

## FINALITÉS DU COURS PSY 6717

### **Philosophiquement (*the art of thinking*)**

- S'imprégner de l'approche **psychologique** en diagnostic organisationnel, i.e., en amalgamant les représentations qu'ont les acteurs de la situation organisationnelle et les indicateurs confirmatoires issus du milieu organisationnel
- Structurer les informations stratégiques précédentes en fonction de la ou des théorie(s) de l'organisation appropriée(s)

### **Conceptuellement et opérationnellement (*the art of doing*)**

- Maîtriser le processus générique de tout diagnostic
  - Définir la nature du diagnostic, concevoir ce qu'est un problème, identifier l'information pertinente
- Maîtriser un cadre conceptuel et son incarnation instrumentale en diagnostic organisationnel et se familiariser avec les cinq autres.
  - selon chacune des représentations et théories de l'organisation
  - en regard de la VD (l'efficacité), des VI (les déterminants), des VMed (les variables médiatrices), des VMod (les variables modératrices) que propose chacune des représentations et théories de l'organisation.

## 2. LES OBJECTIFS

Le cours PSY 6717, diagnostiquer l'organisation, vise à rendre **les doctorant(e)s capables de**:

### DIMENSIONS STRUCTURELLE ET PROCESSUELLE DU DIAGNOSTIC....

- Conceptualiser la structure, la dynamique et les embûches du diagnostic**
- Extraire l'information diagnostique pertinente de sources verbale ou écrite**

### ...APPLIQUÉES AU NIVEAU ORGANISATIONNEL

#### **Décrire la structure et le fonctionnement psychosocial des organisations**

- Effectuer un diagnostic de l'efficacité organisationnelle (VD) selon les volets : Performance économique, Valeur des personnels, Pérennité, Légitimité
- Inférer les causes (VI et VMed) et les solutions (en tenant compte de certaines VMod) selon les modèles : Mécaniste, Psychosocial, Politique, Symbolique / Culturel, Systémique/ de contingence, de l'Organisation Apprenante

## 3. la méthode pédagogique

La méthode pédagogique s'inspire de l'apprentissage systémique où chaque concept clé est abordé au plan expérientiel, observationnel, théorique et, au choix du doctorant, en expérimentation active.

## 4. La méthode d'évaluation

Le doctorant est évalué sur ses expérimentations actives. Il a à choisir entre divers TP dont la valeur oscille entre 10% et 70% des points. Il doit s'assurer que les TP choisis cumulent en bout de ligne entre 95% et 105% des points.

## 5. Bibliographie

- Brassard A. (1996). *Conceptions des organisations et de la gestion*. Montréal: Éditions Nouvelles. 2-921696-18-5 Non-disponible
- Harrison M I (1994). *Diagnosing organizations: methods, models and processes*. London: Sage, 2e ed. 0-8039-5645-2 Non-disponible
- Howard A. (1994). *Diagnosis for organizational change: methods and models*. New York: The Guilford Press. **0-89862-480-0 Suggéré**
- Morgan G. (1999). *Images de l'organisation*. Bruxelles : De Boeck Supérieur. **2-7637-75713 Suggéré**
- Morin E., Savoie A. & Beaudin G. (1994). *L'efficacité de l'organisation*. Montréal : Gaëtan Morin. 2-89105-541-1 Non-disponible
- Rouleau, L. (2007). *Théories des organisations : Approches classiques, contemporaines et de l'avant-garde*. Montréal : P.U.Q. **978-2-7605-1462-1 Suggéré**

**Session 01- Introduction**

**08 jan**

- (15) Présentation mutuelle
- (15) Inventaire des préoccupations à l'égard du diagnostic en milieu organisationnel
- (40) Atelier **TP #1 (solo) 5%**: (solo): *Étude de cas "Qu'est-ce qui ne va pas?" (6p).*  
*Remise à la plénière qui suit.*
- (65) Plénière: Présentation et étude comparative des rapports de chacun(e)
- (20) pause-santé
- (20) Présentation du syllabus, discussion et contrat psychologique
- (05) Directives pour le **TP #2 (solo) 10%**: *Étude du cas "Le moulin à papier"*. **Dépôt à la session 2.**

**Session 02- Qu'est-ce que le diagnostic?**

**15 jan**

*Remise du TP #2 «Le moulin à papier»*

- (40) Retour sur le TP #2 : Inventaire des divergences et inférences lors de l'identification de problème
- (20) Atelier en équipe (trio): Qu'est-ce que le diagnostic?
- (20) Plénière
- (20) Pause-santé
- (75) Conférence: le diagnostic et le diagnostic organisationnel: (sa place dans le D.O., sa définition, ses fondements, les conditions essentielles de son existence, son opérationnalité, des illustrations)
- (05) Directives pour le **TP #3 (solo) 15%**: *Étude du cas "S.S. Cowrie"*. **Dépôt à la session 3.**

*Lecture subséquente:*

- Savoie A. *Problématique de l'évaluation, modèle general du diagnostic, définition du diagnostic (4 p)*
- M.I. Harrison: *Diagnosis: approaches and methods. (22p);*
- Walton, E. & Nadler, D.A. *Diagnosis for organization design, 85-105 In Howard, A. (1994). Diagnosis for organizational change: methods and models. New York: The Guilford Press (11p);*
- G. Dusseault: *Le cas S.S. Cowrie (9 p.)*

**Session 03- L'efficacité organisationnelle : une proposition axiomatique et opérationnelle** **22 jan**

*Remise du TP #3 «S.S. Cowrie»*

- (60) Retour sur le TP #3: Élocutions des divergences et inférences lors du processus diagnostique
- (30) Atelier : L'efficacité organisationnelle, c'est quoi?
- (35) Animation: les conceptions économique, sociale de l'efficacité organisationnelle
- (20) Pause-santé
- (35) Animation: les conceptions systémique et écologique de l'efficacité organisationnelle
- (30) Conférence : l'arbitrage politique
- (05) Directives du **TP #4 OBLIGATOIRE (duo ou trio) 15%**. À partir des connaissances acquises, évaluez la valeur d'un instrument censé mesurer l'efficacité organisationnelle. **Remise et présentation : session 12.**
- (05) Directives du **TP #6 OBLIGATOIRE (duo ou trio) 40%**. Choix d'une l'approche théorético-conceptuelle en diagnostic organisationnel. **Remise du texte à la session 6, présentation lors des sessions 6 à 11.**

**Mécaniste.** Session 6 (Équipe A, Noms \_\_\_\_\_ André \_\_\_\_\_)

**Psychosociale.** Session 7 (Équipe B, Noms \_\_\_\_\_)

**Politique.** Session 8 (Équipe C, Noms \_\_\_\_\_)

**Symbolique/Culturelle.** Session 9 (Équipe D, Noms \_\_\_\_\_ CCCCC \_\_\_\_\_)

**Systémique/Contingence.** Session 10 (Équipe E, Noms \_\_\_\_\_ Frédérique \_\_\_\_\_)

**Organisation Apprenante.** Session 11 (Équipe F, Noms \_\_\_\_\_ Mathieu \_\_\_\_\_)

*Lecture subséquente:*

- Morin E., Savoie A. & Beaudin G.(1994). *L'efficacité de l'organisation. Montréal: Gaëtan Morin, 1-71;73-134*
- Savoie A. & Morin E.(2002). *Représentations de l'efficacité organisationnelle: développements récents (15p).*
- Morin,Savoie et Beaudin. *L'efficacité organisationnelle: mesures (10p.)*
- Savoie et Brunet; Morin, Savoie et Beaudin : *Critères d'efficacité (2 p.)*

**Session 04- L'habitat où s'exerce le diagnostic : l'organisation**

**29 jan**

- 70 min Conférence: les composantes et dynamiques de l'organisation
- 20 min Pause-santé
- 85 min Conférence: les composantes et dynamiques de l'organisation
- (05) Directives du **TP #4 OBLIGATOIRE (duo ou trio) 15%**. *L'usine General Motors à Lordstown.* Remise et présentation en fonction de la présentation du TP#5.

Lecture subséquente:

- Savoie A. *la conception psycho-sociale de l'organisation* (62p).
- Maillet L. (1988). *L'usine General Motors à Lordstown*

**Session 05: Comment et quoi traiter dans l'information présente ?**

**05 fév**

- (40) Conférence: Grille de classement de l'information indispensable et omniprésente
- (45) Atelier: classement de l'information verbale issue d'un *focus group*
- (15) Pause santé
- (70) Plénière: Inventaire des divergences et inférences lors du processus de classification

Lecture subséquente:

- A. Savoie (1989): *Le cas: Banque Québécoise* (10 p).

Congé de l'Action de grâce lundi le 14 octobre. Congé de l'Action de grâce lundi le 14 octobre  
Semaine d'activités libres du 21 au 27 octobre. Semaine d'activités libres du 21 au 27 octobre.

**Session 06: Les modèle mécaniste explicatif de l'EO**

**12 fév**

- 90 min Présentation du **modèle mécaniste** par l'équipe A (TP #5).
- 20 min Pause-santé
- 30 min Diagnostic par l'équipe A du cas Lordstown selon l'approche mécaniste (TP #4)
- 40 min Conférence: le modèle mécaniste de diagnostic

Lecture subséquente:

- Brunet et savoie (1992). *Illustration d'un diagnostic mécaniste: Une municipalité en mutation* (27 p).
- Brassard A. (1996). *Chap. 1, Naissance et développement de la conception mécaniste; Chap. 2, Conception mécaniste*
- Morgan G. (1989). *Chap. 2, L'organisation vue comme une machine*

**Références (à venir)**

**Session 07: Le modèle psychosocial explicatif de l'EO**

**19 fév**

- 90 min Présentation du **modèle psychosocial** par l'équipe B (TP #5).
- 20 min Pause-santé
- 30 min Diagnostic par l'équipe B du cas Lordstown selon l'approche psychosociale (TP #4)
- 40 min Conférence: le modèle psychosociale de diagnostic

Lecture subséquente:

- Brassard A. (1996). *Chap. 3, Émergence et développement de la conception centrée sur les besoins humains*
- Brassard A. (1996). *Chap. 4, Conception centrée sur les besoins humains*

**Références (à venir)**

**Session 08: Le modèle culturel explicatif de l'EO**

**26 fév**

- 90 min Présentation du **modèle culturel** par l'équipe C (TP #5).
- 20 min Pause-santé
- 30 min Diagnostic par l'équipe C du cas Lordstown selon l'approche culturelle (TP #4)
- 40 min Conférence: le modèle culturel de diagnostic

Lecture subséquente:

- Rogers, R.W. & Byham, W.C. *Diagnosing organization cultures for realignment*, (22 p). In A. Howard (1994). *Diagnosis for organizational change*.
- Morgan G. (1989). *Chap. 5, L'organisation vue comme une culture*

**Références (à venir)**

**Période d'activités libres 29 fév-4 mar**

**Période d'activités libres 29 fév-4 mar**

**Session 09: Le modèle politique explicatif de l'EO**

**11 mar**

- 90 min Présentation du **modèle politique** par l'équipe D (TP #5).

- 20 min Pause-santé  
 30 min Diagnostic par l'équipe D du cas Lordstown selon l'approche politique (TP #4)  
 40 min Conférence: le modèle politique de diagnostic  
*Lecture subséquente:*  
 • Morgan G. (1989). Chap 6, *L'organisation vue comme un système politique*  
**Références (à venir)**

**Session 10: Le modèle systémique/de contingence explicatif de l'EO**

**18 mar**

- (90) Présentation du **modèle de contingence** par l'équipe E (TP #5).  
 (20) Pause santé  
 (30) Diagnostic par l'équipe E du cas Lordstown selon l'approche de contingence (TP #4)  
 (40) Conférence: le modèle systémique/de contingence en diagnostic  
*Lecture subséquente:*  
 •Brassard A. chap 5, *Développement de la conception situationnelle et ses divers courants*  
 •Brassard A. chap 6, *Conception situationnelle*  
 Morgan G. (1989). Chap 3, *L'organisation vue comme un organisme*  
**Références (à venir)**

**Congé pascal 25-28 mars Congé pascal 25-28 mars Congé pascal 25-28 mars**

**Session 11: Le modèle de l'organisation apprenante explicatif de l'EO**

**01 avr**

- 90 min Présentation du **modèle de l'organisation apprenante** par l'équipe F (TP #5).  
 20 min Pause-santé  
 30 min Diagnostic par l'équipe F du cas Lordstown selon l'approche de l'organisation apprenante (TP #4)  
 60 min Conférence: le modèle politique de diagnostic  
*Lecture subséquente:*  
 •Morgan G. (1989). Chap 4, *L'organisation vue comme un cerveau*  
**Références (à venir)**

**Session 12: Le diagnostic systémique et les autres approches en émergence**

**08 avr**

- Lecture préalable:*  
 •Burke, W.W. *Diagnostic models for organizational development*, 53-84 (15p)  
 Howard, A. *Toward integrated organizational diagnosis*, 267-288 3 *représentations de l'organisation et diagnostic intégré* In Howard, A. (1994). *Diagnosis for organizational change: methods and models*. New york: The Guilford Press (29p + 19p)  
 •Dennison, M.I.: *Using the open system model* (13p).  
 •Rouleau, L. (2007). *Théories des organisations : approches classiques, contemporaines et de l'avant-garde*  
 •Weisbor, M.R.: *Organizational diagnosis, six places to look for trouble with or without a theory* (12p)  
**Références**

- 80 min Remise et présentation des TP #4 et #7 (le cas échéant)  
 20 min Pause-santé  
 80 min Un modèle systémique de diagnostic organisationnel

**Session 13: Examen final et évaluation**

**15 avr**

- 120 min Examen par questions à choix multiple (correction contingente) et à développement.  
 20 min Pause-santé  
 30 min Évaluation du cours PSY 6717 et propositions d'amélioration

**Tableau récapitulatif des TPs et examen**

--

**TP #1 (solo) : Étude de cas “Qu’est-ce qui ne va pas” 5% des points**

Identifiez le problème ou les problèmes (dans ce cas, mettez les en ordre d’importance) qui existe(nt) à l’école St-Patrice. Remise à la session 1

**TP #2 (solo) : Étude de cas “Le moulin à papier” 10% des points**

Identifiez le problème ou les problèmes (dans ce cas, mettez les en ordre d’importance) qui existe(nt) au moulin à papier. Remise à la session 2

**TP #3 (solo) : Étude de cas “S.S. Cowrie” 15% des points**

Identifiez le problème ou les problèmes (dans ce cas, mettez les en ordre d’importance) qui existe(nt) au cargo S.S. Cowrie et justifiez votre sélection à partir de ce que vous avez appris dans ce cours. Remise à la session 3

**TP #4 (solo ou duo). 10% des points**

À partir des connaissances acquises, évaluez la valeur d’un instrument censé mesurer l’efficacité organisationnelle. Remise à la session 12

**TP #5 (solo ou duo ou trio): 10% des points : l’usine General Motors à Lordstown**

Effectuez un diagnostic organisationnel selon l’approche retenue au TP#5. Remise au moment de la présentation de l’approche retenue.

**TP #6 (solo ou duo ou trio) : Élaboration d’un outillage diagnostic : 40% des points**

Chaque équipe est responsable d’une intégration conceptuelle et instrumentale.

"En couvrant les principaux théoriciens de l'école xxxxx, établissez le modèle explicatif intégré des paramètres et de leurs indicateurs saisissables lors d'un diagnostic, leur niveau d'appartenance (individu, groupe, unité administrative ou organisation, environnement), leur répercussion sur l'organisation ou ses parties et la façon dont s'effectue cette répercussion (la dynamique)".

Équipe A: École MÉCANISTE/RATIONNELLE. Remise à la session 6 et présentation à la session 6

Équipe B: École PSYCHOSOCIALE. Remise à la session 6 et présentation à la session 7

Équipe C: École CULTURELLE. Remise à la session 6 et présentation à la session 8

Équipe D: École POLITIQUE. Remise à la session 6 et présentation à la session 9

Équipe E: École de la CONTINGENCE/SYSTÉMIQUE. Remise à la session 6 et présentation à la session 10

Équipe F: École de l’ORGANISATION APPRENANTE. Remise à la session 6 et présentation à la session 11

**TP #7 FACULTATIF (duo ou trio) Peut se substituer aux TP #4, #5 et #6: Application sur le terrain d’un diagnostic organisationnel intégré: 60% des points**

Appliquer une approche diagnostique intégrée auprès d’une organisation, la tester et en faire la critique Remise et présentation à la session 12.

**EXAMEN #1 (solo): Questions à choix multiple (correction contingente) et à développement. Durée 120 minutes. 10% des points. Session 13.**

« À l’Université de Montréal, le plagiat est sanctionné par le Règlement disciplinaire sur la fraude et le plagiat concernant les étudiants. Pour plus de renseignements, consultez le site [www.integrite.umontreal.ca](http://www.integrite.umontreal.ca) <<http://www.integrite.umontreal.ca>> ».