Une organisation baignée dans plusieurs dimensions.....	20
Influence systémique et analytique .....	21
L'organisation économique.....	23
L'organisation : produire pour pallier un manque dans l'environnement....	23
L'organisation : un versant commercial pour assurer une trésorerie positive.....	24
L'organisation : une construction pour l'avenir.....	25
L'organisation induit un impact économique. ....	27
L'organisation sociale et psychologique .....	28
L'organisation : une entité dynamique en contexte .....	29
L'organisation : une entité en constante interaction.....	30
L'organisation : pourvoyeuse de compétences internes et externes .....	33
L'organisation : un révélateur des dynamiques sociales.....	35
<b>CHAPITRE 2 - LES MODÈLES D'INFLUENCE.....</b>	<b>39</b>
Éric Berne et sa théorie organisationnelle.....	40
Éric Berne et l'analyse transactionnelle .....	40

La théorie des groupes et organisations (ou théorie organisationnelle de Berne).....	56
Les niveaux logiques de la pensée .....	68
La PNL et la systémie .....	68
Les niveaux logiques de la pensée.....	69
Les niveaux logiques appliqués à l'organisation.....	72
La psychosociologie et le modèle psychanalytique.....	74
L'homo-psycho-socio-economicus.....	74
Les besoins fondamentaux .....	74
Les indicateurs psychosociologiques de croissance .....	75
Les types et systèmes de personnalités sociales .....	76
<b>CHAPITRE 3 - LES STADES DE DÉVELOPPEMENT DE L'ORGANISATION.....</b>	<b>81</b>
Les besoins psychologiques de l'organisation .....	82
Les 3 besoins fondamentaux (structure–stimulation–reconnaissance) ...	84
Assurer la QVT dans l'entreprise .....	91
Les stades de développement de l'organisation .....	92
La structuration (s'inscrire dans l'espace).....	93
Le déploiement (s'inscrire dans le temps).....	95
La stabilité (s'inscrire dans la culture).....	97
La succession des cycles (graphique temps/niveau de production).....	100
Structuration d'une organisation.....	102
L'idée/la vision.....	102
L'activité/la production.....	103
La promotion de l'activité .....	104
Le support aux fonctions de production et de promotion .....	105
Les stades de développement vus avec la croissance des États du Moi ...	108
Structuration de l'organisation : début du stade.....	109
Structuration de l'organisation : évolution de stade .....	110
Déploiement de l'organisation : début de stade.....	112
Déploiement de l'organisation : évolution de stade.....	114
Stabilisation de l'organisation : début de stade.....	116
Stabilisation de l'organisation : évolution de stade .....	117

<b>CHAPITRE 4 - LE MODÈLE DIAGNOSTIC ORGANISATIONNEL LEO</b> .....	121
Le modèle diagnostique LEO .....	122
Les origines du modèle .....	122
Constat empirique des organisations (écueils structurels/fonctionnels)...	123
Critères de réussite des entreprises .....	123
Les 4 pôles structurels .....	124
La dynamique de l'organisation (fonctionnelle).....	126
L'organisation structurelle vue par le modèle LEO .....	127
Les 4 axes ou fonctions d'une organisation .....	127
Le leadership et ses sous-segments.....	133
La fonction commerciale et ses sous-segments .....	134
La fonction de production et ses sous-segments.....	136
Les affaires internes et ses sous-segments.....	137
La communication entre les pôles.....	138
Cas particulier : l'administration .....	141
L'organisation fonctionnelle vue par le modèle LEO .....	142
Les flux dans l'organisation.....	142
Les 6 types de personnalité sociale .....	143
Le type LOGIQUE .....	146
Le type SOCIAL .....	148
Le type TRADITIONNEL .....	150
Le type CONCEPTUEL .....	152
Le type CRÉATIF (ou RÉACTIF) .....	155
Le type ADAPTATIF .....	157
Le profil social d'une organisation.....	159
Les axes préférentiels selon la dynamique .....	161
 <b>CHAPITRE 5 - LES PRÉCAUTIONS D'USAGE QUANT À L'OBSERVATION DES PROCESSUS ORGANISATIONNELS</b> .....	 171
L'observation : un acte interventionniste .....	172
Quand nos comportements et nos attitudes perturbent l'observation .....	173
L'intention derrière l'observation.....	175
Choisir le spectre d'observation pertinent .....	176

Conclusion.....	181
Annexes.....	183
Liste des illustrations .....	231
Liste des fiches pratiques .....	233
Bibliographie.....	235
À propos de l'auteur .....	237