

(réf:0420)

Le changement organisationnel dans les établissements sociaux et médico-sociaux

Notre secteur est confronté à des impératifs d'adaptation depuis une vingtaine d'années. Le changement est alors devenu une préoccupation majeure de notre secteur. Il est l'objet d'une littérature abondante. Il est baigné par un appel incessant à l'efficacité, la performance, l'efficience, etc.

Mais le concept de changement est équivoque puisqu'il désigne à la fois un projet, un changement et un processus.

Des études montrent que les changements planifiés sont partiellement mis en œuvre ou conduisent à des échecs ou ne correspondent pas aux objectifs attendus. Les explications les plus courantes imputent ces difficultés à un déficit de rationalité, de préparation ou les résistances des acteurs. Ces explications portent sur des changements planifiés, décidés et conçus par les dirigeants avec une éventuelle participation d'acteurs représentatifs.

Mais, cette littérature met de côté la question de la pertinence et du sens que revêt le changement du point de vue des différents acteurs. Pour ces approches, le changement est un phénomène discontinu surgissant entre des phases de stabilité. Or, le changement devrait plutôt être considéré comme continu. Le changement peut-il résulter seulement des plans prévus à l'avance ou consiste-t-il en un processus d'ajustement permanent aux circonstances, autrement dit aux incertitudes toujours présentes ?

En matière de changement ou lorsque les acteurs sont confrontés à des problèmes du quotidien, les points de vue divergent souvent entre la direction et les salariés : la nature du changement à opérer et les enjeux qui s'y rattachent s'opposent selon la place occupée et la représentation que l'on a de ce qui fait problème. Peut-on envisager des formes de management qui ne se réduisent pas à une vision binaire ? Comment trouver du sens et partager les points de vue compatibles entre la direction et les professionnels ?

Prérequis :

Cette formation ne nécessite aucun prérequis.

Public :

Cadres et responsables associatifs du secteur social, médico social et sanitaire

Objectifs :

- Repérer l'ambiguïté des définitions du changement
- Repérer les différents modèles théoriques : approche rationnelle ; stratégique et systémique ; cognitivistes et constructiviste
- Comprendre les dynamiques de changement telles qu'elles peuvent voir lieu
- Apporter des éléments de réflexion ouvrant sur un renouvellement de la pensée sur les interventions managériales à visée de changement.
- Comprendre les enjeux pour les acteurs en situation de changement

Contenu :

- La polysémie du concept de changement et les différents modèles théoriques
- La polysémie du concept de changement et les différents modèles théoriques
- Limites et impasses théoriques du changement organisationnel : les trois principales perspectives théoriques
- La perspective cognitiviste et constructiviste qui se centre sur l'importance des significations du point de vue de chaque acteur et pose l'enjeu de leur transformation
- La perspective pragmatique qui ouvre la réflexion sur la construction de convergences au travers des interactions et des argumentations des acteurs
- Le changement volontaire et le changement continu
- Exercices d'apprentissage

Durée :

2 jours - 1er et 2 octobre 2019

Lieu : Dispositif IEM-APF, 8 rue Prairial, 90000 Belfort, en partenariat l'avec l'APF

Intervenants :

Michel FOUDEMIAT - Sociologue, formateur, consultant, parcours d'enseignant à l'Université Paris Est Créteil, auteur de plusieurs ouvrages

Prix :

175 €

Contact :

Christophe WERTHEIMER
christophe.wertheimer@irts-fc.fr
03 81 41 61 19

