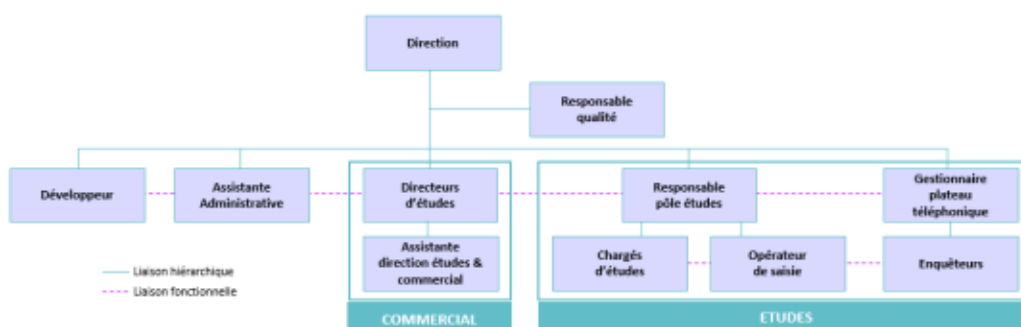


Organigrammes

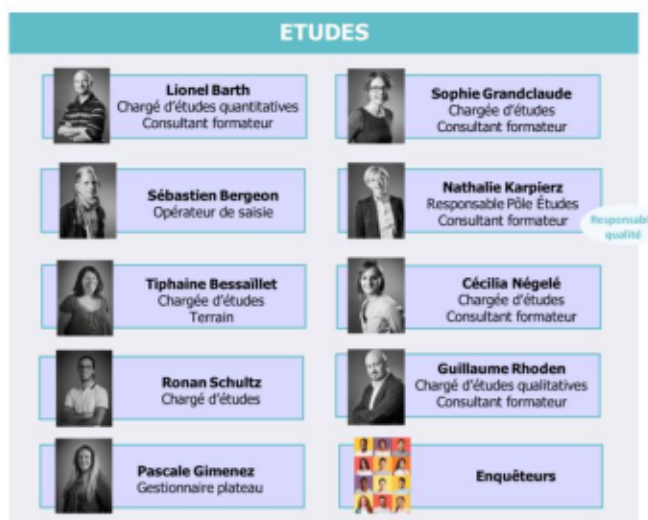
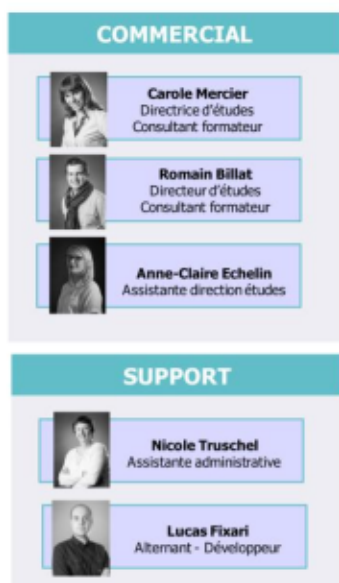
Les organigrammes fonctionnel et organisationnel d'EDInstitut fournissent une représentation visuelle de la structure et de la hiérarchie interne de l'entreprise.

Organigramme fonctionnel



Nathanaël Mabwongo
Gérant
Management et Innovation

« Être mieux pour être meilleur »



Ces organigrammes sont des outils essentiels pour comprendre la dynamique organisationnelle et fonctionnelle spécifique à EDInstitut.

En tant que (SCOP) Société Coopérative et Participative, EDInstitut souhaite adopter une approche organisationnelle participative et collaborative. Une répartition des responsabilités et des tâches, où chaque membre de l'équipe est actif dans la société et une place dans la prise de décision et la gestion des activités de l'entreprise. Les organigrammes fonctionnel et organisationnel permettent ainsi de visualiser clairement les liaisons fonctionnelles et la dynamique coopérative, et les interactions entre les différents services et niveaux hiérarchiques au sein de l'entreprise.

Analyse d'EDInstitut

Dans cette analyse, nous examinerons en détail le fonctionnement d'EDInstitut, en mettant l'accent sur différents aspects tels que les relations hiérarchiques, la centralisation de l'organisation, l'efficacité des processus décisionnels, la spécialisation des employés et la division du travail, ainsi que le type d'organisation au sein de l'entreprise et mon rôle en tant qu'alternant Développeur.

Relations Hiérarchiques et Interactions

Depuis la reprise par les employés en novembre 2023, au sein d'EDInstitut, les relations hiérarchiques sont celles d'une SCOP (Société Coopérative et Participative), caractérisées par un système participatif avec des approches ouvertes et transparentes. Le management coopératif favorise le partage d'informations et les rapports directs avec les référents de chaque pôle métier. Toutefois, un référent n'est pas considéré comme un supérieur, mais plutôt comme une personne du pôle chargée de piloter la charge de travail et la restitution. En tant qu'alternant Développeur, je travaille en étroite collaboration avec mon responsable et les autres membres de l'équipe qui me soumettent directement les projets.

Centralisation de l'Organisation

L'organisation d'EDInstitut est décentralisée dans une certaine mesure, avec des responsabilités partagées entre les différentes équipes et pôles métiers. Chaque équipe est autonome dans la gestion de ses projets, mais une coordination étroite est maintenue pour assurer une cohérence globale.

Efficacité des Processus Décisionnels

Les processus décisionnels chez EDInstitut sont réactifs et participatifs, reflétant l'esprit coopératif de l'entreprise. Les décisions importantes sont prises collectivement, avec une communication transparente et une prise en compte des avis de chacun.

Spécialisation des Employés et Division du Travail

La spécialisation des employés est élevée, chaque membre de l'équipe possédant des compétences spécifiques dans son domaine d'expertise. La division du travail est clairement définie, avec des tâches attribuées en fonction des compétences et des responsabilités de chacun.

Type d'Organisation au Sein de l'Entreprise

EDInstitut adopte une structure organisationnelle horizontale, favorisant la collaboration et l'échange d'informations entre les différents niveaux hiérarchiques. Cette approche encourage l'autonomie et la responsabilisation des équipes dans la réalisation de leurs missions.

Mon Rôle en tant qu'Alternant Développeur

Mon poste a été créé afin d'enclencher le virage de l'innovation qui n'a pas été pris par les anciens gérants. Cela, afin d'automatiser les systèmes internes et d'envisager de chercher des nouvelles parts de marchés. De plus, il est intéressant pour EDInstitut, qui est spécialiste en étude marketing de pouvoir analyser et restituer la totalité des données en interne. En tant qu'alternant Développeur, mon rôle consiste à développer et mettre en place les innovations proposées par les différents services de l'entreprise ou besoin global de l'entreprise. Je travaille en étroite collaboration avec mon responsable et les autres services pour répondre aux besoins technologiques de l'entreprise et soutenir ses activités opérationnelles. Ma mission comprend la conception, le développement et le déploiement de solutions logicielles qui se veulent innovantes dans le secteur, pour améliorer l'efficacité et la productivité d'EDInstitut.

Spéculation sur la croissance d'EDinstitut

Envisageons maintenant comment EDinstitut évoluerait si elle venait à s'agrandir tout en conservant sa structure de SCOP. Dans ce scénario, l'entreprise maintiendrait son modèle participatif et coopératif, avec un référent par métier ou pôle, responsable de la coordination des travaux et des restitutions.

Document justifiant la croissance

La croissance potentielle d'EDinstitut découlerait du franchissement de l'innovation, notamment grâce à mon rôle en tant que développeur chargé de mettre en place de nouvelles solutions technologiques. Cette expansion pourrait conduire à la création de nouveaux services pour répondre à un éventail élargi d'opportunités, d'activités ou de services, attirant ainsi davantage de clients.

Nouveau modèle organisationnel

Avec une augmentation de la taille de l'entreprise, de nouveaux services pourraient être créés pour diversifier les offres et exploiter les opportunités de croissance. Chaque service serait dirigé par un référent chargé de coordonner les activités et de garantir une communication fluide au sein de son équipe. Cette structure permettrait une meilleure gestion des ressources humaines et une plus grande flexibilité dans la gestion des projets.

Processus de prise de décision

Malgré son expansion, EDinstitut maintiendrait son approche participative en matière de prise de décision. Les réunions de coordination seraient régulièrement organisées pour permettre à chaque référent de métier ou de pôle de partager ses idées et ses recommandations. Les décisions stratégiques continueraient d'être prises de manière collaborative, avec une attention particulière portée à la consultation de l'ensemble des membres de l'entreprise.

Imaginons l'ouverture d'une nouvelle agence pour EDinstitut

En accord avec la nouvelle philosophie d'EDinstitut. Au lieu d'ouvrir une nouvelle agence ou division, l'entreprise pourrait envisager d'incorporer une autre entreprise pour acquérir de nouveaux clients dans une zone différente ou pour proposer de nouvelles prestations. Voici comment l'entreprise pourrait s'organiser pour cette fusion et cette répartition des charges :

1. **ÉVALUATION DES OPPORTUNITÉS** : L'entreprise procéderait à une analyse approfondie des opportunités offertes par l'incorporation d'une autre entreprise. Cela pourrait inclure l'accès à de nouveaux marchés, de nouveaux clients ou de nouvelles compétences qui pourraient renforcer la position d'EDinstitut sur le marché.
2. **NEGOCIATION ET INTEGRATION** : Une fois un secteur et une entreprise identifiée, des négociations seraient engagées pour déterminer les modalités de l'incorporation. Cela pourrait impliquer la fusion des équipes, la répartition des charges de travail et la mise en place d'une nouvelle structure organisationnelle pour intégrer harmonieusement les deux entités.
3. **COMMUNICATION ET COORDINATION** : Il serait essentiel de communiquer efficacement avec les employés des deux entreprises pour les informer des changements à venir et les impliquer dans le processus d'intégration. Des réunions régulières seraient organisées pour coordonner les activités et assurer une transition en douceur.
4. **INTEGRATION DES NOUVEAUX SERVICES** : Une fois les nouveaux services incorporés, EDinstitut mettrait en place les processus nécessaires pour les intégrer à son offre existante. Cela pourrait inclure la formation du personnel, la mise à jour des outils et des systèmes, ainsi que la création de supports marketing pour promouvoir les nouveaux services.
5. **FORMATION ET DEVELOPPEMENT** : Des programmes de formation seraient mis en place pour aider les employés à s'adapter aux changements et à acquérir les compétences nécessaires pour réussir dans leur nouveau rôle.
6. **COMMUNICATION ET MARKETING** : EDinstitut communiquerait activement sur le lancement des nouveaux services pour informer ses clients actuels et potentiels de ces offres étendues. Cela pourrait se faire à travers divers canaux de communication, tels que le site web de l'entreprise, les réseaux sociaux, les newsletters, la presse local et les événements.
7. **SUIVI ET EVALUATION** : Une fois l'incorporation finalisée, EDinstitut surveillerait de près leur performance et leur adoption par les clients. Des mécanismes de rétroaction seraient mis en place pour recueillir les commentaires des clients et apporter des ajustements si nécessaire pour améliorer les services.

Dans ce scénario, EDinstitut élargirait son offre de services tout en restant fidèle à sa structure en tant que SCOP et en maintenant sa présence à la fois sur le marché local et international. Cela lui permettrait de mieux répondre aux besoins de sa clientèle existante tout en attirant de nouveaux clients grâce à une gamme étendue de services.

Une nouvelle agence EDInstitut

IL EST IMPORTANT DE SOULIGNER QUE LES HYPOTHESES ET LES PLANS DE DEVELOPPEMENT MENTIONNES CI-DESSOUS SONT IMAGINAIRES ET NE REFLETENT AUCUNEMENT LES INTENTIONS REELLES D'EDINSTITUT. À CE JOUR, L'ENTREPRISE N'A AUCUN PROJET CONCRET VISANT A OUVRIR DE NOUVELLES AGENCES, DIVISIONS OU SERVICES. CES SPECULATIONS NE SERVENT QU'A DES EXERCICES THEORIQUES EXPLORANT DES POSSIBILITES D'EXPANSION FICTIVES. MEME A LONG TERME, DANS LES ANNEES A VENIR, EDINSTITUT NE PREVOIT PAS D'ETENDRE SES ACTIVITES EN OUVRANT DES SUCCURSALES DANS DES VILLES ELOIGNEES.

Si EDInstitut envisageait d'étendre son activité en ouvrant une nouvelle agence, division ou service dans une région éloignée, voici comment elle pourrait planifier cette expansion :

1. **ÉVALUATION DE LA VIABILITE** : Avant de prendre toute décision concernant l'ouverture d'une nouvelle agence ou division, l'entreprise entreprendrait une étude minutieuse pour évaluer la pertinence de cette expansion. Cette étude impliquerait une évaluation approfondie du marché local, de la demande anticipée pour les services proposés par EDInstitut dans cette région, ainsi que des possibilités et des obstacles inhérents à l'établissement dans cette nouvelle zone géographique.
2. **SELECTION DE L'EMPLACEMENT** : Une fois la viabilité confirmée, l'entreprise sélectionnerait un emplacement stratégique pour sa nouvelle agence ou division. Cela pourrait être basé sur des facteurs tels que la proximité des clients potentiels, l'accessibilité, les infrastructures disponibles et les opportunités de croissance future.
3. **CONSTITUTION DE L'EQUIPE** : Pour démarrer les opérations dans la nouvelle agence ou division, l'entreprise pourrait choisir d'affecter des membres de l'équipe existante pour encadrer et soutenir le lancement. Des employés expérimentés et polyvalents pourraient être sélectionnés pour assumer des rôles de leadership et faciliter la transition.
4. **RECRUTEMENT LOCAL** : En parallèle, EDInstitut procéderait au recrutement de personnel local pour compléter l'équipe nouvellement établie. Cela pourrait inclure l'embauche de professionnels qualifiés dans les domaines de l'étude, l'analyse de données, le marketing, la communication et la vente, en fonction des besoins spécifiques de la nouvelle agence ou division.
5. **FORMATION ET INTEGRATION** : Une fois l'équipe constituée, des programmes de formation et d'intégration seraient mis en place pour familiariser les nouveaux employés avec la culture de l'entreprise, les processus opérationnels et les normes de qualité ISO 9001. Cela garantirait une transition en douceur et une collaboration efficace entre les membres de l'équipe existante et les nouveaux arrivants.
6. **LANCEMENT ET PROMOTION** : Une fois que l'équipe est en place et prête à fonctionner, l'entreprise procéderait au lancement officiel de la nouvelle agence ou division. Cela

pourrait être accompagné d'une campagne de marketing locale pour sensibiliser les clients potentiels à l'arrivée d'EDInstitut dans leur région et promouvoir les services offerts.

7. **SUIVI ET AJUSTEMENT :** Après le lancement, l'entreprise surveillerait de près les performances de la nouvelle agence ou division et ajusterait sa stratégie en fonction des retours d'expérience et des évolutions du marché local. Cela garantirait que l'expansion soit couronnée de succès et contribue à la croissance globale de l'entreprise.

Dans ce scénario, EDInstitut réussirait à étendre sa présence dans une nouvelle ville en établissant une agence ou division bien organisée et fonctionnelle, tout en tirant parti de son expertise existante et en recrutant du personnel local pour répondre aux besoins spécifiques du marché.